

GUÍA EMPLEA RECURSOS

CONTRATOS



UGT CASTILA-LA MANCHA

ÍNDICE

- 01 INTRODUCCIÓN**
- 02 CONTRATO INDEFINIDO**
- 03 CONTRATO TEMPORAL**
- 04 CONTRATO PARA LA FORMACION EN ALTERNANCIA**
- 05 CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL**
- 06 NUEVO SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN**
- 07 AYUDAS Y SUBVENCIONES CLM**

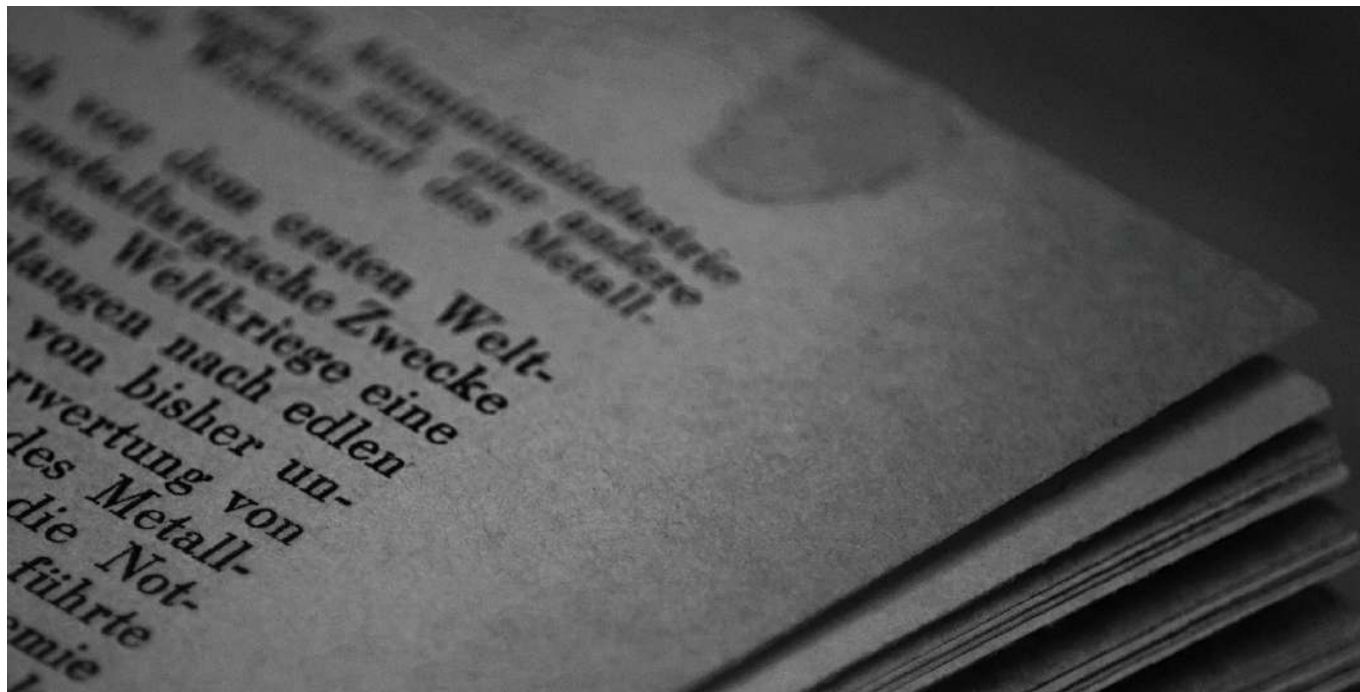
INTRODUCCIÓN

Con la reciente reforma laboral, los tipos de contrato de trabajo en España han sido objeto de importantes modificaciones. El Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo establece cambios que afectan directamente a la contratación laboral.

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



CONTRATO INDEFINIDO



CONTRATO INDEFINIDO

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito. Este podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

Cláusulas específicas

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

Formalización

Su formalización puede ser verbal o escrita. En el caso de relación laboral indefinida, deberán constar por escrito: las acogidas al programa de fomento del empleo, cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos y de relevo, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Así como los contratos de los pescadores.



[Accede al modelo pinchando aquí](#)

CONTRATO INDEFINIDO

Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad

Requisitos de los trabajadores

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

Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

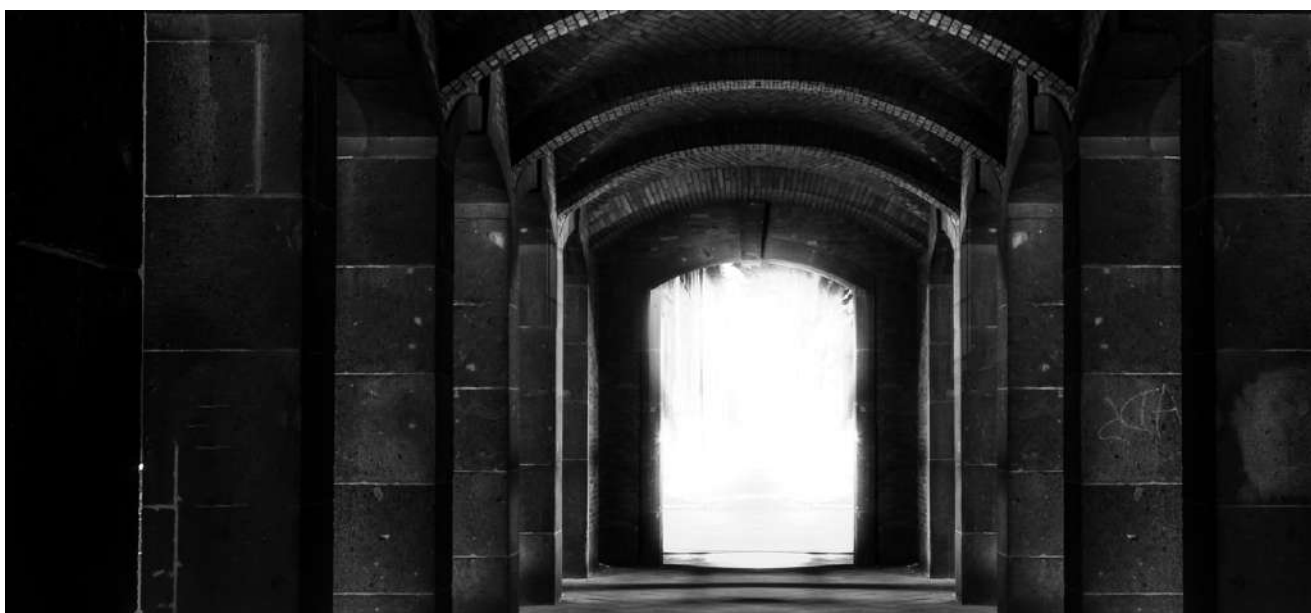
Las dos últimas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral.

Requisitos de la empresa

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes.
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.



CONTRATO INDEFINIDO

Incentivos

-Subvención* de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.

-Subvención* para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.



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

CONTRATO INDEFINIDO

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

Requisitos de los trabajadores

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

Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.

Requisitos de la empresa

Son empresas promovidas principalmente por asociaciones de personas con discapacidad y/o sus familiares, sin perjuicio de que cualquier persona física o jurídica pueda constituir uno.

Es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

Incentivos

Las ayudas que pueden recibir consisten en:

1. Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación de centros o ampliación de los mismos.. Subvenciones de:
2. Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE.
3. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.



CONTRATO INDEFINIDO

Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales

Requisitos de los trabajadores

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

Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.

Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos:

a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

b) Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

Requisitos de la empresa

Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero).

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

Incentivos

La empresa colaboradora que contrate a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo a) o b) tendrá las siguientes ayudas:

- Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa.
- Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras.

Si la empresa colaboradora contrata a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas:

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa.

Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras.

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

CONTRATO INDEFINIDO

Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con capacidad intelectual límite

Requisitos de los trabajadores

Ser persona con capacidad intelectual límite inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados que acrediten oficialmente, según los baremos vigentes de valoración de la situación de discapacidad al menos de un 20% de discapacidad intelectual y que no alcancen el 33%.

El trabajador/a no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

El trabajador/a no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

Requisitos de la empresa

Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican las empresas y los trabajadores y trabajadoras autónomos que contraten trabajadores con capacidad intelectual límite por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con capacidad intelectual límite como socios y socias y cumplan los requisitos siguientes:

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social

No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

Incentivos

- Subvención de 2000 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 2000 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:

- 125 euros/mes (1500euros/año) durante 4 años
- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Subvención* para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.



CONTRATO INDEFINIDO



- [Clausulas específicas del contrato indefinido de personas desempleadas de larga duración](#)

Requisitos de los trabajadores

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

Requisitos de la empresa

La empresa deberá mantener en empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.

No se consideraran incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Incentivos

Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de:

- Hombres: 1300 euros/año.
- Mujeres : 1500 euros/año.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutaran de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

CONTRATO INDEFINIDO

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

Requisitos de los trabajadores

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

A) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza.

B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior.

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

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

E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo.

F) Menores internos.

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

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



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.

Incentivos

Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 €/mes (600 €/año) durante cuatro años.

Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinido se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del art.2.7 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre.

CONTRATO IDEFINIDO



Incentivos

Cada contrato indefinido dará derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada trabajador/a contratado/a víctima de:

- Violencia doméstica, de 70,83 €/mes (850 €/año) durante 4 años.
- Violencia de género o de terrorismo, 125 €/mes, (1.500 €/año) durante 4 años.
- Trata de seres humanos, 125 €/mes, (1.500 €/año) durante 2 años.

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

Requisitos de los trabajadores

Personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, víctima de terrorismo o víctima de trata de seres humanos sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.

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

El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

Requisitos de la empresa

Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales, que incorporen a este colectivo como socios trabajadores o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadores incluidos en este colectivo.

CONTRATO INDEFINIDO

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

Requisitos de los trabajadores

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

- A) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza.
- B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior.
- C) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- D) Personas con problemas de drogadicción u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo.
- F) Menores internos.
- G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.



Requisitos de la empresa

Ser sociedad mercantil o sociedad cooperativa calificada como empresa de inserción, que realice una actividad económica cuyo objeto social sea la integración y formación socio-laboral de personas en situación de exclusión social.

Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, es decir, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción.

Incentivos

Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 70,83 €/mes (850 €/año) durante 3 años.

Cuando el contrato se formalice con personas menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, dará derecho a una bonificación de 137,50 €/mes (1.650 €/año), durante 3 años.

CONTRATO INDEFINIDO



Clausulas específicas del contrato indefinido de familiar de trabajador autónomo

Requisitos de los trabajadores

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

Requisitos del trabajador autónomo

No hubiera extinguido contratos de trabajo, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los doce meses anteriores a la celebración del contrato que da derecho a la bonificación prevista.

El empleador deberá mantener el nivel de empleo en los seis meses posteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la citada bonificación.

Incentivos

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

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

Requisitos de los trabajadores

Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquier subsidio o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

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.

Incentivos

1. Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio.
2. Abono al trabajador.
3. Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida

CONTRATO INDEFINIDO

Cláusulas específicas del contrato indefinido de servicio del hogar familiar

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

Incentivos

Las personas que tengan contratada o contraten bajo cualquier modalidad contractual a una persona trabajadora al servicio del hogar y le den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, tendrán derecho a una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en dicho régimen.

Asimismo, tendrán derecho a una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial.

La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva y que los ascendientes o el ascendiente, en el caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.



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

Requisitos de los trabajadores

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

El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato formativo (de prácticas o para la formación y el aprendizaje).

Cláusulas específicas de conversión de contrato para la obtención de la práctica profesional, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinido

Requisitos de los trabajadores

El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato para la obtención de la práctica profesional, de relevo o sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Los contratos para la obtención de la práctica profesional a la finalización de su duración inicial o prorrogada, se pueden transformar en indefinidos con bonificación; los de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de celebración, se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento durante su vigencia.

CONTRATO TEMPORAL



CONTRATO TEMPORAL

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

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

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

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

Se pueden dar como situaciones de temporalidad:

La causada por el objeto de la contratación .

Por su finalidad de incentivación del empleo.

Por su función específica, como sería el supuesto del impulso a la actividad investigadora .

También trabajadores penados en instituciones penitenciarias y en el caso de menores y jóvenes en centros de menores sometidos a medidas de internamiento.

Los contratos temporales o de duración determinada pueden en algunos casos ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo de las características de la situación temporal, de la empresa, del trabajador, de la jornada o de la duración.

El uso injustificado de la contratación temporal o el incumplimiento de obligaciones convierte la contratación temporal en indefinida.

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.



[Accede al modelo pinchando aquí](#)

CONTRATO TEMPORAL



CONTRATO TEMPORAL

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

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

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

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

Se pueden dar como situaciones de temporalidad:

La causada por el objeto de la contratación .

Por su finalidad de incentivación del empleo.

Por su función específica, como sería el supuesto del impulso a la actividad investigadora .

También trabajadores penados en instituciones penitenciarias y en el caso de menores y jóvenes en centros de menores sometidos a medidas de internamiento.

Los contratos temporales o de duración determinada pueden en algunos casos ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo de las características de la situación temporal, de la empresa, del trabajador, de la jornada o de la duración.

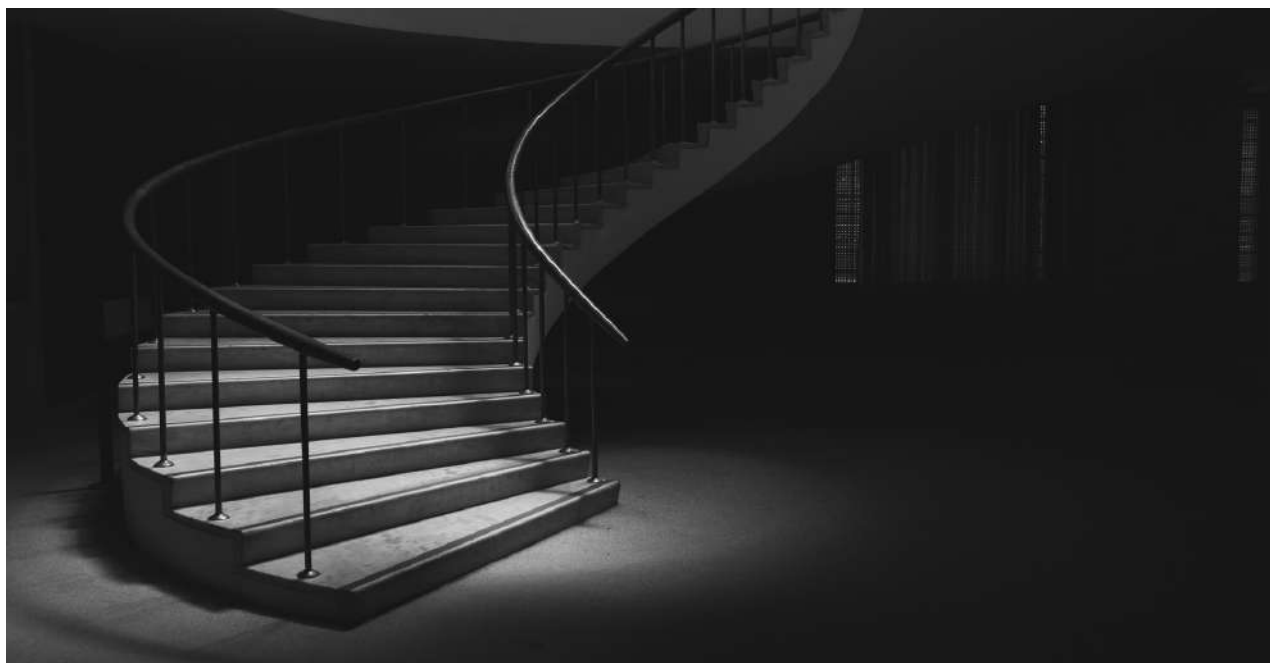
El uso injustificado de la contratación temporal o el incumplimiento de obligaciones convierte la contratación temporal en indefinida.

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.



[Accede al modelo pinchando aquí](#)

CONTRATO TEMPORAL



Cláusulas específicas del contrato por circunstancias de la producción

Se entenderá por circunstancias de la producción:

A) El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

B) Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

CONTRATO TEMPORAL

Cláusulas específicas del contrato temporal de sustitución de persona trabajadora

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

Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de sustitución para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo

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

El empresario, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo recibida por el trabajador y el salario que le corresponda, siendo asimismo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación o del subsidio por desempleo.

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

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

Rigen las normas generales expuestas en "Contrato de sustitución"



CONTRATO TEMPORAL

Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de sustitución para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad

Características del contrato

Rigen las normas generales expuestas en “Contrato temporal: Cláusulas específicas interinidad” con las siguientes peculiaridades:

Los trabajadores contratados deben ser personas con discapacidad desempleadas que sustituyan a trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período en que persista dicha situación.

Incentivos

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

Cláusulas específicas del contrato de duración determinada de sustitución para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género

Características del contrato

Rigen las normas generales expuestas en “Contrato temporal: Cláusulas específicas interinidad”.

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

Incentivos

Cada contrato temporal, dará derecho a una bonificación de 41,67 €/mes (500 €/año) durante toda la vigencia del contrato.

En el supuesto de transformación en indefinidos de estos contratos temporales, dará derecho a la bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 €/mes (600 €/año) durante cuatro años.

Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinido se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del art.2.6 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

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

Incentivos

Cada contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 €/mes (600 €/año) durante toda la vigencia del contrato.

En el supuesto de transformación en indefinidos de estos contratos temporales (víctimas de violencia de género, doméstica y víctimas de terrorismo), dará derecho a la bonificación de 125 €/mes, (1.500 €/año durante 4 años).

Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinidos se realicen a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

CONTRATO TEMPORAL

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

Incentivos

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

Cuando el contrato se formalice con personas menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, dará derecho a una bonificación de 137,50 €/mes (1650 €/año), durante toda la vigencia del contrato.



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

Características del contrato

El contrato se realizará:

Por escrito, en modelo oficial.

El contrato podrá concentrarse por un período mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.

Si se concierta por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse hasta alcanzar esa duración máxima, siendo la duración mínima de cada programa al menos igual a la duración inicial del contrato.

Prórrogas no inferiores a 12 meses.

El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

Incentivos

Cada contrato temporal de fomento de empleo dará derecho a una bonificación a las cuotas de la Seguridad Social de 70,83 €/mes (850 €/año) durante toda la vigencia del contrato.

En el caso de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años o menores de 35 años, dará derecho a una bonificación de 137,50 €/mes (1.650 €/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años en caso de contratación indefinida.

CONTRATO TEMPORAL

Cláusulas específicas del contrato temporal de situación de jubilación parcial

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

Características del contrato

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato de situación de jubilación parcial, en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo.



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

Incentivos

Las ayudas que podrán recibir los beneficiarios del subsidio y las empresas que los contraten son las siguientes:

- 1) Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio y sin perjuicio de la aplicación de las causas de Extinción del derecho previstas en las letras a), e), f) y, g) del artículo 272 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 2) Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.

CONTRATO TEMPORAL

Cláusulas específicas del contrato temporal de relevo

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- c) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos.
- e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Cláusulas específicas del contrato vinculado a programas de activación para el empleo

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

Incentivos

El Servicio Público de Empleo destinará créditos con cargo a sus presupuestos anuales para subvencionar los costes salariales y cotización empresarial de trabajadores desempleados, contratados por las Corporaciones locales y otras Administraciones públicas, cuando dichas contrataciones tengan por objeto la ejecución de proyectos de interés general y social.

Subvención

En el supuesto de colaboración con órganos de la Administración General del Estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro.

CONTRATO TEMPORAL

Cláusulas específicas del contrato temporal de servicio del hogar familiar

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

Incentivos

Las personas que tengan contratada o contraten bajo cualquier modalidad contractual a una persona trabajadora al servicio del hogar y le den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, tendrán derecho a una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en dicho régimen.

Asimismo, tendrán derecho a una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial.

La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva y que los ascendientes o el ascendiente, en el caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.

Estas bonificaciones solo serán aplicables respecto de una única persona empleada de hogar en alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cada persona empleadora. Si hubiese más de una persona empleada de hogar en alta en dicho Régimen por cada persona empleadora, la bonificación será aplicable únicamente respecto de aquella que figure en alta en primer lugar.



CONTRATO TEMPORAL

Cláusulas específicas del contrato temporal para penados en instituciones penitenciarias

Bonificación del 65% de las cotizaciones, relativas a los mismos, por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.

Asimismo, a las cuotas empresariales por contingencias comunes que se determinen para dichos trabajadores se les aplicará una bonificación del 45%. Cuando resulten de aplicación las bonificaciones que pudieran estar establecidas o se establezcan para las relaciones laborales de carácter especial, se optará por las que resulten más beneficiosas..



Cláusulas específicas del contrato temporal de personas con discapacidad

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

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

CONTRATO TEMPORAL



Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajo en grupo

Celebrado con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad.

El empresario no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen.

El jefe de grupo ostentará la representación de los que lo integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

El contrato podrá ser verbal o escrito.

Su duración podrá ser duración determinada.

El contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días y se comunicará su celebración en el mismo plazo si es verbal.

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

Incentivos

Las ayudas que pueden recibir consisten en:

1. Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación de centros o ampliación de los mismos. Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998).
2. Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE (Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998).
3. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (R.D. 469/2006, de 21 de abril).

Cláusulas específicas del contrato temporal de acceso de personal investigador doctor

Incentivos

La finalidad del contrato será la de realizar primordialmente tareas de investigación, desarrollo, transferencia de conocimiento e innovación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.

El contrato será de duración determinada y con dedicación a tiempo completo.

La duración del contrato será al menos de tres años, y podrá prorrogarse hasta el límite máximo de seis años. Las prórrogas no podrán tener una duración inferior a un año.

Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a seis años, incluidas las posibles prórrogas, salvo en el caso de las personas con discapacidad para las que el tiempo no podrá ser superior a ocho años.

La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.

Este personal investigador podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta hasta un máximo de 100 horas anuales.

CONTRATO TEMPORAL

Cláusulas específicas del contrato temporal de acceso de personal investigador doctor

La finalidad del contrato será la de realizar primordialmente tareas de investigación, desarrollo, transferencia de conocimiento e innovación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.

El contrato será de duración determinada y con dedicación a tiempo completo.

La duración del contrato será al menos de tres años, y podrá prorrogarse hasta el límite máximo de seis años. Las prórrogas no podrán tener una duración inferior a un año.

Personal investigador predoctoral en formación

El contrato se formalizará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación en su condición de trabajador y la Universidad pública u organismo de investigación titular de la unidad investigadora en su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o postgrado en su caso.

El contrato será de duración determinada con dedicación a tiempo completo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años.

Incentivos

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

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

A los trabajadores menores de 18 años se les aplicarán las normas siguientes:

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

En todo caso, el trabajo que realicen los internos tendrá como finalidad esencial su inserción laboral, así como su incorporación al mercado de trabajo.

CONTRATO TEMPORAL

Cláusulas específicas del contrato temporal de alta dirección

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

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

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



CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA



De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato para la formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Para el cumplimiento con el objetivo de cualificación profesional, la actividad laboral desempeñada en régimen de alternancia ha de complementar, coordinarse e integrarse con la actividad formativa en un programa común, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por los centros universitarios o de formación profesional y las entidades formativas acreditadas o inscritas con las empresas y entidades colaboradoras.

Cláusulas específicas

Los contratos para la formación en alternancia pueden ser beneficiarios de Incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos. El incentivo será una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social del trabajador contratado y del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75% si es igual o mayor de 250 trabajadores.

Este incentivo se aplicará en los mismos porcentajes en el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Agotada su duración máxima, si se transforma en indefinido, las empresas tendrán derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500 euros durante los tres primeros años o de 1.800 euros en el caso de ser mujer.



Accede al modelo pinchando aquí

CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Contrato para la formación en alternancia ordinario

Requisitos de los trabajadores

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Características del contrato

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

Actividad formativa

El contrato para la formación en alternancia deberá incorporar como anexo el convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa en la que el o la estudiante desarrolle su formación y la empresa.

El convenio de colaboración contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos:

- A) Criterios para el establecimiento de la jornada y horario en el centro y en la empresa.
- B) Plan formativo individual.
- c) Mecanismos de tutoría y supervisión.
- d) Sistemas de evaluación de la actividad laboral desarrollada.
- c) En su caso, compromisos de contratación ordinaria por parte de la empresa, una vez concluido el contrato de formación en alternancia.

Tutelaje vinculado al contrato

La persona trabajadora titular del contrato de formación en alternancia contará con la tutela de una persona designada por el centro o entidad de formación, y otra designada por la empresa, que deberá contar con la experiencia o formación adecuadas.

La persona tutora de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, asegurando que se desarrolla de conformidad con lo previsto en el convenio de colaboración, y será responsable del seguimiento del itinerario formativo-laboral, la supervisión de la persona trabajadora y la evaluación de la actividad laboral desarrollada, debiendo elaborar, al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora, un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo, todo ello en los términos fijados en el plan formativo individual.

CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación en alternancia celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT)

En el supuesto de trabajadores contratados para la formación en alternancia y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho a una reducción en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 1.500 €/año, durante tres años (si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 1.800 €/año) cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

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

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

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



Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación en alternancia celebrado con personas con discapacidad

Contratos celebrados con personas con discapacidad igual o superior al 33% y otras situaciones asimiladas, tendrán las siguientes particularidades:

Si existe discapacidad intelectual, podrá realizarse hasta un 25% del tiempo de trabajo a rehabilitación, habilitación o para ajuste personal o social.

Incentivos

Las empresas tendrán derecho a una bonificación, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación en alternancia.

Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (Artículo 2.2).

CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación en alternancia celebrado con personas con capacidad intelectual limite

Contratos celebrados con personas con capacidad intelectual limite, se entiende por tales aquellas personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados que acrediten oficialmente, según los baremos vigentes de valoración de la situación de discapacidad, al menos un 20% de discapacidad intelectual y no alcancen el 33%.

Incentivos

Cuando la contratación se celebre con un trabajador desempleado, inscrito como demandante de empleo:

- Las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
- En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, en los mismos porcentajes, consistirá en una bonificación a partir del 1 de enero de 2017.
- Asimismo, en los contratos para la formación en alternancia celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.



Conversión en indefinidos:

Los contratos para la formación en alternancia, si se transforman en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que se la fecha de celebración tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 €/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 €/año.

CONTRATO FORMATIVO PRÁCTICA PROFESIONAL

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.

Formalización

Su formalización deberá constar por escrito. De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal como se establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prorrogas, deban o no formalizarse por escrito.

Cuando se formalice el contrato con un trabajador con discapacidad el contrato se formalizará por escrito, en cuádruplico ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

En el supuesto de trabajadores a distancia, en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.



Accede al modelo pinchando aquí

CONTRATO FORMATIVO PRÁCTICA PROFESIONAL

Contrato formativo para la obtención de la práctica (ordinario)

Requisitos de los trabajadores

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Características del contrato

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar durante las prácticas.

Plan formativo individual y certificación de la práctica realizada

1. El plan formativo individual de cada contrato para la obtención de práctica profesional deberá incorporar, como mínimo, los siguientes contenidos:

- a) Itinerario formativo-laboral, que concrete los contenidos de la actividad laboral en la empresa a lo largo del contrato, hasta alcanzar el total de funciones o conocimientos necesarios para el desarrollo integral del puesto de trabajo o tareas.
- b) Sistemas de evaluación de la actividad laboral desarrollada.
- c) Actividades de tutoría a realizar.

2.- A la finalización del contrato para la obtención de la práctica profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Incentivos a las empresas

En supuesto de trabajadores con discapacidad, las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

Las conversiones en contratos en indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, de los contratos en prácticas así como en el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido tendrán derecho a:

Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 500 Euros/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 700 Euros/año.

CONTRATO FORMATIVO PRÁCTICA PROFESIONAL

Cláusulas específicas del contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT)

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

Incentivos

Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 500 €/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 700 €/año.

Cláusulas específicas del contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional para personas con discapacidad

Incentivos

Las empresas tendrán derecho a una bonificación, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses.

Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (Artículo 2.2).



CONTRATO FORMATIVO PRÁCTICA PROFESIONAL

Cláusulas específicas del contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT)

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

Incentivos

Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 500 €/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 700 €/año.

Cláusulas específicas del contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional para personas con discapacidad

Incentivos

Las empresas tendrán derecho a una bonificación, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses.

Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (Artículo 2.2).



Fuente consultada para el documento SEPE

NUEVO SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

REAL DECRETO-LEY 1/2023, DE 10 DE ENERO, DE MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL Y MEJORA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS ARTISTAS.

El modelo de relaciones laborales se ha visto modificado por la reforma laboral y la regulación de las nuevas bonificaciones en contrataciones.

Estas nuevas bonificaciones tienen como objetivo favorecer la contratación de personas desempleadas, poniendo especial interés en las personas más vulnerables, así como incentivar la contratación indefinida para contribuir al mantenimiento de empleo estable.

Destinatarios:

- Personas de atención prioritaria
- Personas con discapacidad
- Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.
- Personas en riesgo o situación de exclusión social
- Mujeres víctimas de violencia de género
- Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución.
- Mujeres víctimas de violencias sexuales
- Víctimas del terrorismo

Tipos de contratos bonificados

Bonificaciones a la contratación indefinida

- Personas con capacidad intelectual límite: 128 € al mes durante 4 años.
- Personas trabajadoras readmitidos tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta: 138 € al mes durante 2 años.
- Personas mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría: 138 € al mes durante 2 años.
- Personas mayores de 55 años que recuperen su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa: 138 € al mes durante 2 años.
- Mujeres víctimas de violencia de género y de violencia sexual: 128 al mes durante 4 años.
- Personas en situación de exclusión social en general: 128€ al mes durante 4 años.
- Personas en situación de exclusión social para el primer contrato tras la finalización de un contrato con un empresa de inserción: 147€ al mes durante un período máximo de 12 meses ampliable por 3 años más por una cuantía de 128 € al mes.
- Personas desempleadas de larga duración: 110 € al mes durante 3 años.
- Personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años: 128 € al mes durante 3 años.
- Mujeres desempleadas de larga duración: 128 € al mes durante 3 años.
- Víctimas del terrorismo: 128 € al mes durante 4 años.
- Personas jóvenes menores de 30 años con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil: 275 € al mes durante 3 años.

Fuente consultada para el documento BOE

NUEVO SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

Bonificaciones a la contratación temporal

- Personas desempleadas para sustitución de autónomos de baja por riesgo durante el embarazo, riesgo en la lactancia, nacimiento o cuidado del menor lactante: 366 € al mes durante el periodo de sustitución.
- Personas desempleadas menores de 30 años en desempleo para sustituir a una persona de baja por riesgo durante el embarazo, riesgo en la lactancia, nacimiento o cuidado del menor lactante: 366 € al mes durante el periodo de sustitución.
- Personas desempleadas con discapacidad para sustitución de trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal: 366 € al mes durante el periodo de sustitución.

Bonificaciones en contratos formativos (contratos de formación en alternancia)

- Contratación de formación en alternancia: 91 € al mes, durante su vigencia e incluidas sus prórrogas y 28 € al mes en las cuotas de la persona trabajadora.
- Se establece también el importe de 1,50 € por alumno/hora de tutoría por los costes derivados de la tutorización de las personas trabajadoras. Para el caso de empresas con menos de 50 trabajadores, la bonificación será de 2 € por alumno/hora de tutoría.

Bonificaciones en favor de las medidas de conciliación

- Personas trabajadoras substituidas durante el nacimiento, cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia: 366 € al mes durante el periodo en que se superpongan el contrato de sustitución y la prestación para la cotización de personas trabajadoras, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas.
- Personas trabajadoras en situación de riesgo en el embarazo o la lactancia, o adaptación de puesto de trabajo por una enfermedad profesional: 138 € al mes durante el cambio de puesto.

Bonificaciones para la transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo

- Transformación en indefinidos de contratos formativos a la finalización de su duración inicial o prorrogada: 128 € al mes durante 3 años. En el caso de que se tratara de mujeres, la bonificación será de 147 € al mes.
- Transformación en indefinidos de contratos de relevo: 55 € al mes durante 3 años. En el caso de mujeres, la bonificación será de 73 € al mes.
- Incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas: 138 € al mes durante un periodo máximo de 3 años.

Fuente consultada para el documento BOE

NUEVO SISTEMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN



Bonificaciones en la contratación de sectores específicos o especiales

- Incorporación de personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales: 73 € al mes durante 3 años.
- Si la incorporación se realiza con menores de 30 años o personas menores de 35 años con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, la bonificación será de 147 € al mes durante el primer año, y de 73 € durante los 2 años siguientes.
- Contratación de personal investigador predoctoral: 115 € al mes por la vigencia del contrato.
- Transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con trabajadores por cuenta ajena agrarios: 55 € al mes durante 3 años. En el caso de tratarse de mujeres, la bonificación será de 73 € al mes.
- Prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos en los sectores de turismo, comercio y hostelería: 262 € al mes durante los meses de febrero, marzo y noviembre.

Fuente consultada para el documento BOE

AYUDAS Y SUBVENCIONES A LA CONTRATACION EN CLM

Subvenciones en el marco del Programa Captación del Talento

La finalidad de esta subvención es fijar población y luchar contra su pérdida en zonas escasamente pobladas o en riesgo de despoblación, particularmente de la población joven, fomentando su contratación, su actividad emprendedora o su residencia habitual en dichas zonas, fijando población e impulsando la actividad económica y productiva en dichas zonas.

El plazo de presentación de solicitudes para el ejercicio 2023, comenzará el día siguiente al de la publicación de este Decreto en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha y finalizará el 14 de diciembre 2023



[Pincha aquí para más info sobre esta subvención](#)

Ayudas para incentivar la contratación indefinida

La presente ayuda tiene por objeto aprobar y efectuar para el ejercicio 2023, la convocatoria de concesión directa de subvenciones destinadas a favorecer la contratación laboral indefinida y la conversión de los contratos indefinidos de jornada parcial a jornada completa, de los colectivos más vulnerables y con mayor tasa de desempleo.

Serán subvencionables las actuaciones incluidas en las distintas líneas, que se realicen en el período comprendido desde el 1 de noviembre de 2022 hasta el día 31 de octubre de 2023, ambos incluidos.



[Pincha aquí para más info sobre esta ayuda](#)

Ayudas para favorecer el acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes y fomentar la cualificación profesional

La presente resolución tiene por objeto publicar los créditos disponibles en el ejercicio 2023 para la concesión de subvenciones reguladas en el Decreto 103/2022, de 13 de septiembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones para favorecer el acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes y fomentar la cualificación profesional, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Serán subvencionables las contrataciones formalizadas en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2022 y el día 30 de septiembre de 2023, ambos incluidos.



[Pincha aquí para más info sobre esta ayuda](#)



Fuente consultada para el documento Empleo y Formación CLM

AYUDAS Y SUBVENCIONES A LA CONTRATACION EN CLM

Subvenciones para la realización de actuaciones de mejora de la empleabilidad y la inserción dirigidas a colectivos vulnerables, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia - Financiado por la Unión Europea- NextGenerationEU

La finalidad de esta subvención es fijar población y luchar contra su pérdida en zonas escasamente pobladas o en riesgo de despoblación, particularmente de la población joven, fomentando su contratación, su actividad emprendedora o su residencia habitual en dichas zonas, fijando población e impulsando la actividad económica y productiva en dichas zonas.

Convocatoria abierta.

 [Pincha aquí para más info sobre esta subvención](#)



Convocatoria de Ayudas al Retorno del Talento

Siendo uno de los objetivos de las políticas del Gobierno Regional fomentar el retorno de las ciudadanas y ciudadanos titulados de Castilla-La Mancha, que tuvieron que emigrar en los años de la crisis, con estas ayudas se trata concretamente de:

- a) Favorecer el retorno de talentos, a través de contratación laboral indefinida.
- b) Incentivar el inicio de la actividad emprendedora.
- c) Otorgar el "Pasaporte de Vuelta", título que lleva asociada una ayuda económica, para paliar los gastos de desplazamiento y mudanza, desde el extranjero a nuestra comunidad, a aquellas personas que quieran volver.

Convocatoria abierta.

 [Pincha aquí para más info sobre esta ayuda](#)

Empresas de Inserción - Ayudas a la contratación de personas en riesgo de exclusión social

La finalidad de estas subvenciones consiste en apoyar y propiciar la integración laboral de las personas en situación de exclusión social en el mercado laboral a través de las empresas de inserción, así como facilitar la viabilidad y el desarrollo de la función social de estas empresas.

El plazo de presentación de solicitudes comenzará el día siguiente al de la publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha del texto completo y del extracto de la resolución por la que se publica el crédito presupuestario disponible en cada ejercicio y finalizará el 15 de diciembre de ese mismo ejercicio.

 [Pincha aquí para más info sobre esta ayuda](#)

Fuente consultada para el documento Empleo y Formación CLM