

CÓDIGOS DE CONTRATOS (xxx)		
Se incluye entre paréntesis la codificación unificada TGSS – SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal):		
CONTRATOS INDEFINIDOS		
PRIMERA CIFRA	SEGUNDA CIFRA	TERCERA CIFRA
1 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	0 SIN ESPECIFICACIÓN	0 INICIAL
		9 TRANSFORMACIÓN FOMENTO EMPLEO
2 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	3 PERSONAS CON DISCAPACIDAD	0 INICIAL
		9 TRANSFORMACIÓN
3 FIJOS DISCONTINUOS	5 PROGRAMA FOMENTO EMPLEO	0 INICIAL
		9 TRANSFORMACIÓN SIN BONIFICACIONES
	8 TRANSFORMACIÓN	9 TRANSFORMACIÓN SIN BONIFICACIONES
CONTRATOS TEMPORALES O DURACIÓN DETERMINADA		
4 TEMPORAL TIEMPO COMPLETO	0 DURACIÓN DETERMINADA	1 <u>OBRA O SERVICIO</u>
		2 TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
4 PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN (no admite 504)		
5 MEJORA DE LA OCUPABILIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL/FOMENTO EMPLEO AGRARIO		
6 DURACIÓN DETERMINADA FINANCIADO CON FONDOS EUROPEOS		
7 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS		
9 PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE UNIVERSIDADES		
1 TEMPORAL DE SUSTITUCIÓN		0 TEMPORAL DE SUSTITUCIÓN
2 FORMATIVOS		0 FORMATIVO PARA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL
		1 FORMACIÓN EN ALTERNANCIA
3 PERSONAS CON DISCAPACIDAD	0 FOMENTO EMPLEO	
4 JUBILACIÓN PARCIAL RELEVO	0 JUBILACIÓN PARCIAL (no admite 440)	
	1 RELEVO	
5 PROGRAMA FOMENTO EMPLEO	5 PROGRAMA FOMENTO EMPLEO	0 PROG. EXCLUSIÓN SOCIAL VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO o DOMÉSTICA o VÍCTIMAS DEL TERRORISMO o VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS
		2 FOM. EMPLEO EMPR. INSERCIÓN

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN 2023

Enero 2023

Contenido adaptado

al **Real Decreto-ley 11/2021, 27 mayo** (BOE 28/05/2021), sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos,
al **Real Decreto-ley 32/2021, 28 diciembre** (BOE 30/12/2021), de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo
y a la **Ley 31/2022, 23 diciembre** (BOE 24/12/2022), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

A efectos de ayudas e incentivos

deberán tenerse en cuenta las **ÓRDENES del Gobierno de Aragón:**

Orden EIE/607/2016, 6 junio (BOA 28/06/2016), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la creación y consolidación del empleo y la mejora de la competitividad en cooperativas de trabajo asociado y soc. laborales.

Orden EPE/35/2021, 28 enero (BOA 11/02/2021), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del Programa para el fomento y consolidación del empleo autónomo.

Orden EPE/675/2022, 17 mayo (BOA 26/05/2022), por la que se establecen las bases reguladoras del programa de subvenciones destinado a fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Orden EPE/695/2022, 19 mayo (BOA 30/05/2022), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de fomento de la contratación estable y de calidad de jóvenes cualificados en el marco del II Plan Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes-PAMEJ-2021-2023.

IMPORTANTE:

Este documento, dada su condición de resumen, tiene carácter meramente orientativo.

Para una mayor información deberá consultarse la normativa aplicable señalada, así como, en su caso, el correspondiente convenio colectivo vigente.

Asimismo, en el caso de relaciones laborales de carácter especial o tipos de empresa con normativa específica (Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción...) deberá consultarse su normativa aplicable.

TIPO DE CONTRATO	PERS. TRABAJADORA	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
FORMATIVO PARA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL (420-520) art. 11 ET (red. RD Ley 32/2021) Disp. Adic. 20ª ET	Titulación (finalización estudios) 3 años anteriores a la concertación del contrato (5 años en el caso de personas con discapacidad)	Mínimo 6 meses / Máximo 1 año Otras duraciones por Convenio Colect. (mínimo 6 meses / máximo 1 año). Máximo 1 año por la misma titulación o certificado de profesionalidad. Periodo prueba: máximo 1 mes, salvo convenio colectivo.	Completa o a Tiempo Parcial	Según Convenio o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo de las funciones desempeñadas. No inferior a retribución mínima establecida para el contrato formación en alternancia ni a SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.	Bonificación 50% cuota empresarial Seg. Social por contingencias comunes (personas con discapacidad)	FORMA: Escrita <ul style="list-style-type: none"> Título: universitario o de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional (Ley Orgánica 5/2002, en la actualidad Ley Orgánica 3/2022), o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. Plan formativo individual y asignación de tutor o tutora. Derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
FORMACIÓN EN ALTERNANCIA (421-521) art. 11 ET (red. RD Ley 32/2021) Disp. Adic. 2ª ET Disp. Adic. 20ª ET Disp. Adic. 3ª Ley 35/2010 Ley 3/2012: arts. 2, 3 y Disp.Tr. 7ª, 8ª y 13ª Disp. Final 2ª RD Ley 28/2018 Modifica art. 249 LGSS DA 9ª RD Leg 3/2015 TR Ley de Empleo (red. RD Ley 32/2021)	Sin cualificación profesional para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. <30 años: Certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Sin límite máximo de edad para: - estudios universitarios, formación profesional o certificado de profesionalidad nivel 3 - personas con discapacidad, - colectivos en situación de exclusión social (contratados por empresas de inserción) - programas públicos de empleo y formación (ver 11.4d ET y Ley Empleo)	La prevista en el correspondiente plan o programa formativo. Mínimo 3 meses / Máximo 2 años <i>Máximo 4 años para personas con capacidad intelectual límite</i> Podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada , a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. Periodo prueba: no podrá establecerse.	Completa o a Tiempo Parcial Tiempo de trabajo efectivo compatible con actividades formativas en el centro de formación: ≤ 65% jornada máx. durante el primer año ≤ 85% jornada máx. durante el 2º año	Según Convenio. En su defecto: No inferior a 60% (1º año) 75% (2º año) de la fijada para el grupo profesional y nivel retributivo funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo No inferior a SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo	Cotización especial Seguridad Social Bonificación 50% cuota empresarial Seg. Social por contingencias comunes (personas con discapacidad)	FORMA: Escrita <ul style="list-style-type: none"> Objeto: Compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Plan formativo individual y personas tutoras (una designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa). Reducciones¹ cuotas Seguridad Social Ley 3/2012: <ul style="list-style-type: none"> Contratos con personas desempleadas inscritas: Reducción 100% cuota empr. (75% si plantilla ≥ 250 pers.). Reducción 100% cuota de los trabajadores a la Seg. Soc. Transformación en indefinido de contratos para la formación y el aprendizaje <u>a la finalización</u> de la duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración: Reducción cuota empresarial 1.500 €/año, durante 3 años (mujeres 1.800 €/año). <i>También para contrato indefinido concertado por empresa usuaria con persona contratada para la formación y puesto a disposición.</i>
A TIEMPO PARCIAL (501-502-510-530-540) art. 12 ET (red. RD Ley 16/2013, Ley 12/2001, y Ley 27/2011 modif. por RD Ley 5/2013) RD 2317/1993 RD 1131/2002 Disp. Trans. 4ª.6 LGSS R.D.Leg. 8/2015	No podrá realizar horas extraordinarias (salvo 35.3 ET) Posibilidad de Pacto de Horas Complementarias si la jornada no es inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.	Según supuesto de duración determinada al que se acoge ² . En el caso de Jubilación Parcial , la relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total de la persona trabajadora.	Nº horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de un "trabajador a tiempo completo comparable"	Proporcional a las horas trabajadas	Cotización S.S. según retribuciones percibidas Protección Social: asimilación al trabajador a tiempo completo	FORMA: Escrita <ul style="list-style-type: none"> Indemnización a la persona trabajadora a su extinción según modalidad de duración determinada. Comprende los supuestos de JUBILACIÓN PARCIAL³ antes y después de cumplir la edad de jubilación Reducción de jornada y salario, mínimo 25% y máximo 50% (75% si relevista con contrato indefinido TC). Obligación de registrar día a día la jornada de trabajo, ordinaria o complementaria.
RELEVO (441-541) También con Cláusula C. Relevo: *(100-150-200-250-300-350-130-230-330) *(109-209-309-139-239-339-189-289-389) art. 12 ET (red. Ley 27/2011 modif. por RDL 5/2013) RD 1131/2002 Ley Gral. Seg. Soc. R.D.Leg. 8/2015 <i>* Puede tener también duración indefinida</i>	Persona Desempleada inscrita o con contrato de duración determinada con la empresa <i>El contrato de relevo es <u>optativo</u> si se accede a la jubilación parcial cumplida edad ordinaria jubilación</i>	Jubilación parcial antes de edad ordinaria de jubilación: hasta alcanzar la persona sustituida la edad ordinaria de jubilación, prorrogable por periodos anuales. Jubilación parcial después de edad ordinaria de jubilación: duración anual (prorrogable automáticamente por periodos anuales).	Completa o a Tiempo Parcial Mínimo igual a la reducción de la jornada de la persona sustituida	Proporcional a las horas trabajadas	Bonificación en cuota empresarial S.S. por conversión en indefinido (art. 7 Ley 3/2012)	FORMA: Escrita <ul style="list-style-type: none"> Indemnización a la persona trabajadora a su extinción: 12 días/año. El puesto de trabajo podrá ser el mismo de la persona sustituida y el horario puede completar el de la persona sustituida o simultanearse con ella. Extinción: en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total de la persona relevada.

¹ Bonificaciones en caso de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (art. 3 RD Ley 6/2016)

² Tiempo Parcial – Supuestos de duración determinada: contratos formativos, temporal circunstancias producción, sustitución, relevo y temporal fomento del empleo (personas con discapacidad).

³ Jubilación Parcial trabajadores de la industria manufacturera antes 01/01/2024: ver Disp. Trans. 4ª.6 LGSS (redacción RD Ley 20/2022, modificada por RD Ley 1/2023).

TIPO DE CONTRATO	PERSONA TRABAJADORA	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (402-502) art. 15 ET (red. RDLey 32/2021)		<p>a) Incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el art 16.1 ET (FD). Máximo 6 meses (ampliable por convenio hasta 1 año) 1 única prórroga</p> <p>b) situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones. No podrán ser utilizados de manera continuada.</p>	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría		<p>FORMA: Escrita.</p> <ul style="list-style-type: none"> Es necesario especificar con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Indemnización a la persona trabajadora a su extinción: 12 días/año
TEMPORAL DE SUSTITUCIÓN (410-510) art. 15 ET (red. RDLey 32/2021)		<p>a) Sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.</p> <p>b) Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora.</p> <p>c) Proceso de selección o promoción (máx. 3 meses)</p>				<p>FORMA: Escrita</p> <ul style="list-style-type: none"> Se identificarán: <ol style="list-style-type: none"> Persona sustituida y causa o Puesto objeto de selección/promoción La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida (máximo 15 días).
RDL 11/1998 Ley 12/2001 Mod. L.O. 3/2007 Modif. Ley 31/2015	Maternidad, Paternidad Adopción/Acogimiento Riesgo durante embarazo o lactancia natural	Persona Desempleada inscrita	Sustitución durante período de suspensión del contrato ²	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social ³ trabajadores interino y sustituido ⁴
Ley 45/2002 Disp. Ad. 9 ^a	Sustitución Personas con discapacidad	Persona con discapacidad ⁵ desempleada inscrita	Sustitución durante baja IT de la persona con discapacidad			100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social ³
art. 21.3 L.O. 1/2004	Sustitución Víctima Violencia de Género		Sustitución durante suspensión o 6 meses (movilidad geográfica o cambio de centro)			100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social contingencias comunes
art. 30 Ley 20/2007 (red. Ley 25/2015 y Ley 6/2017)	Sustitución de trabajadores autónomos por conciliación		Al menos 3 meses para bonificación en cuota de autónomos (máx. 12 meses)			100% Bonificación cuota autónomos conting. comunes 50% si es a TP (jornada ≥ 50%)
Ley 45/2002 Disp. Trans. 6 ^a	Sustitución Persona trabajadora en formación	Persona beneficiaria de prestaciones por desempleo	Sustitución durante acciones de formación			Retribución = Salario – Prestaciones Desempleo *
TEMPORAL FOMENTO DEL EMPLEO PERSONAS CON DISCAPACIDAD (430-530) Disp. Adic. 1 ^a y art. 2.2 Ley 43/2006	Persona con discapacidad ⁵ desempleada inscrita	Mínimo 12 meses Máximo 3 años Prórrogas 12 meses	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	<ul style="list-style-type: none"> Bonificaciones Programa Fomento Empleo Ley 43/2006 durante la vigencia del contrato. Subvenciones para adaptación puesto de trabajo o dotación medios de protección. <i>Ver subvenciones Orden EPE/675/2022 del Gob. Aragón</i> 	<p>FORMA: Escrita</p> <ul style="list-style-type: none"> Indemnización a la persona trabajadora a su extinción: 12 días/año Transformación en indefinidos a jornada completa, a tiempo parcial o fijo discontinuo: Beneficios previstos en RD 1451/1983 (139-239-339) Empresas excluidas⁶.

TIPO DE CONTRATO	PERSONA TRABAJADORA	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
MEJORA DE LA OCUPABILIDAD Y DE LA INSERCIÓN LABORAL /FOMENTO EMPLEO AGRARIO (405-505) Disp. Adic. 9ª Ley Empleo R.D.Leg. 3/2015 (red. RD Ley 32/2021) Disp. Trans. 2ª RD Ley 3/2022	Persona desempleada inscrita si el programa lo exige	Máximo 12 meses . (salvo Disp. Trans. 2ª RD Ley 3/2022)	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	Subvenciones para entidades colaboradoras	FORMA: Escrita <ul style="list-style-type: none"> • Contratos vinculados a Programas de activación para el empleo, realizados por administraciones públicas y, en su caso, entidades sin ánimo de lucro. • Indemnización a la persona trabajadora a su extinción: 12 días/año.
DURACIÓN DETERMINADA FINANCIADO CON FONDOS EUROPEOS. (406-506) Disp. Adic. 5ª RD Ley 32/2021)	Persona desempleada inscrita si el programa lo exige	Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea. Tiempo necesario para la ejecución de los proyectos.	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	Los previstos en el Programa específico	FORMA: Escrita <ul style="list-style-type: none"> • Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea. • Indemnización a la persona trabajadora a su extinción: 12 días/año.
<i>Nota:</i> Véase también Contratos Temporales Fomento del Empleo para trabajadores en Situación Exclusión Social, Víctimas de Violencia de Género o Violencia Doméstica o Víctimas del Terrorismo o Víctimas de trata de seres humanos.				⁴ Trabajadores o socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas o trabajadores autónomos sustituidos.		
¹ <i>Tiempo Parcial</i> – Supuestos de duración determinada: contratos formativos, temporal circunstancias producción, sustitución, relevo y temporal fomento del empleo (personas con discapacidad).				⁵ Persona con discapacidad a efectos de bonificaciones (Ley 43/2006): grado de discapacidad igual o superior al 33%. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.		
² Aplicable a la sustitución de trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas.				⁶ No podrán contratar temporalmente 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 de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.		
³ 100% bonificación cuotas empresariales Seguridad Social, incluidas las de accidentados de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Para los trabajadores sustituidos incluidos en un Régimen de Seg. Social de trabajadores autónomos, 100% bonificación de la cuota que resulte de aplicar el tipo obligatorio sobre la base mínima o fija.						

RÉGIMEN DE EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO REGULADOS POR BASES REGULADORAS, CONVOCATORIAS E INSTRUMENTOS JURÍDICOS APROBADOS ANTES DE 31 DE DICIEMBRE DE 2021

 Disp. Trans. 2ª
Real Decreto-ley 3/2022,
(BOE 02/03/2022)

- Durante el año 2022, los **contratos temporales** vinculados a **programas de políticas activas de empleo** que respondan a bases reguladoras, convocatorias o instrumentos jurídicos del correspondiente programa, aprobados antes de 31/12/2021, podrán concertarse **con el plazo previsto** en las bases reguladoras, convocatorias o instrumentos jurídicos correspondientes.

LÍMITES AL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS
Apdo. 5 art. 15 ET*
(red. RD Ley 32/2021)
y
Disp. Transitoria 5ª
RD Ley 32/2021

* Entrada en vigor: 30/03/2022

ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS:

- **Personas contratadas 18 meses** en un período de **24 meses**:
 - Con o sin solución de continuidad.
 - 2 o más contratos por circunstancias de la producción.
 - Mismo o diferente puesto con la misma empresa o grupo de empresas (directamente o a través de ETT).
 - Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial.
- **Persona que ocupe un puesto de trabajo**:
 - Que haya estado **ocupado** con o sin solución de continuidad, durante más de **18 meses** en un período de **24 meses** mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos:

- Lo previsto en la redacción dada por el presente Real Decreto-ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.
- Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021.

TIPO DE CONTRATO	PERS. TRABAJADORA	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
INDEFINIDO ORDINARIO (100) art. 8 y 15 ET		Indefinida	Completa	Según Convenio y categoría		FORMA: Verbal o Escrita
A TIEMPO PARCIAL (200) art. 12 ET (red. Ley 12/2001 y RDLey 16/2013) RD 2317/1993 RD 1131/2002	No podrá realizar horas extraordinarias (salvo 35.3 ET)	Indefinida	Nº horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de un "trabajador a tiempo completo comparable"	Proporcional a las horas trabajadas	Cotización S.S.: según retribuciones percibidas Bonificaciones Ley 43/2006 (250) Protección Social: asimilación al trabajador a TC	FORMA: Escrita - Obligación de registrar día a día la jornada de trabajo, ordinaria o complementaria. - Posibilidad de Horas Complementarias: - Pactadas - Voluntarias (si jornada no es inferior a 10 horas sem. en cómputo anual)
FIJO-DISCONTINUO (300) art. 16 ET (red. RDLey 32/2021)	Llamada en el orden y forma que se determine en el convenio	Indefinida	Completa o a Tiempo Parcial (si está previsto por Convenio)	Según Convenio y categoría	Bonificaciones Ley 43/2006 (350)	FORMA: Escrita • Deberá figurar en el contrato: - La duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento. • Supuestos: - Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada , o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente , tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. - Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. - Podrá celebrarse entre una ETT y una persona para ser cedida a una empresa usuaria.
PERSONAS CON DISCAPACIDAD (130-230-330) RD 1451/1983 modificado por RD 4/1999 y RD 170/2004	Persona con discapacidad desempleada inscrita	Indefinida	Completa o a Tiempo Parcial	Según Convenio y categoría	Subvención 3.907 € o parte proporcional según jornada a TP. <i>Ver subvenciones</i> Orden EPE/675/2022 del Gob. Aragón Bonificaciones Ley 43/2006	FORMA: Escrita • Solicitud previa de los trabajadores a la Oficina Empleo. • Obligación de mantener al menos 3 años la estabilidad en el empleo de la persona contratada (2 años en Orden EPE/675/2022 del Gob. Aragón).
Transformaciones (139-239-339)	Persona con discapacidad a efectos de bonificaciones (Ley 43/2006): grado de discapacidad igual o superior al 33%. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.					

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Sección 1ª Cap. I de la Ley 43/2006, 29 dic. (30/12/2006), modificada por RD 1975/2008, RD 1917/2008, Ley 27/2009, Ley 35/2010, Ley 3/2012, RD Ley 20/2012, Ley 26/2015, Ley 31/2015 y RD Ley 11/2021.				
SUPUESTOS	COLECTIVO	INCENTIVOS				
		Bonificación TC	Duración	Bonificación TP		
1. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Incluidas contrataciones por CEE Contratación Indefinida TC (130) TP (230) FD (330) Transformaciones (139-239-339) Contratación Temporal TC (430) TP (530) Código según modalidad en caso de CEE	- Contratación Indefinida personas con discapacidad desempleadas inscritas o Transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo o de los contratos formativos, celebrados con personas con discapacidad.	En general	- Hombre menor de 45 años	375 €/mes (4.500 €/año)	Cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial (salvo CEE), la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el cien por ciento de la cuantía prevista.	
			- Mujer menor de 45 años	445,83 €/mes (5.350 €/año)		
			- Mayor de 45 años	475 €/mes (5.700 €/año)		
		En caso de discapacidad severa	- Hombre menor de 45 años	425 €/mes (5.100 €/año)		
			- Mujer menor de 45 años	495,83 €/mes (5.950 €/año)		
			- Mayor de 45 años	525 €/mes (6.300 €/año)		
	- Contratación Temporal Fomento del Empleo para personas con discapacidad desempleadas inscritas.	En general	- Hombre menor de 45 años	291,66 €/mes (3.500 €/año)		Toda la vigencia del contrato
			- Mujer menor de 45 años	341,66 €/mes (4.100 €/año)		
			- Hombre mayor de 45 años	341,66 €/mes (4.100 €/año)		
			- Mujer mayor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)		
En caso de discapacidad severa	- Hombre menor de 45 años	341,66 €/mes (4.100 €/año)				
	- Mujer menor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)				
	- Hombre mayor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)				
- Mujer mayor de 45 años	441,66 €/mes (5.300 €/año)					
- Contrataciones por Centros Especiales de Empleo (CEE): Indefinido, Temporal (incluidos contratos formativos) o Transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo, duración determinada o temporales (incluidos formativos), celebrados con personas con discapacidad.				100% cuota empres. Seg. Soc. (incluidas AT y EP y CRC)		
2. CONTRATACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO o VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA o VÍCTIMAS DEL TERRORISMO o VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS INDEF. (150-250-350) TEMP. (450-550) TRANSFORM. (109-209-309)	- No es necesaria la condición de estar en desempleo. - Condición de víctima de violencia de género acreditada en los términos de la LO 1/2004. - Condición de víctima del terrorismo acreditada según el art. 34 Ley 29/2011. - Víctimas de trata de seres humanos identificadas según art. 59.bis L.O. 4/2000.	- Contratación Indefinida inicial o transformación de contrato temporal	Victimas violencia doméstica	70,83 €/mes (850 €/año)	4 años	
			Victimas violencia de género	125 €/mes (1.500 €/año)		
			Victimas terrorismo	125 €/mes (1.500 €/año)		
		- Contratación Indefinida	Victimas trata de seres humanos	125 €/mes (1.500 €/año)	2 años	
			- Contratación Temporal	50 €/mes (600 €/año)	Toda la vigencia del contrato	
3. CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE INDEF. (150-250-350)	- Contratación Indefinida de personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados que acrediten oficialmente, según los baremos vigentes de valoración de la situación de discapacidad, al menos un 20% de discapacidad intelectual y que no alcancen el 33% (art. 2 RD 368/2021).		125 €/mes (1.500 €/año)	4 años		
	4. CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL INDEF. (150-250-350) TEMP. (450-550) TRANSFORM. (109-209-309)	- Persona desempleada inscrita en Situación de Exclusión Social acreditada por los servicios sociales u órganos competentes.	- Contratación Indefinida inicial o transformación de contrato temporal		50 €/mes (600 €/año)	4 años
- Contratación Temporal			41,67 €/mes (500 €/año)	Toda la vigencia del contrato		
- Persona que haya finalizado contrato con empresa de inserción en los 12 meses anteriores y no haya prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena para otro empleador.				137,5 €/mes	12 primeros meses	
				Indef.: 50 €/mes (600 €/año)	Resto hasta 4 años	
				Temp.: 41,67 €/mes (500 €/año)	Resto vigencia	
Persona con discapacidad: art. 2.2.5) Ley 43/2006		Grado de discapacidad igual o superior al 33% o la específicamente establecida en el caso de enclaves laborales. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Discapacidad Severa: Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.				

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Sección 1ª Cap. I de la Ley 43/2006, 29 dic. (30/12/2006), modificada por RD 1975/2008, RD 1917/2008, Ley 27/2009, Ley 35/2010, Ley 3/2012, RD Ley 20/2012, Ley 26/2015, Ley 31/2015 y RD Ley 11/2021.	
OBSERVACIONES			
FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos iniciales y transformaciones celebrados a partir del 31/12/2006 (01/07/2006 para los acogidos al RD Ley 5/2006). - A partir del 08/03/2009 también se incentiva la contratación indefinida de personas inscritas en la Oficina de Empleo que estén trabajando 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 un trabajador a tiempo completo comparable. - Por escrito en modelo oficial, para su comunicación, en el plazo de 10 días, a los Servicios Públicos de Empleo (excepto en el supuesto de contratos ya existentes). - Formalización de copia básica. 		
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, su equivalente diario por persona contratada. 		
BENEFICIARIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Las Empresas, incluidos los trabajadores autónomos. - Las sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. 	<ul style="list-style-type: none"> - Quedarán excluidos de los beneficios del presente Programa: La Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos. No aplicable a la contratación de personas con discapacidad por CEE de titularidad pública. 	
REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS	<p>a) Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seg. Social (<i>en la fecha de alta de los trabajadores y durante su aplicación</i>). <i>La falta de ingreso en plazo reglamentario dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.</i></p> <p>b) No haber sido excluido del acceso a los beneficios por la comisión de infracciones.</p>		
EXCLUSIÓN DE INCENTIVOS Art. 6	<p>6.1 Las bonificaciones previstas no se aplicarán:</p> <p>a) Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo (CEE).</p> <p>b) Cónyuge y parientes hasta 2º grado del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, y las que se produzcan con estos últimos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Exclusión no aplicable cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de 30 años, tanto si conviven o no con él.</i> - <i>Exclusión no aplicable cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.</i> - <i>Exclusión no aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad.</i> <p>c) Trabajadores con contrato indefinido, en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, en los 24 meses anteriores a la formalización del contrato o con un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación en los últimos 6 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Exclusión no aplicable en los supuestos de transformaciones.</i> - <i>Exclusión sólo aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad si el contrato previo hubiera sido de carácter indefinido.</i> - <i>Exclusión no aplicable a contrataciones de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido \geq 33%, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido \geq 65%.</i> <p>d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Exclusión no aplicable cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.</i> - <i>Exclusión no aplicable en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de Centros Especiales de Empleo o de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.</i> - <i>Exclusión no aplicable a contrataciones de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido \geq 33%, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido \geq 65%.</i> <p>6.2 Las Empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de 12 meses de las bonificaciones establecidas en este Programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.</i> - <i>El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.</i> 		
INCOMPATIBILIDADES	<p>1) Cuando una contratación pudiera estar incluida en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos.</p> <p>2) Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.</p> <p>3) Los beneficios 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 (salvo CEE).</p>		

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Sección 1ª Cap. I de la Ley 43/2006, 29 dic. (30/12/2006),
modificada por RD 1975/2008, RD 1917/2008, Ley 27/2009, Ley 35/2010, Ley 3/2012, RD Ley 20/2012, Ley 26/2015, Ley 31/2015 y RD Ley 11/2021.

OBSERVACIONES

MANTENIMIENTO DE BONIFICACIONES	<p>1) Transformación de tiempo completo (TC) a tiempo parcial (TP) o viceversa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación. - En el supuesto de que se reitera la novación del contrato, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo. <p>2) Contrataciones por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17/05/1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas. - Al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el periodo total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. <p>3) Sucesión de Empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiera. 	
PERSONA DESEMPLEADA EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL Disp. Adic. 2ª Ley 43/2006 modificada por Disp. Final 3ª Ley 44/2007	<ul style="list-style-type: none"> - Persona Desempleada en Situación de Exclusión Social (acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes): <p>Art. 2.1 Ley 44/2007, regulación del régimen de las empresas de inserción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción. b) Personas que no puedan acceder a Rentas Mínimas de Inserción. c) Jóvenes >18 y <30 años, procedentes de Instituciones de Protección de Menores. d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos en proceso de rehabilitación o reinserción social. e) Internos de centros penitenciarios, liberados condicionales y ex reclusos. f) Menores en centros de internamiento, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos. g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las CC.AA. y las ciudades de Ceuta y Melilla. h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las CC.AA. y las ciudades de Ceuta y Melilla.

TRANSFORMACIONES EN INDEFINIDOS desde 08/07/2012 TC (109) TP (209) FD (309) Art. 7 Ley 3/2012, 6 julio (BOE 07/07/2012), modif. por RD Ley 16/2013	<ul style="list-style-type: none"> - TRANSFORMACIÓN Contrato temporal TC/TP en indefinido TC/TP/FD: - Transformación contratos prácticas (420-520), a la finalización de su duración inicial o prorrogada. - Transformación contratos de relevo (441-541) y sustitución por anticipación de la edad de jubilación (980), cualquiera que sea la fecha de su celebración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 €/mes (500 €/año), durante tres años. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 €/mes (700 €/año). - Empresas que tengan menos de 50 trabajadores. - En lo no previsto en el art. 7 Ley 3/2012, será de aplicación lo establecido en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006. - En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido. 	<p>Cuando el contrato indefinido sea a tiempo parcial la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el cien por ciento de la cuantía prevista.</p> <p>% Bonificación = % jornada + 30 puntos porcentuales</p>
--	---	--	--

**BONIFICACIÓN POR LA CONTRATACIÓN DE FAMILIARES
DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO**

 Disp. Adicional 7ª de la Ley 6/2017, 24 oct. (BOE 25/10/2017),
de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo

CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO Contrato Indefinido a Tiempo Completo (TC), a Tiempo Parcial (TP) o Fijo Discontinuo (FD) desde 26/10/2017 TC (150) TP (250) FD (350)	COLECTIVO	- Persona desempleada e inscrita Familiar del trabajador autónomo: cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive.	INCENTIVOS		Jornada
			Bonificación de cuotas	Duración	
			Bonificación 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.	12 meses	
REQUISITOS, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO	- Para poder acogerse a esta bonificación será necesario que el trabajador autónomo no hubiera extinguido contratos de trabajo , bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los 12 meses anteriores a la celebración del contrato que da derecho a la bonificación prevista. - El empleador deberá mantener el nivel de empleo en los seis meses posteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la citada bonificación. - <i>A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.</i> - En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del cap. I de la Ley 43/2006, de 29 dic., salvo lo establecido en sus artículos 2.7, 6.1.b) y 6.2.				

**Real Decreto-ley 8/2019, 8 marzo (BOE 12/03/2019),
de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo**

Art. 8 CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL DE PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN Contrato Indefinido a Tiempo Completo (TC), a Tiempo Parcial (TP) o Fijo Discontinuo (FD) desde 01/04/2019 TC (150) TP (250) FD (350)	COLECTIVO	- Persona desempleada e inscrita al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.	Bonificación cuota empresarial a la Seguridad Social		Duración	Jornada
			Hombre	108,33 €/mes (1.300 €/año)		
			Mujer	125 €/mes (1.500 €/año)		
REQUISITOS, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO	- Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato. - Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo a la persona contratada al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo. - <i>No se considerarán incumplidas la obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el periodo de prueba.</i> - En lo no establecido en esta disposición serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 dic., salvo lo establecido en su artículo 2.7.					

MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO		Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE 13/12/2002), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad	
PROGRAMA	REQUISITOS	CONTRATO	BENEFICIOS Y OBSERVACIONES
Compatibilidad del Subsidio por Desempleo (SD) con el trabajo por cuenta ajena <i>Disp. Transitoria quinta (apdo. 3.3 derogado por RDLey 20/2012)</i>	<ul style="list-style-type: none"> PERSONA TRABAJADORA: <ul style="list-style-type: none"> - Perceptor/a Subsidio Desempleo. - También aplicable a perceptores SDREASS. - Mayor de 52 años. - Programa voluntario. 	TIEMPO COMPLETO INDEFINIDO o TEMPORAL Duración > 3 meses.	PERSONA TRABAJADORA: - Abono mensual 50% SD con el límite del doble del período pendiente de percibir. - 3 meses SD por cambio de residencia.
			EXCLUSIONES: a) Contratos subvencionados por SPE Programa Fomento Empleo Agrario. b) Empresas con ERE autorizado. c) Empresas en las que haya trabajado el perceptor SD en los 12 últimos meses. d) Contrataciones que afecten al cónyuge o parientes hasta el 2º grado.
Programa de sustitución de Personas en formación por Personas beneficiarias de prestaciones por desempleo <i>Disp. Transitoria sexta (red. Ley 3/2012)</i>	<ul style="list-style-type: none"> EMPRESA: <ul style="list-style-type: none"> - Todas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla. PERSONA TRABAJADORA: <ul style="list-style-type: none"> - Perceptora de Prestación (PD) o Subsidio Desempleo (SD). - Programa obligatorio. 	Contrato de SUSTITUCIÓN para sustituir a personas en formación.	PERSONA TRABAJADORA: - Abono mensual 50% PD o SD con el límite del doble del período pendiente de percibir.
			ACCIONES DE FORMACIÓN: - Financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas.

BONIFICACIONES EN COTIZAC. S.S. EN LOS SUPUESTOS DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO	Disp. Adic. 123ª Ley 11/2020, 30 dic. PGE 2021 Vigencia indefinida	- Trabajadora que, por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural , sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.	BONIFICACIÓN 50% cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes: - durante el período de permanencia en el nuevo puesto o función.
		- Por razón de enfermedad profesional , cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador.	

EXONERACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON 65 AÑOS O MÁS	art. 152 y Disp. Trans. 7ª LGSS R.D.Leg. 8/2015	- Trabajadores por cuenta ajena con CONTRATO INDEFINIDO o Socios trabajadores o de trabajo de las Cooperativas en alguno de estos supuestos (ver período transitorio): <ul style="list-style-type: none"> • 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización. • 67 años de edad y 37 años de cotización. 	EXONERACIÓN cuotas de Seg. Social de la Empresa y de la persona trabajadora por: <ul style="list-style-type: none"> • contingencias comunes (salvo IT) • y aportaciones por desempleo, FOGASA y formación profesional.
		- No aplicable a trabajadores en Administraciones Públicas u Organismos Públicos.	

REDUCCIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS PROVINCIAS DE CUENCA, SORIA Y TERUEL		Disposición adicional nonagésima primera de la Ley 31/2022, 23 dic. (BOE 24/12/2022), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023			
CONTRATACIÓN INDEFINIDA Contrato Indefinido a Tiempo Completo (TC), a Tiempo Parcial (TP) o Fijo Discontinuo (FD)	SUPUESTOS		INCENTIVOS		
			Reducción de cuotas	Duración	
	- Códigos de cuenta de cotización en el Régimen General , excluidos sus sistemas especiales.	- Personas trabajadoras cuya alta, o variación de datos, con el contrato indefinido se haya producido con anterioridad al 01/01/2023.	- Municipio declarado por la empresa como lugar de la actividad, en la solicitud de asignación de código de cuenta de cotización, o como variación del dato, sea uno que tenga una cifra oficial de población, resultante de la revisión por el Instituto Nacional de Estadística del Padrón municipal	5% de la aportación empresarial por contingencias comunes	Vigencia del contrato
- Contrataciones cuyo inicio de actividad se produzca a partir del 01/01/2023		- igual o superior a 1.000 habitantes		15% de la aportación empresarial por contingencias comunes	Vigencia del contrato
			- de menos de 1.000 habitantes	20% de la aportación empresarial por contingencias comunes	Vigencia del contrato
- La aplicación de los beneficios de cuotas se realizará automáticamente en función de los datos de que disponga la Tesorería General de la Seguridad Social.					

FORMALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATO DE TRABAJO	- Es el acuerdo entre empresa y persona trabajadora por el que ésta se obliga a prestar determinados servicios por cuenta de la empresa y bajo su dirección, a cambio de una retribución.	CÓMO PUEDE FORMALIZARSE UN CONTRATO	Art. 8 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra. - Cuándo es obligatorio realizarlo por escrito: <ul style="list-style-type: none"> - Deberán constar por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso los contratos: <ul style="list-style-type: none"> • de prácticas y para la formación y el aprendizaje (en la actualidad, contratos formativos) • los contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos y de relevo • los celebrados para la realización de una obra o servicio determinado • los de los trabajadores que trabajen a distancia • los contratos de pescadores • y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero - Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a 4 semanas. - Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
CAPACIDAD PARA CONTRATAR	Art. 7 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Podrán contratar la prestación de su trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Las personas mayores de edad (18 años). • Los menores de 18 años legalmente emancipados. • Las personas mayores de 16 y menores de 18 si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores o si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. • Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable. 		
COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	Art. 8.3 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - El empresario está obligado a COMUNICAR a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. 		
PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	R.D. 1424/2002, 27 dic. (BOE 19/02/2003) y Orden TAS/770/2003, 14 marzo (BOE 05/04/2003): <ul style="list-style-type: none"> - La comunicación del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas podrá efectuarse: <ul style="list-style-type: none"> • Por medios telemáticos. • Mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo de copia de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y de las propias copias básicas. 	COPIA BÁSICA DEL CONTRATO	Art. 8.4 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - El empresario <i>entregará a la representación legal de los trabajadores</i> una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. - Esta copia básica contendrá todos los <i>datos del contrato</i> a excepción del número D.N.I. o N.I.E., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal. - La copia básica se entregará por el empresario, para su firma, a los representantes legales de los trabajadores, en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato. - Posteriormente, dicha copia básica <i>se enviará a la Oficina de Empleo</i>, aunque no exista representación legal de los trabajadores (ver procedimiento de comunicación).
INFORMACIÓN SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO Y LAS PRINCIPALES CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL	Art. 8.5 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas*, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato formalizado por escrito. - Desarrollado por <i>R.D. 1659/1998</i>, 24 jul. (BOE 12/08/1998). - Plazo para informar: <ul style="list-style-type: none"> 2 meses desde el comienzo de la relación laboral. 1 mes desde la efectividad de la modificación de las condiciones. <p><i>* con exclusión de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias.</i></p>	PERÍODO DE PRUEBA	Art. 14 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Su establecimiento es <i>optativo</i> y, de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato. - Su <i>duración máxima</i> se establecerá en los Convenios Colectivos, y en su defecto la duración no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados o de 2 meses para el resto de los trabajadores. En las Empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean Técnicos Titulados. - En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del art. 15 ET concertados por tiempo no superior a 6 meses, el período de prueba no podrá exceder de 1 mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo. - Durante el período de prueba, el trabajador tendrá <i>los mismos derechos y obligaciones</i> correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla. - Durante este período <i>se podrá rescindir la relación laboral</i> por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario. - El período de prueba se computa a efectos de antigüedad. - Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, <i>interrumpen el cómputo</i> del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes. - Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
FINALIZACIÓN POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO	Art. 49.1.c E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Indemnización 12 días salario/año de servicio. - Excluidos contratos formativos y contrato de duración determinada por causa de sustitución. - Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. - Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. 		