

# Guía de ayudas y modalidades de contratación para promover el empleo de las mujeres

Diciembre 2011



Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna  
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

## Contextualización

La igualdad de mujeres y hombres es un principio que, con carácter transversal, dirige la actuación de los poderes públicos.

Conscientes de la situación de nuestra economía y del elevado número de personas en desempleo, esta guía se erige como una herramienta de trabajo para las empresas, entidades y organizaciones y de consulta para la ciudadanía, para una mejor gestión de las relaciones laborales.

La Estrategia «Europa 2020» incluye como uno de sus objetivos principales el de aumentar del 69% hasta el 75 % la tasa de empleo de mujeres y hombres de entre 20 y 64 años, mediante, entre otras, una mayor participación de las mujeres.

Por su lado, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 ha establecido dentro de sus objetivos promover la igualdad de género en el mercado laboral, tomando como parámetro las dificultades en el acceso y promoción de las mujeres al empleo en condiciones de igualdad que conllevan a una menor tasa de empleo femenino.

Las empresas son responsables en gran medida del impacto que provocan en su esfera de actuación. La contratación, como punto de inicio de la relación laboral, ha de velar por garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que eliminará las barreras a la participación de mujeres en el mercado laboral y por ende, fomentará la promoción en su empleo.

La igualdad de mujeres y hombres es un valor que contribuye a la mejora del clima laboral, al aumento de la productividad y permite la competitividad y la adaptación empresarial a la realidad económica y social. Igualmente incide directamente en el destierro de realidades aún existentes como, entre otras, 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.

Una herramienta para lograr estos objetivos son las acciones positivas, avaladas por el Tribunal Constitucional, que permiten el establecimiento de medidas para contrastar o corregir las discriminaciones mencionadas, como son, en este caso, la creación de las ayudas y bonificaciones que esta guía recoge.

El objeto de la publicación es fomentar la contratación de mujeres a igual mérito y capacidad, conforme a la normativa jurídica existente, si bien en la presente guía se encuentran además de las ayudas, un amplio abanico de modalidades contractuales, no limitándose únicamente a dar información de aquellas que incentivan la contratación de las mujeres.

Confiamos que esta guía os ayude a contribuir a la creación de un modelo sostenible e integrador que cuente con la capacidad, potencial y conocimientos de toda la ciudadanía, que elimine las discriminaciones existentes en el mercado laboral y que desemboque en la construcción de una sociedad definitivamente igualitaria.

## Estructura de la guía

La modificación de la estructura de la guía de años anteriores responde a la necesidad de inclusión de modalidades contractuales consideradas importantes. Con el fin de ofrecer una guía de consulta más ágil y práctica se ha estructurado por tipo de contratación, y subestructurado según requisitos de las personas a contratar, requisitos de la empresa, características del contrato, incentivos, formalización, normativa y finalmente, otras características.

# Índice

## 1) Contratos indefinidos bonificados

- 1.1. Contrato indefinido para jóvenes de 16 a 30 años con especiales problemas de empleabilidad
- 1.2. Contrato indefinido para mayores de 45 años

## 2) Contratos bonificados o temporales bonificados

- 2.1. Contratos bonificados para las personas trabajadoras en situación de exclusión social
- 2.2. Contratos bonificados y contrato temporal de fomento de empleo para las personas trabajadoras en situación de exclusión social por empresas de inserción
- 2.3. Contratos bonificados para personas trabajadoras que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o doméstica
- 2.4. Contrato de trabajo para personas mayores de 52 años beneficiarias de los subsidios por desempleo

## 3) Contratos formativos

- 3.1. Contrato para la formación y el aprendizaje
- 3.2. Contrato en prácticas
- 3.3. Promoción de la empleabilidad mediante la contratación en prácticas.
- 3.4. Programa ikasi eta lan

## 4) Contratos de duración determinada, interinidad

- 4.1. 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. Contrato de interinidad por sustitución de personas trabajadoras en formación por personas trabajadoras beneficiarias de prestaciones por desempleo
- 4.3. Contrato de interinidad para sustituir a personas trabajadoras durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad
- 4.4. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad
- 4.5. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género

## 5) Medidas del mantenimiento del empleo

- 5.1. Reducción de cuotas a la Seguridad Social para personas de 59 años
- 5.2. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para personas trabajadoras de 60 o más años
- 5.3. Exoneración de cuotas de Seguridad Social respecto a personas trabajadoras por cuenta ajena con 65 años o más
- 5.4. Reincorporación de las trabajadoras en los supuestos de maternidad.
- 5.5. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para personas trabajadoras con regulación temporal de empleo

## 6) Contratación de personas con discapacidad

- 6.1. Contratos indefinidos para personas con discapacidad
- 6.2. Contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales
- 6.3. Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad
- 6.4. Contrato para la formación y aprendizaje de personas con discapacidad.
- 6.5. Contrato en prácticas para personas con discapacidad
- 6.6. Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación

## 7) Transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos con bonificación

## 8) Otras modalidades contractuales

- 8.1. Ayudas al empleo relevo
- 8.2. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar
- 8.3. Contratos para la realización de un proyecto de investigación:
  - 8.3.1. Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación
  - 8.3.2. Contrato de trabajo para la incorporación de investigaciones al sistema español de ciencia y tecnología
  - 8.3.3. Contrato de trabajo para personal investigador en formación
  - 8.3.4. Contratos formalizados con personal investigador en empresas I+D+I

**1**

**Contratos  
indefinidos  
bonificados**

## 1.1

# Contrato indefinido para jóvenes de 16 a 30 años con especiales problemas de empleabilidad

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Personas de 16 a 30 años.
- ✓ No haber completado la escolaridad obligatoria o carecer de titulación profesional.
- ✓ Estar en desempleo o trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, inferior a un tercio de la jornada completa, y con inscripción en el Servicio Público de Empleo durante 12 meses dentro de los 18 anteriores.
- ✓ Sin relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el o la empleadora o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración y con las contrataciones que se produzcan con estos últimos, excepto cuando la persona empleadora sea autónoma sin personal asalariado y contrate a una o un sólo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo o en el supuesto de hijos o hijas menores de treinta años que trabajen con él o ella tanto si conviven como si no.
- ✓ Sin vinculación a la empresa con contrato indefinido en los veinticuatro meses anteriores o en los últimos seis meses con contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- ✓ Exclusión: quienes hayan finalizado su relación laboral indefinida en los tres meses previos excepto cuando sea por despido reconocido, improcedente, o colectivo, y que no esté contemplado en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006<sup>1</sup>.

### Incentivos

**Bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social durante 3 años.**

- **Mujeres: 1.000 euros/año.**
- **Hombres: 800 euros/año.**

### Requisitos de la empresa:

- ✓ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- ✓ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. Legislativo 5/2000<sup>2</sup>.

### Características del contrato

- ✓ Contratos indefinidos incluidos los fijos discontinuos a tiempo completo o parcial.

### Formalización:

- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

### Normativa:

- ✓ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE de 18 de septiembre de 2010, número 227).
- ✓ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. (BOE de 30 de diciembre de 2006, número 312).

### Otras características:

- ✓ La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.
- ✓ Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación. No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del o de la trabajadora o durante el periodo de prueba. En el resto de causas, la empresa deberá sustituir a la persona trabajadora, en los dos meses siguientes a la extinción, por otra trabajadora con contrato indefinido o mediante transformaciones de contratos temporales en indefinidos.
- ✓ 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.
- ✓ Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la 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**, modificada por el Art. 3 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, siempre que el o la empleadora reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición.

## 1.2

# Contrato indefinido para mayores de 45 años

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Ser mayor de 45 años.
- ✓ Estar en desempleo o trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, inferior a un tercio de la jornada completa, y con inscripción en el Servicio Público de Empleo durante 12 meses dentro de los 18 anteriores.
- ✓ Sin relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el o la empresaria o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración y con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.
- ✓ Sin vinculación a la empresa con contrato indefinido en los veinticuatro meses anteriores o en los últimos seis meses con contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- ✓ Exclusión: quienes hayan finalizado su relación laboral indefinida en los tres meses previos excepto cuando sea por despido reconocido, improcedente, o colectivo, y que no esté contemplado en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006<sup>3</sup>.

### Requisitos de la empresa:

- ✓ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- ✓ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. Legislativo 5/2000<sup>4</sup>.

### Características del contrato

- ✓ Contratos indefinidos incluidos los fijos discontinuos a tiempo completo o parcial.

### Formalización:

- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

### Normativa:

- ✓ 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.

### Otras características:

- ✓ La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.
- ✓ Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación. No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del o de la trabajadora o durante el periodo de prueba. En el resto de causas, la empresa deberá sustituirle, en los dos meses siguientes a la extinción, por otra persona trabajadora con contrato indefinido o mediante transformaciones de contratos temporales en indefinidos.
- ✓ El incumplimiento de la obligación del mantenimiento del nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
- ✓ 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.
- ✓ Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la 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, modificada por el Art. 3 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, siempre que el o la empleadora reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición.

#### Incentivos

**Bonificaciones de la cuota empresarial de la Seguridad Social durante 3 años:**

- **Mujeres: 1.400 euros/año.**
- **Hombres: 1.200 euros/año.**

**2**

**Contratos  
bonificados  
o temporales  
bonificados**

## 2.1

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

## Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Estar en desempleo o trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, inferior a un tercio de la jornada completa.
- ✓ Estar en situación de exclusión social:
  - Personas perceptoras de Rentas Mínimas de inserción o similares, así como las y los miembros de la unidad de convivencia de la misma.
  - Personas que no puedan acceder a las prestaciones anteriores por:
    - ◇ Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento
    - ◇ Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.
  - Personas entre 18 y 30 años procedentes de instituciones de protección de menores.
  - Personas drogodependientes o con otros trastornos adictivos en procesos de rehabilitación o reinserción social.
  - Personas internas de centros penitenciarios y menores internos con posibilidad de acceso a empleo, así como personas liberadas condicionales y ex reclusas.
  - Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo.
  - Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social.
- ✓ Sin relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el o la empresaria o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración y con las contrataciones que se produzcan con estos últimos, excepto cuando la persona empleadora sea autónoma sin personal asalariado y contrate a una o un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo o en el supuesto de hijos o hijas menores de treinta años que trabajen con él o ella tanto si conviven como si no.
- ✓ Sin vinculación a la empresa con contrato indefinido en los veinticuatro meses anteriores o en los últimos seis meses con contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- ✓ Exclusión: quienes hayan finalizado su relación laboral indefinida en los tres meses previos excepto cuando sea por despido reconocido, improcedente, o colectivo, y que no esté contemplado en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006<sup>5</sup>.

## Requisitos de la empresa:

- ✓ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- ✓ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. Legislativo 5/2000<sup>6</sup>.
- ✓ Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido improcedente o por colectivo, contratos bonificados según lo establecido en el artículo 6.2 de Ley 43/2006<sup>7</sup>, quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

## Características del contrato

- ✓ Contratos indefinidos incluidos los fijos discontinuos o temporal, a tiempo completo o parcial.

## Formalización:

- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

## Normativa.

- ✓ 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.
- ✓ Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

## Otras características:

- ✓ Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- ✓ En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- ✓ No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- ✓ Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la 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, modificada por el art 3 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, siempre que el o la empleadora reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el o la trabajadora pertenezca a alguno de los colectivos siguientes:
  - Jóvenes de 16 a 30 años, ambos inclusive.
  - Desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de cinco años; desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
  - Mayores de 45 años.
  - Personas paradas que lleven, al menos, un mes inscritas como demandantes de empleo.
  - Personas con discapacidad.
  - Personas desempleadas que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratadas exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
  - Personas desempleadas a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato de carácter indefinido o en una empresa diferente.

## Incentivos

Cada contrato indefinido o temporal dará derecho a bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social de:

- 600 euros/año durante 4 años.

Los contratos temporales, una bonificación de:

- 500 euros/año durante toda la vigencia del contrato.

## 2.2

# Contratos bonificados y contrato temporal de fomento de empleo para las personas trabajadoras en situación de exclusión social por empresas de inserción

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Estar en desempleo o trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, inferior a un tercio de la jornada completa.
- ✓ Estar en situación de exclusión social:
  - Personas perceptoras de Rentas Mínimas de inserción o similares, así como las y los miembros de la unidad de convivencia de la misma.
  - Personas que no puedan acceder a las prestaciones anteriores por:
    - ◊ Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento.
    - ◊ Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.
  - Personas entre 18 y 30 años procedentes de instituciones de protección de menores.-
  - Personas drogodependientes o con otros trastornos adictivos en procesos de rehabilitación o reinserción social.
  - Personas internas de centros penitenciarios y menores internos con posibilidad de acceso a empleo, así como personas liberadas condicionales y ex reclusas.
  - Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo.
  - Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social.
- ✓ Sin relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el o la empresaria o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración y con las contrataciones que se produzcan con estos últimos, excepto cuando la persona empleadora sea autónoma sin personal asalariado y contrate a una o un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo o en el

### Incentivos

#### Tanto indefinido como temporal, bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de:

- **850 euros/anuales durante 3 años si es contratación indefinida.**

#### Contrato temporal de fomento de empleo:

- **850 euros/anuales durante toda la vigencia del contrato de fomento de empleo.**

supuesto de hijos o hijas menores de treinta años que trabajen con él o ella tanto si conviven como si no.

- ✓ Sin vinculación a la empresa con contrato indefinido en los veinticuatro meses anteriores o en los últimos seis meses con contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- ✓ Exclusión: quienes hayan finalizado su relación laboral indefinida en los tres meses previos excepto cuando sea por despido reconocido, improcedente, o colectivo, y que no esté contemplado en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006<sup>8</sup>.

### Requisitos de la empresa:

#### Contratos bonificados:

- ✓ 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, 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. La participación será al menos de un 51 % del capital social para las sociedades mercantiles y para las sociedades cooperativas y sociedades laborales deberá situarse en los límites máximos recogidos en la legislación aplicable.
- ✓ Estar 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 trabajadoras en proceso de inserción, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a dos.
- ✓ No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- ✓ Aplicar, al menos, el 80% de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
- ✓ Presentar anualmente un Balance Social que incluya memoria económica y social, grado de inserción en el mercado laboral ordinario y composición de la plantilla, información sobre las tareas de inserción realizadas y previsiones para el próximo ejercicio.
- ✓ Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos, derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.
- ✓ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- ✓ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. Legislativo 5/2000<sup>9</sup>.
- ✓ Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido improcedente o por colectivo, contratos bonificados según lo establecido en el artículo 6.2 de Ley 43/2006<sup>10</sup>, quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

#### Contrato temporal de fomento de empleo:

- ✓ 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.

## Características de los contratos.

### Contratos bonificados:

- ✓ Los contratos indefinidos, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.

### Contrato temporal de fomento de empleo:

- ✓ Puede realizarse tanto a tiempo completo como parcial:
  - Periodos: mínimo de 12 meses y máximo de 3 años. Podrá ser de menor duración en caso de que en el itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los servicios sociales públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.
  - Si se concierta por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse hasta alcanzar esa duración máxima, siendo la duración mínima de cada programa al menos igual a la duración inicial del contrato.
  - Prórrogas no inferiores a 12 meses.

## Formalización y duración:

- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

## Normativa.

- ✓ 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.
- ✓ Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

## Otras características:

### Contratos bonificados.

- ✓ 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.
- ✓ Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la 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, modificada por el art 3 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, siempre que el o la empleadora reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas

de exclusión de la citada disposición y que el o la trabajadora pertenezca a alguno de los colectivos siguientes:

- Jóvenes de 16 a 30 años, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
- Mayores de 45 años.
- Personas paradas que lleven, al menos, un mes inscritas como demandantes de empleo.
- Personas con discapacidad.
- Personas desempleadas que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratadas exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- Personas desempleadas a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato de carácter indefinido o en una empresa diferente.

### Contrato temporal de fomento de empleo:

- ✓ A la terminación del contrato, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.
- ✓ Si el contrato se transformase en indefinido, podría acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE del 18 de septiembre), siempre que el contrato que se transforma se haya celebrado con anterioridad al 18 de junio de 2010 y se transforme dicho contrato con anterioridad al 31 de diciembre de 2010. Si el contrato se celebre a partir del 18 de junio de 2010 y la duración del mismo no hubiese excedido de 6 meses, excepto en el caso de los contratos formativos, se puede transformar hasta el 31 de diciembre de 2011.

## 2.3

# Contratos bonificados para personas trabajadoras que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o doméstica

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Personas que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.
- ✓ Sin relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el o la empresaria o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración y con las contrataciones que se produzcan con estos últimos, excepto cuando la persona empleadora sea autónoma sin personal asalariado y contrate a una o un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo o en el supuesto de hijos o hijas menores de treinta años que trabajen con él o ella tanto si conviven como si no.
- ✓ Sin vinculación a la empresa con contrato indefinido en los veinticuatro meses anteriores o en los últimos seis meses con contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- ✓ Exclusión: quienes hayan finalizado su relación laboral indefinida en los tres meses previos excepto cuando sea por despido reconocido, improcedente, o colectivo, y que no esté contemplado en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006<sup>11</sup>.

### Requisitos de la empresa:

- ✓ Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales, que incorporen a la persona trabajadora como socia trabajadora siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena o sean personas autónomas.
- ✓ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- ✓ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. Legislativo 5/2000<sup>12</sup>.
- ✓ Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido improcedente o por colectivo, contratos bonificados según lo establecido en el artículo 6.2 de Ley 43/2006<sup>13</sup>, quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

#### Incentivos

**Bonificación de la cuota empresarial del 50% durante toda la vigencia del contrato.**

**Por cada contrato:**

- **Víctimas de violencia doméstica:**  
**850 euros/anuales durante 4 años.**
- **Víctimas de violencia de género:**  
**1.500 euros/anuales durante 4 años.**

### Características del contrato:

- ✓ Los contratos podrán ser indefinidos, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporales mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.

### Formalización:

- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

### Normativa:

- ✓ 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 y disposición final primera del R. D. 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de violencia de género.

### Otras características:

- ✓ Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- ✓ En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- ✓ No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- ✓ Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la Ley, modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, siempre que el o la empleadora reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador o la trabajadora pertenezca a alguno de los colectivos siguientes:
  - Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.
  - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
  - Mayores de 45 años de edad.
  - Personas paradas que lleven, al menos, un mes inscritas como demandantes de empleo.
  - Personas con discapacidad.
  - Personas desempleadas que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratadas exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
  - Personas desempleadas a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato de carácter indefinido o en una empresa diferente.

## 2.4

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

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Personas mayores 52 años.
- ✓ Inscritas en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarias de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social<sup>14</sup> o 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.
- ✓ Sin relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el o la empresaria o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración y con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

### Requisitos de la empresa:

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

### Características del contrato:

- ✓ El contrato se realizará a tiempo completo y de forma indefinida o temporal, con una duración superior a tres meses, salvo en el caso de contratos con eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

### Formalización:

- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

### Normativa:

- ✓ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- ✓ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- ✓ 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.

### Incentivos

- 1 Abono mensual a la persona trabajadora 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 .**
- 2 Abono a la persona trabajadora, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga a la persona beneficiaria a cambiar de lugar habitual de residencia.**
- 3 Bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en el caso de contratación temporal, con un máximo de doce meses (esta ayuda no se otorgará en el caso de contratos con personas trabajadoras eventuales incluidas en el Régimen Especial Agrario).**
- 4 Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida si se cumplen los requisitos de la Ley 43/2006 y la Ley 35/2010 .**
- 5 En el caso de trabajadores y trabajadoras eventuales incluidas en el Régimen Especial Agrario, la entidad gestora abonará a la persona trabajadora el 50% del importe de la cuota fija al REASS durante la vigencia del contrato.**

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

**El o la empresaria, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde a la persona trabajadora, completando la cuantía del subsidio recibido por el o la 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 trabajadoras eventuales incluidas en el Régimen Especial Agrario, el o la empresaria será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.**

# 3

## Contratos formativos

## 3.1

# Contrato para la formación y el aprendizaje

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Se podrá celebrar con personas mayores de 16 años y menores de 25 (excepcionalmente menores de 30 años hasta el 31 de diciembre de 2013) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo para concertar un contrato en prácticas.
- ✓ El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad y en los supuestos de contratos celebrados con alumnas y alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 25.1d) de la Ley 53/2006).

### Incentivos

**Contrataciones del 31/08/2011 y hasta el 31/12/2013, con personas en desempleo mayores de 20 años e inscritas en la oficina de empleo con anterioridad al 16 de agosto de 2011 tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga a:**

- i Empresas de menos de 250 empleados/as: 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.**
- ii Empresas de más de 250 empleados/as: reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.**

**Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores y trabajadoras a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.**

**La contratación debe suponer un incremento de la plantilla de la empresa. Se excluyen las extinciones de contratos indefinidos en los 90 días anteriores por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del o de la trabajadora, o durante el período de prueba.**

### Características del contrato:

- ✓ La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos años, si bien podrá prorrogarse por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del o de la trabajadora en los términos que se establezcan reglamentariamente o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo, o cuando se celebre con personas trabajadoras que no hayan obtenido el título de graduado de Educación Secundaria. El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos y alumnas participando en proyectos de empleo y formación.
- ✓ El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Los trabajadores y trabajadoras 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, el o la trabajadora no podrá ser contratada bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el o la trabajadora en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.

### Transformación:

- ✓ Los contratos para la formación y el aprendizaje que se transforman en indefinidos a la finalización, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de:
  - i. Hombres: 1500 euros/año, durante 3 años
  - ii. Mujeres: 1800 euros/año, durante 3 años.**
  - iii. Para tener derecho a estas reducciones, la transformación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa. En el supuesto de no haberse acogido a estas reducciones durante la vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje, se podrá tener derecho, si se reúnen los requisitos, a los incentivos establecidos por transformación en la Ley 35/2010<sup>15</sup>.

### Formación:

- ✓ El o la trabajadora 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.
- ✓ La actividad laboral desempeñada por el o la trabajadora en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores y trabajadoras que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.
- ✓ La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el o la trabajadora podrá solicitar de la administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

## Formalización

- ✓ Deberá 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»<sup>16</sup>.
- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

## Normativa:

- ✓ Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- ✓ R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE de 9 de abril).
- ✓ Orden de 14 de julio de 1998 (BOE de 28 de julio).
- ✓ Resolución de 26 de octubre de 1998 (BOE de 8 de diciembre).

## Otras características:

- ✓ La retribución del trabajador o trabajadora 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 trabajado.
- ✓ Existe un límite en el número de personas en formación que se pueden contratar en función del tamaño de la empresa y de lo establecido en convenio colectivo<sup>17</sup>.
- ✓ La acción protectora de la Seguridad Social del o de la trabajadora 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 computo de duración del contrato se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del R. D. 488/98<sup>18</sup>.
- ✓ Si el o la trabajadora 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.

## 3.2

# Contrato en prácticas

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ 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 títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 5/2002<sup>19</sup>.
- ✓ Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con una persona trabajadora con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

### Características del contrato:

- ✓ No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- ✓ El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con personas que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadoras y trabajadoras que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- ✓ A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

#### Incentivos

**Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.**

### Formalización

- ✓ Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del o de la 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 diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

### Normativa:

- ✓ Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre

(BOE de 30 de diciembre), modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

- ✓ R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE de 9 de abril).
- ✓ R. D. 63/2006, de 27 de enero (BOE de 3 de febrero).

### Otras características:

- ✓ La retribución del o de la trabajadora será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores y trabajadoras en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un o una 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 contratos a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- ✓ A la terminación del contrato, el o la empresaria deberá expedir a la persona trabajadora 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 trabajadora podrá estar contratada en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- ✓ Si al término del contrato el o la trabajadora 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.
- ✓ Si el contrato en prácticas se realiza con personal investigador en formación contemplado en el R. D. 63/2006, de 27 de enero (BOE de 3 de febrero), se bonificará el 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante un año, si se cumplen los requisitos establecidos en el citado Real Decreto.
- ✓ 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.

## 3.3

# Promoción de la empleabilidad mediante la contratación en prácticas

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Tener de 16 a 30 años, ambos incluidos a fecha de inicio de contrato.

### Requisitos de la empresa:

- ✓ Empresas de Bizkaia, cualquiera que sea su forma jurídica, los y las empresarias individuales y profesionales, las comunidades de bienes y sociedades civiles, así como las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro que cumplan los siguientes requisitos:
  - Domicilio social y fiscal en Bizkaia, y centro de trabajo en el territorio.
  - Plantilla inferior a 250 personas.
  - No superar en un 25% de participación por empresas que no cumplan dos requisitos anteriores.
  - Para empresarios/as individuales, tener residencia habitual en el territorio.
  - Hallarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias y Seguridad Social.
  - Exclusiones:
    - a. Organismos autónomos y sociedades públicas, así como asociaciones sin ánimo de lucro dependientes de cualquier Administración Pública.
    - B. Centros públicos y privados de Formación Profesional.
    - c. Empresas de Trabajo Temporal.

### Características del contrato:

- ✓ Contratos con una duración mínima de 6 o 12 meses.
- ✓ Contratos realizados entre el 1/1/2011 y el 31/12/2011.

### Formalización

- ✓ Las solicitudes deberán presentarse por internet mediante el formulario que figura en la página web del Departamento de Promoción Económica ([www.bizkaia.net/sustapena](http://www.bizkaia.net/sustapena)) a través de su Oficina Virtual.
- ✓ Presencial:
  - Servicio de Empleo y Gestión del Conocimiento. Diputación Foral de Bizkaia.
    - ◇ *Ercilla nº 6- lonja- 48009 bilbao*
    - ◇ e-mail: [lanera.enplegua@bizkaia.net](mailto:lanera.enplegua@bizkaia.net)
    - ◇ Información: 94 406 80 08- 94 406 80 38

### Incentivos

El 30% del salario bruto anual o semestral.

Cuantía de la subvención:

a Límite por entidad: 90.000 euros, máximo 10 contratos.

b La subvención máxima por contrato será de 7.000 euros y mínimo 2000 para contratos de 12 meses y máximo 3.000 euros y mínimo de 1500 para contratos de 6 meses.

• En el caso de estar incrito/a como demandantes de contratos en prácticas, habrá un plus de +2.000 euros:

i Contratos 12 meses: incremento máximo hasta 9.000 euros

ii Contratos 6 meses: incremento máximo hasta 4.000 euros

c En ningún caso puede ser inferior a 2.000 euros para contratos de 12 meses y 1.500 euros para los de 6 meses.

### Normativa

- ✓ Decreto Foral 71/2011, de 29 de marzo, por el que se regula las bases y convocatoria de las ayudas para el fomento de la contratación en prácticas. BOB 31/03/2011. núm. 63.

## 3.4

# Programa *Ikasi eta lan*

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Ser alumno o alumna que curse alguno de los ciclos formativos autorizados por los Departamentos de Justicia, Empleo y Seguridad Social y de Educación, Universidades e Investigación.

### Requisitos de las empresas:

- ✓ Excluidas: administraciones públicas y personas jurídicas públicas dependientes de las mismas, siempre y cuando estén participadas mayoritariamente por capital público.
- ✓ Tampoco serán objeto de subvención aquellas empresas de más de 10 personas trabajadoras cuya tasa de temporalidad, en el momento de celebrarse la contratación por la que solicita la ayuda, sea superior al 15%<sup>20</sup>.

### Incentivos

**Importe total: 7250 euros.**

**3.500 euros en el momento de la concesión de la subvención.**

**2.500 euros el día 1 de enero del segundo curso escolar, abonándose en el momento en el que la persona beneficiaria presente la nómina y el documento de cotización a la Seguridad Social correspondientes a ese mes.**

**1250 euros el día 1 de enero del tercer curso escolar, abonándose en el momento en el que la persona beneficiaria presente la nómina y el documento de cotización correspondientes a ese mes.**

### Características del contrato:

- ✓ Contrato indefinido y a tiempo parcial (mitad de la completa prevista en el Convenio Colectivo y/o pacto de empresa). No superior a 20 horas semanales.
- ✓ Contrato a realizar durante el mes de enero del primer curso escolar del ciclo formativo.
- ✓ Contenido de la prestación laboral ha de estar relacionado con el aprendizaje.
- ✓ Mismos periodos vacacionales a pactar.
- ✓ Imposibilidad de realizar horas extraordinarias o complementarias.
- ✓ Instructor/a en la empresa para dar apoyo, así como en el centro.

### Formalización:

- ✓ Formularios en [www.gizartelan.ejgv.euskadi.net](http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net)
- ✓ Presentación de formularios y tramitación:
  - Delegaciones Territoriales del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
    - ◇ Samaniego, 2 - 2º  
01008 Vitoria-Gasteiz  
Tf.: 945 017 030  
Fax: 945 017 031  
[jm-zubero@ej-gv.es](mailto:jm-zubero@ej-gv.es)
    - ◇ Gran vía, 85  
48011 Bilbao  
Tf.: 944 031 216 - 944 031 239  
Fax: 944 031 212  
[m-amo@ej-gv.es](mailto:m-amo@ej-gv.es)
    - ◇ Intxaurrondo, 70 - 2ª planta  
20015 Donostia-San Sebastián  
Tf.: 943 023 224  
Fax: 943 023 201  
[k-ariztondo@ej-gv.es](mailto:k-ariztondo@ej-gv.es)
  - Para presentación presencial de nóminas, formularios y demás documentación.
    - ◇ Zuzenean: horario de 8:00 a 20:00  
C/Gran Vía 85, Bilbao  
C/Ramirez de Maeztu 10, Vitoria.  
Kale Andia 13, Donosti.

# 4

## Contratos de duración determinada, interinidad

## 4.1

# Contrato de interinidad por sustitución de la persona trabajadora en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social

Rigen las normas generales del “Contrato de interinidad” con las siguientes particularidades:

### Normativa:

- ✓ Disposición adicional 14.ª del R. D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE de 25 de marzo), modificada en su encabezamiento por el artículo 17 de la Ley 39/99, de 5 de noviembre (BOE de 6 de noviembre).

### Incentivos

**Tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación cuando dichos contratos se celebren con personas beneficiarias de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptoras:**

- a 95% durante el primer año de excedencia del o de la trabajadora que se sustituye.**
- b 60% durante el segundo año de excedencia del o de la trabajadora que se sustituye.**
- c 50% durante el tercer año de excedencia del o de la trabajadora que se sustituye.**

**Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten a cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del o de la empresaria o quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de sociedades.**

## 4.2

# Contrato de interinidad por sustitución de trabajadores y trabajadoras en formación por personas beneficiarias de prestaciones por desempleo

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

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Estar en desempleo y percibir prestación por desempleo.

### Requisitos de las empresas:

- ✓ Podrán acogerse a este programa las empresas que tengan hasta cien personas y sustituyan a éstas con personas en desempleo beneficiarias de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllas participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas.

### Normativa:

- ✓ 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. BOE de 13 de diciembre de 2002, número 298, páginas 43346-43347.

### Incentivos

**La o el trabajador desempleado contratado percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo a que tenga derecho por el 50% de la cuantía durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio.**

**El o la empresaria, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar a la persona trabajadora 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.**

**Las empresas deberán presentar en la oficina de empleo un certificado expedido por la Administración pública o entidad encargada de gestionar la formación mediante el cual se acredite la participación de su personal en las acciones formativas programadas, así como el tiempo de duración de las mismas.**

## 4.3

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

### Requisitos de las empresas:

- ✓ Quedan excluidas las empresas que realicen:
  - Contrataciones que se celebren con cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del o de la empresaria o de quienes sean miembros de los órganos de administración de las sociedades.
  - Contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos.

### Normativa:

- ✓ Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ R. D. 2720/98, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (BOE de 8 de enero de 1999).
- ✓ R. D. Ley 11/98, de 4 de septiembre (BOE de 5 de septiembre) modificada por la Ley 39/99, de 5 de noviembre (BOE de 6 de noviembre).
- ✓ Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. (BOE. núm. 69, de 21 de marzo de 2009).
- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo).

### Incentivos

Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores/as 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 enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Dichos beneficios se extenderán también a las personas socias trabajadoras, socias de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadoras autónomas, con independencia del régimen de afiliación.

Si la persona no agota el período de descanso al que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.

En la cotización de las personas trabajadoras sustituidas, 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 empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad de la persona sustituida (Disposición Adicional 2ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio), modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## 4.4

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

### Características del contrato:

- ✓ Las personas contratadas deben ser minusválidas desempleadas que sustituyan a trabajadores y trabajadoras minusválidas que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período en que persista dicha situación.

### Normativa:

- ✓ 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. BOE 13/12/2002, número 298. página 43343.

#### Incentivos

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

## 4.5

# Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género

Rigen las normas generales expuestas en “Contratos de interinidad” con las siguientes peculiaridades:

### Características del contrato:

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

### Normativa

- ✓ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE de 21/12/2004, número 21760.

#### Incentivos

Tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

# 5

## Medidas del mantenimiento del empleo

## 5.1

# Reducción de cuotas a la Seguridad Social para personas de 59 años

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Tener 59 o más años.
- ✓ Haber suscrito un contrato indefinido.
- ✓ Antigüedad en la empresa de cuatro o más años.
- ✓ Sin relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el o la empresaria o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración y con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

### Requisitos de las empresas:

- ✓ Empresa o cooperativa con vínculo de carácter indefinido, siempre que se haya optado por un régimen de Seguridad Social propio por cuenta ajena.
- ✓ Respecto a los requisitos que han de cumplir las personas beneficiarias, las exclusiones en la aplicación de la reducción, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios, se aplicará lo explicitado en la Ley 43/2006<sup>21</sup>.

#### Incentivos

**Reducción, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 40% de la aportación empresarial a la Seguridad Social, salvo incapacidad temporal derivada de las mismas.**

### Características del contrato:

- ✓ Es requisito obligatorio cumplir con los cuatro años de cotización. Si al cumplir los 59 aún no los tiene, se deberá esperar hasta que los cotice.
- ✓ La reducción empresarial será de un año, salvo que en una fecha anterior las personas interesadas cumplan los requisitos para ser beneficiarias de las bonificaciones reguladas en el artículo 4 de la Ley 43/2006<sup>22</sup>.

### Normativa

- ✓ Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011. BOE de 23/12/2010, número 311. página 105909. Disposición adicional cuarta.

## 5.2

# Bonificación de cuotas de Seguridad Social para personas trabajadoras de 60 o más años

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Tener 60 años o más.
- ✓ Haber suscrito un contrato indefinido.
- ✓ Antigüedad en la empresa de cinco o más años.
- ✓ Sin relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el o la empresaria o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración y con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

### Requisitos de las empresas:

- ✓ Empresa o cooperativa con vínculo de carácter indefinido, siempre que se haya optado por un régimen de Seguridad Social propio por cuenta ajena.
- ✓ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo establecido en el artículo 46 del R. D. Legislativo 5/2000<sup>23</sup>.
- ✓ Excluidas durante un periodo de 12 meses: empresas que hayan extinguido o extingan contratos bonificados por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, según lo establecido en la Ley 43/2006<sup>24</sup>.

### Normativa

- ✓ Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312.
- ✓ Artículo 14 de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. BOE de 13/07/2002. número 167. página 25637.

#### Incentivos

**Bonificación del 50% de las cuotas de aportación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, excepto incapacidad temporal.**

**Dicho porcentaje se incrementará en un 10% en cada ejercicio hasta alcanzar un máximo de 100%.**

### Otras características:

- ✓ Los beneficios establecidos no podrán, concurriendo con otras ayudas públicas, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato al que se aplica.

- ✓ 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 correspondiente.
- ✓ No aplicable a relaciones laborales de carácter especial.
- ✓ Medida no aplicable para plantilla de Administraciones Públicas u Organismos Públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997<sup>25</sup>.
- ✓ Si al cumplir los sesenta años la persona no tuviera una antigüedad en la empresa de cinco años, la bonificación será aplicable a partir de la fecha en la que alcance la citada antigüedad.
- ✓ Las bonificaciones son compatibles con las establecidas con carácter general en los Programas de Fomento del Empleo, sin que las bonificaciones excedan el 100%, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 112 Bis del Texto Refundido de la Ley general de la Seguridad Social<sup>26</sup>.

## 5.3 Exoneración de cuotas de Seguridad Social respecto a las personas trabajadoras por cuenta ajena con 65 o más años

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ 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.

### Requisitos de las empresas:

- ✓ Todas aquellas de carácter general.

### Normativa

- ✓ Art.112 Bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el R. D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio, según redacción dada por las Leyes 35/2002, de 12 de julio ( de 13 de julio) y la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

#### Incentivos

**Cada contrato supondrá una exoneración de las cuotas de la empresa y la persona trabajadora por contingencias comunes excepto la incapacidad temporal derivada de las mismas.**

### Otras características:

- ✓ Si al cumplir los sesenta y cinco años la persona no tuviera una antigüedad en la empresa de cinco años, la bonificación será aplicable a partir de la fecha en la que alcance la citada antigüedad.
- ✓ No aplicable a personas que trabajen en las Administraciones Públicas u Órganos Públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997<sup>27</sup>.

## 5.4 Reincorporación de las trabajadoras en los supuestos de maternidad

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Mujeres con el contrato indefinido suspendido por maternidad o excedencia por cuidado de los y las hijas, cuya incorporación efectiva de la mujer al trabajo se produzca en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad.
- ✓ Si el contrato fuese temporal o de duración determinada, se tendrá derecho a la bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se convirtiese en indefinido.
- ✓ Sin relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el o la empresaria o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración y con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

### Requisitos de las empresas:

- ✓ Todas las empresas, cooperativas o sociedades laborales, que incorporen a este colectivo como socias trabajadoras, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores/as por cuenta ajena.
- ✓ Hallarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- ✓ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según el artículo 46 del R. D. Legislativo 5/2000<sup>28</sup>.
- ✓ Excluidas durante un periodo de 12 meses: empresas que hayan extinguido o extingan contratos bonificados por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, según lo establecido en la Ley 43/2006<sup>29</sup>.

### Incentivos

**Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante los cuatro años siguientes a la reincorporación efectiva.**

**Derecho a la bonificación si en el momento de la reincorporación se convierte en indefinido los contratos temporales o de duración determinada.**

**Si los contratos son a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en términos del Art.6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre .**

### Normativa:

- ✓ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312.

### Otras características:

- ✓ Medida no aplicable para Administraciones Públicas u Organismos Públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997<sup>30</sup>, de 14 de abril.
- ✓ La bonificación por transformación de contratos no será acumulable a otras bonificaciones previstas por transformación de contratos.
- ✓ Las personas beneficiarias no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- ✓ En los supuestos de obtener las ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar sin bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo correspondiente.
- ✓ Quedan excluidas las relaciones laborales de carácter especial.

## 5.5

# Bonificación de cuotas de Seguridad Social para personas trabajadoras con regulación temporal de empleo

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Encontrarse en suspensión de contratos o reducción temporal de jornada por expediente de regulación de empleo autorizado.
- ✓ Sin relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el o la empresaria o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración y con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

### Requisitos de las empresas:

- ✓ Hallarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- ✓ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según el artículo 46 del R. D. Legislativo 5/2000<sup>31</sup>.

### Características del contrato:

- ✓ La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo de la persona trabajadora por suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por ERE, con un máximo de 240 días.

#### Incentivos

**Cada contrato dará derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, que se amplía hasta el 80% cuando los procedimientos hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación territorial: acciones formativas o medidas alternativas o complementarias dirigidas a mantener al empleado o empleada en la empresa.**

### Otras características:

- ✓ Para poder aplicar los incentivos es necesario que las solicitudes de regulación de empleo se hayan presentado entre el 1/10/2008 hasta el 31/12/2011.
- ✓ Compromiso por parte de la empresa contratante de proporcionar un empleo durante al menos 6 meses con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción autorizada. Si esto se incum-

pliese, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas, salvo las situaciones contempladas en el párrafo segundo del Art. 1.2 de la Ley 27/2009<sup>32</sup>.

- ✓ 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 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.

### Normativa:

- ✓ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- ✓ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

# 6

## Contratación de personas con discapacidad

## 6.1

# Contratos indefinidos para personas con discapacidad

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Discapacidad igual o superior a 33%, reconocido por Organismo Competente.
- ✓ Pensionistas por incapacidad absoluta, total o gran invalidez.
- ✓ Pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- ✓ Estar inscrito/a en el Servicio Público de Empleo Estatal.
- ✓ No vinculación con empresa contratante mediante contrato indefinido los anteriores 24 meses.
- ✓ Quedan excluidas aquellas personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la Formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006<sup>33</sup>.

### Requisitos de las empresas:

- ✓ Hallarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- ✓ En caso de cooperativas: incorporación de personas trabajadoras con discapacidad como socias.

### Características del contrato:

- ✓ Contratación tanto a tiempo completo como parcial, con contrato indefinido.
- ✓ 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.

### Formalización:

- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

### Normativa:

- ✓ R. D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad. BOE de 4 de junio. número 133. página 15548.
- ✓ Artículo 57 del capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre.
- ✓ R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 31 de enero de 2004) y se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores

### Incentivos

Por cada contrato a tiempo completo: 3.907 euros.

Por jornada Parcial: reducción de 3.907 a parte proporcional.

**Bonificaciones a la SS:**

- **Tiempo Completo, sin discapacidad severa:**
  - **Menores de 45:**
    - Hombres: 4.500 euros.
    - Mujeres: 5.350 euros.
  - **Mayores de 45: 5.700 euros**
- **Tiempo Completo, discapacidad severa:**
  - **Menores de 45:**
    - Hombres: 5.100 euros
    - Mujeres: 5.950 euros
  - **Mayores de 45: 6.300 euros**

**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 integral del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de personas con discapacidad, contratadas por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de personas con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.**

minusválidos. BOE 31/01/2004. número 27. páginas 4158-4159.

- ✓ Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).
- ✓ Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE del 18 de septiembre).

## 6.2

# Contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Discapacidad igual o superior al 33%, reconocido por organismo competente.
- ✓ Pensionistas por incapacidad absoluta, total o gran invalidez.
- ✓ 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 de excedencia voluntaria en un centro especial de empleo.
- ✓ No vinculación con empresa contratante mediante contrato indefinido los anteriores 24 meses.
- ✓ No relación tampoco en los seis meses previos mediante contrato de duración determinada, temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- ✓ Pertenecer a alguno de los siguientes supuestos:
  - Colectivo a) parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33%.
  - Colectivo b) discapacidad sensorial o física igual o superior al 65%.
  - Colectivo c) mujeres no incluidas en párrafos anteriores, con minusvalía igual o superior al 33%.

### Requisitos de las empresas:

- ✓ Ser empresa colaboradora y reunir requisitos del R. D. 290/2004<sup>34</sup>.
- ✓ Excluidas durante un periodo de 12 meses: empresas que hayan extinguido o extingan contratos bonificados por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo<sup>35</sup>.
- ✓ Hallarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

### Características del contrato:

- ✓ 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.

### Incentivos

#### Para Colectivo A) o B):

- 7.814 euros por cada contrato a jornada completa. Si es a tiempo parcial, aplicar reducción proporcional.
- Por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras, lo establecido en R.D. 170/2004, de 30 de enero.

#### Para Colectivo C):

- 3.907 euros por cada contrato a jornada completa. Si es a tiempo parcial, aplicar reducción proporcional.
- Por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras, lo establecido en R.D. 170/2004, de 30 de enero

#### Bonificaciones a la Seguridad Social:

##### • Tiempo Completo, sin discapacidad severa:

- Menores de 45:
  - Hombres: 4.500 euros
  - Mujeres: 5.350 euros
- Mayores de 45: 5.700 euros

##### • Tiempo Completo, discapacidad severa:

- Menores de 45:
  - Hombres: 5.100 euros
  - Mujeres: 5.950 euros
- Mayores de 45: 6.300 euros

Si los contratos fueran a jornada parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

### Formalización:

- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

### Normativa:

- ✓ R. D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (BOE de 4 de junio).
- ✓ Artículo 57 del capítulo ii de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre (BOE de 19 de diciembre).
- ✓ R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 31 de enero de 2004) y se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE 31/01/2004. número 27. páginas 4158-4159.
- ✓ Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).
- ✓ R.D. 290/2004, de 20 de febrero<sup>36</sup> (BOE de 21/2/2004).

## 6.3

# Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Discapacidad igual o superior a 33%, reconocido por Organismo Competente.
- ✓ Pensionistas por incapacidad absoluta, total o gran invalidez.
- ✓ Pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- ✓ Estar inscrito/a en el Servicio Público de Empleo Estatal.
- ✓ No vinculación con empresa contratante mediante contrato indefinido los anteriores 24 meses.
- ✓ Quedan excluidas aquellas personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la Formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre<sup>37</sup>.

### Requisitos de las empresas:

- ✓ Excluidas: empresas que hayan extinguido o extingan contratos bonificados por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo en los 12 meses previos.

### Características del contrato:

- ✓ Derecho de la persona trabajadora a indemnización por 12 días de salario por año trabajado, a la terminación del contrato.
- ✓ Posibilidad de obtener los beneficios por la transformación del contrato temporal en indefinido. Establecidos en el R. D. 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero, y en la Ley 43/2006, de 29 de septiembre.

### Formalización:

- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

### Normativa:

- ✓ R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 31 de enero de 2004) y se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE 31/01/2004. número 27. páginas 4158-4159.
- ✓ Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

### Incentivos

#### Por la contratación a tiempo completo:

- **Trabajadores/as sin discapacidad severa:**
  - **Menores de 45 años:**
    - Hombres: 3.500 euros
    - Mujeres: 4.100 euros
  - **Mayores de 45 años:**
    - Hombres: 4.100 euros
    - Mujeres: 4.700 euros
- **Trabajadores/as con discapacidad severa:**
  - **Menores de 45 años:**
    - Hombres: 4.100 euros
    - Mujeres: 4.700 euros
  - **Mayores de 45 años:**
    - Hombres: 4.700 euros
    - Mujeres: 5.300 euros

Por contratación parcial: lo estipulado en el artículo 4.7 de la Ley 43/2006, de 29 de septiembre.

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

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Discapacidad igual o superior a 33%, reconocido por Organismo Competente.
- ✓ Carecer de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.
- ✓ Mayores de 16 años y sin límite de edad.

### Requisitos de las empresas:

- ✓ La contratación debe suponer un incremento de la plantilla de la empresa.

### Incentivos

#### Contrataciones desde el 31/08/2011 hasta 31/12/2013:

- **Personas mayores de 20 años inscritas en el Servicio Público de Empleo Estatal:**
  - Empresa con plantilla inferior a 250: reducción del 100% de las cuotas empresariales.
  - Empresa con plantilla igual o superior a 250: reducción del 75% de las cuotas empresariales.
- **Bonificación del 100% de las cuotas de las personas trabajadoras durante toda la vigencia del contrato, incluidas las posibles prórrogas.**

**Aquellas empresas que realicen las contrataciones con personas con discapacidad, de entre 16 y 20 años, podrán aplicar la reducción del 50% de las cuotas empresariales.**

**Subvención para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras si la duración del contrato es igual o superior a 12 meses.**

### Características del contrato:

- ✓ Posibilidad de obtener bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, por la transformación en indefinidos.
- ✓ Las personas trabajadoras serán objeto prioritario en los planes de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra política que incremente su cualificación profesional.

- ✓ Formación:
  - La persona trabajadora debe recibir formación en centros formativos de la red referida en la Ley Orgánica 5/2002<sup>38</sup>, de 19 de julio.
  - La actividad laboral debe concordar con las actividades formativas, que han de comenzar en un plazo máximo de 4 meses desde el inicio del contrato.
  - La formación de aquellas personas que no hayan obtenido el graduado en E.S.O. deben impulsar que los logren.
  - La cualificación obtenida por esta contratación será acreditable en base a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio. Las administraciones competentes expedirán dicha acreditación.
- ✓ La retribución se fijará en base a las horas trabajadas, en base al Convenio Colectivo, y nunca menor que el salario mínimo interprofesional.
- ✓ Existe un límite de trabajadores/as con este tipo de contratación en función de las características de la empresa<sup>39</sup>.
- ✓ Si la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración a efectos de la antigüedad en la empresa.

### Formalización:

- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

### Normativa

- ✓ Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto.
- ✓ R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. BOE de 9/4/1998, número 85. página 12090. Artículo 7.
- ✓ Orden de 14 de julio de 1988.
- ✓ Resolución de 26 de octubre de 1998.
- ✓ Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).
- ✓ R. D. 290/2004, de 20 de febrero.

## 6.5

# Contrato de prácticas para personas con discapacidad

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Discapacidad igual o superior a 33%, reconocido por Organismo Competente.
- ✓ Pensionistas por incapacidad absoluta, total o gran invalidez.
- ✓ Pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- ✓ Estar en posesión del título universitario o FP de grado medio o superior o títulos equivalentes<sup>4º</sup>. (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio).
- ✓ Que no hayan transcurrido más de siete años desde la terminación de los estudios.

### Características del contrato:

- ✓ No podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Si el contrato fuese de duración menor a dos años, podrían establecerse dos prórrogas, con duración mínima de seis meses.
- ✓ Periodos de prueba:
  - Contratos para personas con nivel 1 y 2: no superior a un mes
  - Contratos para personas con nivel 3: no superior a dos meses
  - Al finalizar el contrato no puede concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad de la empresa.
- ✓ El salario será fijado en función del convenio colectivo para los trabajadores y trabajadoras en prácticas, sin que pueda ser inferior al 60% o 75% durante el primer o segundo año al salario fijado en convenio para un o una trabajadora que desempeñe un puesto equivalente.
- ✓ Nunca será inferior al salario mínimo interprofesional. Si el contrato es a tiempo parcial, la parte proporcional.
- ✓ Al finalizar el contrato, el o la empresaria debe acreditar mediante la expedición de un título el tiempo trabajado, puestos ocupados y las tareas realizadas.

#### Incentivos

**Reducción durante la duración del contrato, del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.**

**Posibilidad de obtener bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, por la transformación en indefinidos.**

**Subvención para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras si la duración del contrato es igual o superior a 12 meses.**

### Formalización:

- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

### Normativa:

- ✓ Artículo 11 de R. D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo), según la redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE del 18 de septiembre).
- ✓ R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el Art.11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE de 9 de abril)
- ✓ R. D. 170/2004, de 30 de enero.
- ✓ Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).
- ✓ Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE del 18 de septiembre).

## 6.6

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

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Tener en vigor un contrato temporal para el fomento del empleo o un contrato de prácticas o de formación, que son transformables en cualquier momento de su vigencia.
- ✓ No vinculación con empresa contratante mediante contrato indefinido los anteriores 24 meses.
- ✓ Quedan excluidas las personas trabajadoras que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la Formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

### Requisitos de las empresas:

- ✓ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo establecido en el artículo 46 del R. D. Legislativo 5/2000<sup>41</sup>.
- ✓ Hallarse en el cumplimiento de obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
- ✓ Mantener duración mínima de 3 años. En caso de despido procedente, cubrir puesto con persona con discapacidad.

### Características del contrato:

- ✓ Los beneficios no podrán, concurriendo con otras ayudas, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato al que se aplica.
- ✓ Si se logra la ayuda sin cumplir los requerimientos, será obligatorio el ingreso, con recargo e intereses, de las bonificaciones.
- ✓ No aplicable a relaciones especiales.
- ✓ Posibilidad de acogerse a indemnización por despido de 33 días/año, hasta un máximo de 24 mensualidades prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

### Incentivos

Por cada contrato a tiempo completo: 3.907 euros.

Por jornada Parcial: reducción de 3.907 a parte proporcional.

Bonificaciones a la SS:

- Trabajadores/as con discapacidad severa:
  - Menores de 45 años:
    - Hombres: 4.500 euros
    - Mujeres: 5.350 euros
  - Mayores de 45: 5.700 euros
- Trabajadores/as con discapacidad severa:
  - Menores de 45 años:
    - Hombres: 5.100 euros
    - Mujeres: 5.950 euros
  - Mayores de 45: 6.300 euros

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 integral del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de personas con discapacidad, contratadas por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de personas con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

### Formalización:

- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

### Normativa:

- ✓ R. D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (BOE de 4 de junio).
- ✓ R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 31 de enero de 2004).
- ✓ Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

# **7**

## **Transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos con bonificación**

## Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ La persona trabajadora deberá tener suscrito y en vigor un contrato formativo, de relevo o sustitución por anticipación de la edad de jubilación:
  - Los contratos formativos, de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de celebración, se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos.
  - Sin relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado con el o la empresaria o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración y con las contrataciones que se produzcan con estos últimos, excepto cuando la persona empleadora sea autónoma sin personal asalariado y contrate a una o un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.
  - No vinculación a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

## Requisitos de las empresas:

- ✓ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- ✓ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

### Incentivos

**Bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años al transformar los contratos mencionados en indefinidos:**

- **Hombres: 500 euros/mes**
- **Mujeres: 700 euros/mes**

## Características del contrato:

- ✓ Los contratos por tiempo indefinido objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- ✓ Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1ª de la 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, modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, siempre que el contrato que se transforma se haya celebrado con anterioridad al 18 de junio de 2010 y se transforme dicho contrato con anterioridad al 31 de diciembre de 2010. Si el contrato se celebre a partir del 18 de junio de 2010 y la duración del mismo no hubiese excedido de 6 meses, excepto en el caso de los contratos formativos, se puede transformar hasta el 31 de diciembre de 2011.

## Formalización:

- ✓ Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.

## Normativa:

- ✓ 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.

## Otras características:

- ✓ La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.
- ✓ Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación. No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del o de la trabajadora o durante el periodo de prueba. En el resto de causas, la empresa deberá sustituir a la persona trabajadora, en el mes siguiente a la extinción, por otra persona trabajadora con contrato indefinido o mediante transformaciones de contratos temporales en indefinidos.
- ✓ El incumplimiento de la obligación del mantenimiento del nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
- ✓ 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.

**8**

**Otros  
modalidades  
contractuales**

## 8.1

# Ayudas al empleo relevo

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Personas inscritas como desempleadas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea.
- ✓ Personas trabajadoras que tengan concertado con la empresa un contrato de duración determinada, siempre y cuando dichos contratos de relevo se celebren a jornada completa y por tiempo indefinido o bien, en el supuesto de que se concierten por duración determinada, que en los mismos se recoja el compromiso inicial de que, a su finalización o en un momento anterior, se convertirán en contratos por tiempo indefinido.
- ✓ En el supuesto de que la persona con la que se suscribe el contrato de relevo estuviese ya trabajando en la empresa con un contrato de duración determinada, para acogerse a la ayuda la empresa deberá realizar, además del contrato de relevo, una contratación adicional con una persona inscrita como desempleada en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la unión europea, por el tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización de dicho contrato temporal.

### Requisitos de las empresas:

- ✓ Se subvencionarán los contratos de relevo que suscriban las empresas a las que les sean de aplicación convenios colectivos que establezcan cláusulas de subrogación o sucesión por cambio en la contrata o concesión, en virtud de las cuales las empresas estén obligadas a absorber en su plantilla a las personas que la empresa cesante ocupe en el centro de trabajo de que se trate, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en los párrafos anteriores, con las siguientes particularidades:
  - Que el compromiso de estabilidad a que hace referencia el apartado 1 de este artículo, para los supuestos de contratos de relevo que se concierten en su inicio por duración determinada, se materializará en un contrato que, por aplicación de la citada cláusula de subrogación, determine la permanencia de la persona relevista con carácter estable en el centro de trabajo de la persona relevada.
  - Que el contrato de relevo se mantenga como tal hasta que la persona relevada alcance la edad reglamentaria de jubilación, fecha en la que se celebrará la conversión en un contrato que, por aplicación de la citada cláusula de subrogación, determine la permanencia de la persona relevista con carácter estable en ese centro de trabajo.
  - Que tanto el trabajador o trabajadora relevista como la persona relevada presten sus servicios en un único centro de trabajo, al menos hasta que se realice la citada conversión.

### Formalización:

- ✓ Álava: Servicios Centrales de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, sito en C/José Atxotegi, 1 Gasteiz y: Oficinas de Empleo de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
- ✓ Bizkaia y Gipuzkoa: Oficinas de Empleo de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

### Incentivos

La contratación de la persona relevista en los términos regulados en el artículo 13, se subvencionará con una cuantía de 4.510 euros.

Si el contrato de relevo celebrado en los términos previstos en el artículo 13, se suscribe con personas inscritas como paradas en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico o estatal dentro del marco de la Unión Europea, pertenecientes a alguno de los colectivos a que hace referencia el artículo 6.1 de este Decreto, será subvencionado en las siguientes cuantías:

- En los supuestos establecidos en los apartados a) y e) del artículo 6.1, la contratación de la persona relevista será subvencionada con una cuantía mínima de 4.510 euros y la máxima de 7.515 euros, en función de la duración del contrato de trabajo de jubilación parcial.
- Para la contratación de personas pertenecientes al colectivo regulado en el apartado a) del artículo 6.1, personas mayores de 45 años, no se exigirá la antigüedad de tres meses en su inscripción como paradas. En el resto de supuestos establecidos en el artículo 6.1, la contratación de la persona relevista será subvencionada con una cuantía mínima de 4.510 euros y la máxima de 6.012 euros, en función de la duración del contrato de trabajo de jubilación parcial.

**Las cuantías previstas en los párrafos anteriores se incrementarán en 1.505 euros si la persona contratada fuese mujer.**

En ningún caso el importe de la subvención será superior al 60% de la retribución anual bruta a percibir por la persona contratada.

La contratación adicional a que hace referencia el artículo 13.2 será objeto de las ayudas previstas en el Capítulo II de este Decreto si cumple todos los requisitos previstos en el mismo.

- ✓ Plazo general: dos meses desde la fecha de inicio del contrato de relevo. Las solicitudes presentadas en 2011 hasta la fecha de publicación del Acuerdo (bopv 08/08/2011) se entenderán presentadas en plazo siempre que se haya respetado el citado plazo de 2 meses.

### Normativa:

- ✓ Decreto 329/2003 (BOPV nº 255 de 31 de diciembre 2003) de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo.
- ✓ BOPV nº 255 de 31 de diciembre de 2003 modificado por decreto 239/2005, de 13 de septiembre (BOPV nº 181 de 22/09/2005).

## 8.2

# Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ La persona contratada deberá estar inscrita como desempleada en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico, estatal o de la Unión Europea.
- ✓ 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 4.
  - Familiares en situación de dependencia, con quienes guarden la relación de parentesco establecida en el apartado b) del artículo 15 (entre la persona beneficiaria de la ayuda y el o la familiar en situación de dependencia para cuyo cuidado se ha solicitado la excedencia o reducción de jornada deberá existir un vínculo de parentesco de primer o segundo grado de consanguinidad o de primer grado de afinidad, o bien que se trate de su cónyuge o pareja de hecho).

### Incentivos

**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.**

### Requisitos de las empresas:

- ✓ 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.

### Formalización:

- ✓ **Ámbito territorial de Álava:** Servicios Centrales de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, sito en C/José Atxotegi, 1 Gasteiz y: Oficinas de Empleo de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
- ✓ **Ámbito territorial de Bizkaia y Gipuzkoa:** Oficinas de Empleo de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
- ✓ **Formularios en [www.lanbide.net](http://www.lanbide.net)**
- ✓ Hasta el 31/12/2012.

### Normativa:

- ✓ Decreto 177/2010, de 29 de junio (BOPV nº 129 de 7 de julio de 2010) de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (BOPV nº 144 de 27 de julio de 2007).

## 8.3

# Contratos para la realización de un proyecto de investigación.

### 8.3.1

## Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Ser personal investigador o personal científico o técnico.

### Requisitos de la empresa:

- ✓ Podrán celebrar estos contratos los organismos públicos de investigación, las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico y las universidades públicas que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio; todo ello, de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos estatutos.

### Características del contrato:

- ✓ Estos contratos se regirán por lo establecido en la Normativa específica para los contratos de obra o servicio determinado.
- ✓ La actividad desarrollada por las y los investigadores, o por el personal científico o técnico, será evaluada anualmente, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

### Normativa:

- ✓ Artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificados por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (BOE de 17 de junio).
- ✓ Ley 12/2001, de 9 de julio, especialmente en su Disposición Adicional 7<sup>a</sup>42.
- ✓ Ley 13/1986, de 14 de abril<sup>43</sup>.
- ✓ R. D. 2720/1998, de 18 de diciembre (BOE de 8 de enero), por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

### 8.3.2

## Contrato de trabajo para la incorporación de personal de investigación al sistema español de ciencia y tecnología.

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Estar en posesión del título de Doctor/a, sin que sea de aplicación el límite de cuatro años desde la obtención del título.

### Requisitos de la empresa:

- ✓ Podrán celebrar estos contratos los organismos públicos de investigación, las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico y las universidades públicas que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio; todo ello, de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos estatutos.

### Características del contrato:

- ✓ Estos contratos se regirán por la Normativa específica para los contratos en prácticas.
- ✓ El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de las y los interesados.
- ✓ La actividad desarrollada por las y los investigadores será evaluada, al menos, cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.
- ✓ La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años, podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.
- ✓ Ninguna persona investigadora podrá ser contratada en el mismo o distinto organismo y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años.
- ✓ La retribución de estas y estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades.

### Normativa:

- ✓ Ley 13/1986, de 14 de abril<sup>44</sup>.
- ✓ R. D. 488/1998, de 27 de marzo (BOE de 9 de abril).
- ✓ Artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R. D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), modificada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (BOE de 17 de junio).
- ✓ Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), especialmente en su Disposición Adicional 7<sup>a</sup>45.

### 8.3.3

## Contrato de trabajo para personal investigador en formación

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Ser persona graduada universitaria beneficiaria de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científicos y técnicos a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado.

### Requisitos de la empresa:

- ✓ Podrán celebrar estos contratos las entidades públicas y privadas.

### Características del contrato:

- ✓ 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 dos años siguientes.
- ✓ Cuando el personal investigador en formación termine 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, los años 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 (véase contratos en prácticas).

#### Incentivos

**Cuando se formaliza el contrato en prácticas, se bonificará durante un año de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.**

### 8.3.4

## Contratos formalizados con personal investigador en empresas I+D+I

### Requisitos de las personas a contratar:

- ✓ Personal investigador en empresas I+D+I, incluido 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.

### Requisitos de la empresa:

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

### Características del contrato:

- ✓ 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 registrará por su normativa aplicable.

### Normativa:

- ✓ Real Decreto 278/2007, de 23 de febrero, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social respecto del personal investigador, BOE 24 de febrero de 2007, nº 48.
- ✓ Véase Normativa correspondiente de cada modalidad (Indefinido, Prácticas y Obra o Servicio Determinado).

#### Incentivos

**La empresa se aplicará una bonificación del 40 % en las aportaciones empresariales a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes.**

## Notas

1. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312, página 46591. Artículo 8.2.
2. España. 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. BOE de 8/8/2000 número 189, página 28298. Artículo 46.
3. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312, página 46591. Artículo 8.2.
4. España. 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. BOE de 8/8/2000 número 189, página 28298. Artículo 46.
5. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312, página 46591. Artículo 8.2.
6. España. 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. BOE de 8/8/2000 número 189, página 28298. Artículo 46.
7. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312, páginas 46590-46591. Artículo 8.2.
8. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312, página 46591. Artículo 8.2.
9. España. 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. BOE de 8/8/2000 número 189, página 28298. Artículo 46.
10. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312, página 46591. Artículo 8.2.
11. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312, página 46591. Artículo 8.2.
12. España. 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. BOE de 8/8/2000 número 189, página 28298. Artículo 46.
13. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312, página 46591. Artículo 8.2.
14. España. 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. BOE de 29/6/1994, número 154. páginas 20698-20699. Artículo 215.
15. España. 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. BOE de 29/6/1994, número 154. páginas 20698. Artículo 213.
16. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312.
17. España. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE de 18/9/2010, número 227.
18. España. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE de 18/9/2010, número 227. páginas 79299. Artículo 10.3.
19. España. Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de Agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. BOE 208, 30/8/2011.
20. España. Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo de 1998 por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. BOE de 9/4/1998, número 85. página 12090. Artículo 7.
21. España. Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo de 1998 por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. BOE de 9/4/1998, número 85. página 12091. Artículo 15.
22. España. Real Decreto Legislativo 5/2002, de 19 de junio, de cualificaciones y formación profesional. BOE de 20/6/2002 número 147.
23. País Vasco. Orden de 28 de diciembre de 2007, de los Consejeros de Justicia, Empleo y Seguridad Social y de Educación, Universidades e Investigación, por la que se regula un nuevo modelo organizativo de los ciclos formativos de formación profesional con una oferta flexible, que permite combinar formación y actividad laboral. BOPV nº 11/2008.
24. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312.
25. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312, página 46590. Artículo 4º.
26. España. 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. BOE de 8/8/2000 número 189, página 28298. Artículo 46.
27. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312.
28. España. Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y funcionamiento de la Administración General del Estado. BOE 15/04/1997, número 90. páginas 11765-11769. Título III.
29. España. 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. BOE de 29/6/1994, número 154 modificado por la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
30. España. Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y funcionamiento de la Administración General del Estado. BOE 15/04/1997, número 90. páginas 11765-11769. Título III.
31. España. 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. BOE de 8/8/2000 número 189, página 28298. Artículo 46.
32. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312.
33. España. Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. BOE de 31/12/2009. número 315. página 112026. Artículo 6.2.
34. España. Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y funcionamiento de la Administración General del Estado. BOE 15/04/1997, número 90. páginas 11765-11769. Título III
35. España. 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. BOE de 8/8/2000 número 189, página 28298. Artículo 46
36. España. Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. BOE de 31/12/2009. número 315. página 112021. Artículo 1.2.
37. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312, página 46591. Artículo 8.2.
38. España. Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. BOE de 21/2/2004 número 45, página 8386.
39. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312, página 46591. Artículo 8.2.
40. España. 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. número 45, página 8386.
41. España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 30/12/2006 número 312, página 46591. Artículo 8.2
42. España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. B.O.E 2/6/2002, número 147.
43. España. Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo de 1998 por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. BOE de 9/4/1998, número 85. página 12090. Artículo 7.
44. España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. B.O.E 2/6/2002, número 147.
45. España. 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. BOE de 8/8/2000 número 189, página 28298. Artículo 46
46. España. 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. BOE 10/7/2001, número 164. páginas 24900-24901. Disposición adicional séptima.
47. España. Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica. BOE 18/4/1986. número 93
48. España. Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica. BOE 18/4/1986. número 93.
49. España. 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. BOE 10/7/2001, número 164. páginas 24900-24901. Disposición adicional séptima.

## Para más información

### EMAKUNDE

Dirección: Manuel Iraider, 36 Vitoria-Gasteiz 01005  
Teléfono: 945 016 700  
Fax: 945 016 701  
E-mail: emakunde@ej-gv.es  
Web: www.emakunde.es

### GARAPEN

Dirección: Uribitarte, 6 2º Bilbao 48001  
Teléfono: 944 243 223  
Fax: 944 248 002  
E-mail: garapen@garapen.net  
Web: www.garapen.net

### LANBIDE

Teléfono: 901 222 901 / 945 160 600

### DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA

#### Dirección de Promoción Económica

Dirección: Plaza de la Provincia 5, 1ª planta  
Vitoria-Gasteiz 01001  
Teléfono: 945 181 726  
Fax: 945 181 764  
E-mail: economia@alava.net

### DIPUTACION FORAL DE BIZKAIA

#### Departamento de Promoción Económica

Dirección: C/ Obispo Orueta, 6  
Bilbao 48009  
Teléfono: 944 068 065 / 944 068 064  
Web: www.bizkaia.net

### DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

#### Departamento de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo

Dirección: Plaza Gipuzkoa s/n., entresuelo  
Donostia-San Sebastián 20004  
Teléfono: 943 112 287  
Fax: 943 423 174

**También puedes consultar en las Áreas de Promoción Económica y /o de Empleo de tu Ayuntamiento.**