

Servei Públic  
d'Ocupació Estatal

# Guia de contractes

Octubre 2018

Servei Públic  
d'Ocupació Estatal

# Guia de contractes



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

**Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal**

Condesa de Venadito, 9. 28027 Madrid

NIPO PDF: 274-18-018-8



# INTRODUCCIÓ



La **Guia de Contractes** s'emmarca dins de la política d'informació i atenció al ciutadà del Ministeri d'Treball, Migracions i Seguretat Social, i recull tota la normativa vigent en matèria de contractes de treball i incentius a la contractació.

S'orienta a **satisfer la demanda d'informació** per part dels usuaris, així com dels diferents agents que operen al nostre mercat de treball, en un àmbit com les relacions laborals que està subjecte a freqüents canvis normatius, tant de contingut de la mateixa relació laboral com, dels incentius que s'estableixen en funció de la situació dels diferents col·lectius de treballadors i d'empreses.

S'adapta a la recent **simplificació administrativa de models de contracte**, i proporciona als operadors jurídics i econòmics un coneixement exacte dels models de contracte de treball existents al mercat laboral espanyol. A més, pretén facilitar el compliment de les obligacions que s'exigeix a les empreses en matèria de contractació.

S'estructura de manera que resulti comprensible com a **manual de coneixement dels quatre models de contractes** (indefinit, temporal, per a la formació i l'aprenentatge i en pràctiques), les seves característiques i les clàusules específiques que pugui presentar cada un, en funció de les peculiaritats del treballador i/o de l'empresari.

A més, serveix com a informació de suport per seleccionar, en **l'assistent de contractes**, el model més d'acord amb les circumstàncies que concorren en el tipus de prestació laboral per desenvolupar.



# ÍNDEX



<b>CONTRACTE INDEFINIT .....</b>	<b>10</b>
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT ORDINARI .....	12
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE PERSONES AMB DISCAPACITAT .....	13
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE PERSONES AMB DISCAPACITAT EN CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ.....	16
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A PERSONES AMB DISCAPACITAT PROCEDENTS D'ENCLAVAMENTS LABORALS.....	20
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE SUPORT ALS EMPRENEDORS .....	22
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT D'UN JOVE PER MICROEMPRESSES I EMPRESARIS AUTÒNOMS .....	25
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A NOUS PROJECTES D'EMPRENEDORIA JOVE .....	27
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT A TEMPS PARCIAL AMB VINCULACIÓ FORMATIVA.....	28
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS EN SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL.....	30
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS QUE TINGUIN ACREDITADA PER L'ADMINISTRACIÓ COMPETENT LA CONDICIÓ DE VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE, DOMÈSTICA, VÍCTIMA DEL TERRORISME O VÍCTIMA DE TRACTA D'ÉSSERS HUMANS .....	32
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS EN SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL PER EMPRESA D'INSERCIÓ.....	34
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE FAMILIAR DE TREBALLADOR AUTÒNOM.....	37
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS MAJORS DE CINQUANTA-DOS ANYS BENEFICIARIS DELS SUBSIDIS PER DESOCUPACIÓ .....	38
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS PROCEDENTS D'UNA ETT AMB CONTRACTE DE PRIMERA OCUPACIÓ JOVE, AMB CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENENTATGE O AMB CONTRACTE EN PRÀCTIQUES .....	40
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR.....	41
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A PENATS EN INSTITUCIONS PENITENCIÀRIES.....	44
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE TREBALL EN GRUP.....	45
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT D'ALTA DIRECCIÓ .....	46
ALTRES CONTRACTES INDEFINITS.....	47
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DE CONVERSIÓ DE CONTRACTES FORMATIUS I TEMPORALS PER AL FOMENT DE L'OCUPACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT EN INDEFINITS .....	48
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DE CONVERSIÓ DE CONTRACTE EN PRÀCTIQUES, DE RELLEU, DE SUBSTITUCIÓ PER ANTICIPACIÓ DE L'EDAT DE JUBILACIÓ I EVENTUAL PRIMERA OCUPACIÓ EN INDEFINIT.....	50

**CONTRACTE TEMPORAL.....53**

CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'OBRA O SERVEI DETERMINAT .....	55
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL EVENTUAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ.....	57
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'INTERINITAT .....	59
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'INTERINITAT QUE SE CELEBRI PER SUBSTITUIR EL TREBALLADOR QUE ESTIGUI EN SITUACIÓ D'EXCEDÈNCIA PER CURA DE FAMILIARS, AMB REDUCCIÓ DE QUOTES A LA SEGURETAT SOCIAL .....	61
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'INTERINITAT PER SUBSTITUIR TREBALLADORS EN FORMACIÓ PER TREBALLADORS BENEFICIARIS DE PRESTACIONS PER DESOCUPACIÓ.....	62
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'INTERINITAT PER SUBSTITUIR TREBALLADORS DURANT ELS PERÍODES DE DESCANS PER MATERNITAT, ADOPCIÓ, ACOLLIMENT, RISC DURANT L'EMBARÀS, RISC DURANT LA LACTÀNCIA NATURAL O SUSPENSÍO PER PATERNITAT .....	63
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'INTERINITAT PER SUBSTITUIR BAIXES PER INCAPACITAT TEMPORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT.....	65
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'INTERINITAT PER SUBSTITUIR TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE.....	66
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE PRIMERA OCUPACIÓ JOVE.....	67
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL PER A TREBALLADORS EN SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL .....	69
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS QUE TINGUIN ACREDITADA PER L'ADMINISTRACIÓ COMPETENT LA CONDICIÓ DE VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE, DOMÈSTICA, VÍCTIMA DEL TERRORISME O VÍCTIMA DE TRACTA D'ÉSSERS HUMANS .....	72
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE DE DURADA DETERMINADA TEMPORAL PER A TREBALLADORS EN SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL PER EMPRESES D'INSERCIÓ .....	74
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE FOMENT D'OCUPACIÓ PER A TREBALLADORS EN SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL EN EMPRESES D'INSERCIÓ .....	77
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS MAJORS DE CINQUANTA-DOS ANYS BENEFICIARIS DELS SUBSIDIS PER DESOCUPACIÓ .....	79
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE SITUACIÓ DE JUBILACIÓ PARCIAL .....	81
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE RELLEU .....	83
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL A TEMPS PARCIAL AMB VINCULACIÓ FORMATIVA .....	85
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE TREBALLS D'INTERÈS SOCIAL / FOMENT D'OCUPACIÓ AGRÀRIA .....	87
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR .....	91
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT .....	94
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE PERSONES AMB DISCAPACITAT EN CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ.....	96
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL PER A LA REALITZACIÓ D'UN PROJECTE ESPECÍFIC DE RECERCA CIENTÍFICA I TÈCNICA .....	100

CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'ACCÉS AL SISTEMA ESPANYOL DE CIÈNCIA, TECNOLOGIA I INNOVACIÓ .....	101
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL PER A PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓ .....	103
PREDOCTORAL (PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓ) .....	104
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A PENATS EN INSTITUCIONS PENITENCIÀRIES.....	106
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE MENORS I JOVES, EN CENTRES DE MENORS SOTMESOS A MESURES D'INTERNAMENT .....	107
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE TREBALL EN GRUP.....	109
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT D'ALTA DIRECCIÓ .....	110
ALTRES .....	111
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE SUBSTITUCIÓ PER ANTICIPACIÓ DE L'EDAT DE JUBILACIÓ.....	112
<b>CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE.....</b>	<b>115</b>
PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE ORDINARI .....	117
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE CELEBRAT PER EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL (ETT).....	124
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE EN PROGRAMES D'OCUPACIÓ I FORMACIÓ .....	125
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE CELEBRAT AMB PERSONES AMB DISCAPACITAT .....	126
<b>CONTRACTE EN PRÀCTIQUES.....</b>	<b>128</b>
CONTRACTE EN PRÀCTIQUES ORDINARI .....	130
CLÀUSULAS ESPECÍFICAS DEL CONTRATO TEMPORAL EN PRÁCTICAS CELEBRADO POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT).....	132
CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE EN PRÀCTIQUES DE PERSONES AMB DISCAPACITAT .....	133





# **CONTRACTE INDEFINIT**



## CONTRACTE INDEFINIT

### DEFINICIÓ

És aquell que es concerta sense establir límits de temps en la prestació dels serveis, pel que fa a la durada del contracte.

El contracte de treball indefinit podrà ser verbal o escrit.

El contracte de treball indefinit podrà celebrar-se a jornada completa, parcial o per a la prestació de serveis fixos discontinus.

### CLÀUSULES ESPECÍFIQUES

Els contractes indefinits poden en alguns casos ser beneficiaris d'Incentius a la contractació, quan es compleixin els requisits que en cada cas estableixi la Normativa d'aplicació, depenent de les característiques de l'empresa, del treballador i, si escau, de la jornada.

### FORMALITZACIÓ

La seva formalització pot ser verbal o escrita. En el cas de relació laboral indefinida, hauran de constar per escrit: els acolliments al programa de foment de l'ocupació, quan així ho exigeixi una disposició legal i, en tot cas, els contractes a temps parcial, fixos discontinus i de relleu, els dels treballadors que treballin a distància i els contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger.

En cas de no observar-se la formalització per escrit quan sigui exigible, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa, tret de prova en contrari que acrediti la seva naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis, tal com estableix l'article 8.2 de l'Estatut dels Treballadors. En tot cas, qualsevol de les parts podrà exigir que el contracte es formalitzi per escrit fins i tot durant el transcurs de la relació laboral.

Adquiriran la condició de treballadors fixos, sigui quina sigui la modalitat de la seva contractació, els que no hagin estat donats d'alta a la Seguretat Social una vegada transcorregut un termini igual al que legalment s'hagués pogut fixar per al període de prova, llevat que, de la mateixa naturalesa de les activitats o dels serveis contractats, se'n dedueixi clarament la durada temporal, tot això sense perjudici de les altres responsabilitats que corresponguin en dret.

El contingut del contracte es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació Estatal en el termini dels 10 dies següents a la seva concertació.

Quan es formalitzi el contracte amb un treballador amb discapacitat, el contracte es formalitzarà per escrit, en quadruplicat exemplar, en model oficial. Al contracte s'acompanyarà sol·licitud d'alta en el règim corresponent de la Seguretat Social, així com el certificat de discapacitat.

Quan es tracti de treball fix discontinu, el contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit en el model que s'estableixi, i hi haurà de figurar la indicació sobre la durada estimada de l'activitat, així com sobre la forma i l'ordre de crida que estableixi el conveni col·lectiu aplicable, fent-hi constar igualment, de manera orientativa, la jornada laboral estimada i la seva distribució horària.

En el supòsit de treballadors a distància, en el contracte haurà de fer-se constar el lloc en què es realitzi la prestació.

Si el contracte se celebra a temps parcial, en el contracte haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seva distribució. En cas de no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, tret de prova en contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis i el nombre i distribució de les hores contractades.

Les conversions de contractes temporals en indefinits podran celebrar-se amb jornada a temps complet, a temps parcial o fix discontinu i hauran de formalitzar-se per escrit i, al igual dels contractes inicials, en el model que disposi el Servei Públic d'Ocupació Estatal i es comunicaran al Servei Públic d'Ocupació en els deu dies següents a la seva concertació.

## **NORMATIVA**

- Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 1424/2002, de 27 de desembre, pel qual es regula la comunicació del contingut dels contractes de treball i de les còpies bàsiques als serveis públics d'ocupació, i l'ús de mitjans telemàtics en relació amb la comunicació.. [[BOE](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT ORDINARI

En aquest contracte regeix l'establert amb caràcter general per als contractes indefinits, sense que la seva celebració doni lloc a l'establiment de contingut específic dins de les Clàusules específiques, ja que no dóna dret a cap incentiu per la contractació.

### NORMATIVA

- Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 1424/2002, de 27 de desembre, pel qual es regula la comunicació del contingut dels contractes de treball i de les còpies bàsiques als serveis públics d'ocupació, i l'ús de mitjans telemàtics en relació amb la comunicació. [[BOE](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Ser treballador amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33% reconegut com a tal per l'Organisme competent, o pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa, o pensionistes de classes passives que tinguin reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.
- Estar inscrit en el Servei Públic d'Ocupació.
- El treballador no pot haver estat vinculat a l'empresa, grup d'empreses o entitat en els vint-i-quatre mesos anteriors a la contractació mitjançant un contracte per temps indefinit.
- Queden exclosos els treballadors que hagin finalitzat la seva relació laboral de caràcter indefinit en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte, excepte en el supòsit previst en l'article 8.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre).

Les dues últimes exclusions no s'aplicaran quan es tracti de treballadors amb especials dificultats per a la seva inserció laboral. A aquests efectes, es considerarà que existeixen aquestes especials dificultats quan el treballador estigui inclòs en algun dels grups següents:

- a) Persones amb paràlisi cerebral, persones amb malaltia mental o persones amb discapacitat intel·lectual, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33%.
- b) Persones amb discapacitat física o sensorial, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 65%.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

Podran sol·licitar els beneficis que a continuació s'indiquen les empreses que contractin treballadors amb discapacitat per temps indefinit a jornada completa o parcial, així com les cooperatives de treball associat que incorporin treballadors amb discapacitat com a socis i compleixin els requisits següents:

- Trobar-se al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social tant en la data d'alta dels treballadors com durant l'aplicació de les bonificacions corresponents. Si durant el període de bonificació hi ha una falta d'ingrés en termini reglamentari d'aquestes obligacions, es produirà la pèrdua automàtica de les bonificacions regulades en el present Programa, respecte de les quotes corresponents a períodes no ingressats en el termini, tenint en compte aquest període com a consumit per al còmput del temps màxim de bonificació.
- No haver estat exclosos de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació pel fet d'haver comès infraccions molt greus no prescrites, d'acord amb el que preveu l'article 46.2 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, Text Refós aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

Les empreses que hagin extingit o extingeixin per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu contractes bonificats quedaran excloses per un període de dotze mesos de les bonificacions establertes en aquest programa.

Les empreses hauran de sol·licitar els treballadors amb discapacitat de la corresponent Oficina d'Ocupació.

## INCENTIUS

- Subvenció de 3.907 euros per cada contracte celebrat a temps complet.  
Quan el contracte per temps indefinit es concerta a temps parcial, la subvenció de 3.907 euros es reduirà proporcionalment a la jornada pactada.
- Bonificacions de les quotes empresarials de la Seguretat Social:
  - Si el contracte se celebra a temps complet, l'empresa tindrà dret a les següents bonificacions:

- Treballadors sense discapacitat severa	Homes	Dones
Menors de 45 anys	4.500 €/any	5.350 €/any
Majors de 45 anys:	5.700 €/any	5.700 €/any
- Treballadors amb discapacitat severa:	Homes	Dones
Menors de 45 anys	5.100 €/any	5.950 €/any
Majors de 45 anys:	6.300 €/any	6.300 €/any
  - Si la contractació es realitza a temps parcial, la quantia de la bonificació correspondrà al que estableix l'article 2.7 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, segons redacció donada per l'article 6.dos de la Llei 27/2009, de 30 de desembre (BOE de 31 de desembre).
  - L'empresa, per poder bonificar-se en la quota empresarial, haurà de complir els requisits que estableix la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre).
- Subvenció per a l'adaptació de llocs de treball, eliminació de barreres o dotació de mitjans de protecció personal fins a 901,52 euros.
- Deducció de la quota íntegra la quantitat de 9.000 euros per cada persona/any d'increment de la mitjana de plantilla de treballadors amb discapacitat en un grau igual o superior al 33% i inferior al 65%, contractats pel contribuent, experimentat durant el període impositiu, respecte a la plantilla mitjana de treballadors de la mateixa naturalesa del període immediat anterior.
- Deducció de la quota íntegra la quantitat de 12.000 euros per cada persona/any d'increment de la mitjana de plantilla de treballadors amb discapacitat en un grau igual o superior al 65%, contractats pel contribuent, experimentat durant el període impositiu, respecte a la plantilla mitjana de treballadors de la mateixa naturalesa del període immediat anterior.

## OBLIGACIONS DE L'EMPRESA

- Les empreses beneficiàries estaran obligades a mantenir l'estabilitat d'aquests treballadors per un temps mínim de tres anys i, en cas de cessament voluntari, acomiadament procedent o extinció de la relació laboral per causes objectives, hauran de substituir-los per altres treballadors amb discapacitat.  
En cas d'incomplir aquesta obligació, l'empresa haurà de reintegrar les quantitats corresponents al període d'incompliment; aquest reintegrament de quantitats ha de limitar-se a la subvenció rebuda, sense estar obligada a retornar cap quantitat per les bonificacions gaudides fins al moment. La devolució de la quantitat corresponent per la subvenció serà la part proporcional al temps durant el qual el treballador no està en la plantilla de l'empresa, és a dir,

el temps que resta des de la data del cessament voluntari, acomiadament procedent o extinció de la relació laboral per causes objectives. En el supòsit d'acomiadament improcedent, la devolució serà per la totalitat de la quantitat de subvenció rebuda.

## **NORMATIVA**

- Reial Decret 1451/1983, de 11 de maig, pel qual en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva o les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Article 57 del capítol II de la Llei 46/2002, de 18 de desembre, de reforma parcial de l'impost sobre la renda de les persones físiques i per la qual es modifiquen les lleis dels impostos sobre societats i sobre la renda de no residents. [[BOE](#)]
- Reial Decret 170/2004, de 30 de gener, pel qual es modifica el Reial Decret 1451/1983, de 11 de maig, pel qual en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva o les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids. [[BOE](#)]
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 27/2014, de 27 de novembre, de l'Impost sobre Societats. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE PERSONES AMB DISCAPACITAT EN CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Ser treballador amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33% reconegut com a tal per l'Organisme competent, o pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa, o pensionistes de classes passives que tinguin reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.

La disminució de la capacitat de treball s'apreciarà posant-se aquesta en relació amb la capacitat normal de treball d'una persona de qualificació professional similar.

La determinació del grau de discapacitat es durà a terme pels Equips multiprofessionals en resolució motivada, aplicant-se els barems establerts en la norma reglamentària corresponent.

- Estar inscrit en el Servei Públic d'Ocupació.
- El treballador no pot haver estat vinculat a l'empresa, grup d'empreses o entitat en els vint-i-quatre mesos anteriors a la contractació mitjançant un contracte per temps indefinit.
- Queden exclosos els treballadors que hagin finalitzat la seva relació laboral de caràcter indefinit en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte, excepte en el supòsit previst en l'article 8.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre).
- Aquesta exclusió no s'aplicarà quan es tracti de treballadors amb especials dificultats per a la seva inserció laboral. A aquests efectes, es considerarà que existeixen aquestes especials dificultats quan el treballador estigui inclòs en algun dels grups següents:
  - a) Persones amb paràlisi cerebral, persones amb malaltia mental o persones amb discapacitat intel·lectual, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33%.
  - b) Persones amb discapacitat física o sensorial, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 65%.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Els contractes que concertin els Centres Especials d'Ocupació podran ser de caràcter indefinit amb excepció del contracte de treball a distància.

Respecte de les cotitzacions a la Seguretat Social, s'aplicarà el règim de bonificacions o exempcions de quotes que, amb caràcter general o específic, resulti més beneficiós.

Per tal de facilitar l'adaptació professional del treballador amb discapacitat per al desenvolupament de les tasques que constitueixen el contingut del seu lloc de treball o, si escau, completar la formació necessària per a aquest, en els contractes podrà pactar-se un període d'adaptació a la feina que, al seu torn, tindrà el caràcter de període de prova i la durada del qual no podrà excedir de sis mesos.

La necessitat que el treballador amb discapacitat passi per un període d'adaptació a la feina i les condicions d'aquest seran determinades per l'Equip multiprofessional.



En matèria de jornada de treball, descansos, festes, vacances i permisos s'estarà al que es disposa en la secció cinquena del capítol segon del títol I de l'Estatut dels Treballadors, sense perjudici de les peculiaritats següents:

- a) Es prohibeix la realització d'hores extraordinàries excepte les necessàries per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris.
- b) El treballador, mitjançant avís previ i justificació, podrà absentar-se del treball per assistir a tractaments de rehabilitació medicofuncionals i per participar en accions d'orientació, formació i readaptació professional, amb dret a remuneració sempre que aquestes absències no excedeixin de deu dies en un semestre.

## **REQUISITS DE L'EMPRESA**

Són empreses promogudes principalment per associacions de persones amb discapacitat i/o els seus familiars, sense perjudici que qualsevol persona física o jurídica pugui constituir-ne un.

L'objectiu principal d'aquests centres és la integració laboral i per tant social de persones amb discapacitat.

Per obtenir la qualificació de Centre Especial d'Ocupació, les empreses han de tenir en la seva plantilla un mínim del 70% de treballadors amb discapacitat i sol·licitar la corresponent qualificació a l'administració competent.

Els Centres Especials d'Ocupació són empreses l'objectiu principal de les quals és proporcionar als treballadors amb discapacitat la realització d'un treball productiu i remunerat, adequat a les seves característiques personals i que faciliti la seva integració laboral al mercat ordinari de treball.

Poden ser creats per les Administracions Públiques, directament o en col·laboració amb altres organismes. Per Entitats, per persones físiques, jurídiques o comunitats de béns, que tinguin capacitat jurídica i d'obrar per ser empresaris.

Poden tenir caràcter públic o privat, amb ànim de lucre o sense.

És indispensable la qualificació i inscripció en el Registre de Centres del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE), o, si escau, en el registre corresponent de les Administracions Autònòmiques.

La gestió està subjecta a les mateixes normes que afecten qualsevol empresa.

Podran sol·licitar els beneficis que a continuació s'indiquen els Centres Especials d'Ocupació que contractin treballadors amb discapacitat per temps indefinit a jornada completa o parcial.

Trobar-se al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social tant en la data d'alta dels treballadors com durant l'aplicació de les bonificacions corresponents. Si durant el període de bonificació hi ha una falta d'ingrés en termini reglamentari d'aquestes obligacions, es produirà la pèrdua automàtica de les bonificacions regulades en el present Programa, respecte de les quotes corresponents a períodes no ingressats en el termini, tenint en compte aquest període com a consumit per al còmput del temps màxim de bonificació.

No haver estat exclosos de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació pel fet d'haver comès infraccions molt greus no prescrites, d'acord amb el que preveu l'article 46.2 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, Text Refós aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

Els Centres Especials d'Ocupació que hagin extingit o extingeixin per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu contractes bonificats quedaran exclosos per un període de dotze mesos de les bonificacions establertes en aquest programa.

Les empreses hauran de sol·licitar els treballadors amb discapacitat de la corresponent Oficina d'Ocupació.

## INCENTIUS

Els ajuts que poden rebre consisteixen en:

1. Per finançar parcialment projectes generadors d'ocupació (creació de centres o ampliació d'aquests. Ordre Ministerial de 16 d'octubre de 1998).

Subvencions de:

- 12.020,24 euros per lloc de treball creat amb caràcter estable, si el CEO supera el 90% de treballadors amb discapacitat respecte del total de la seva plantilla o,
- 9.015,18 euros per lloc de treball creat de caràcter estable si el nombre de treballadors amb discapacitat del CEO està comprès entre el 70% i el 90% del total de la plantilla.

Es podran concedir les subvencions anteriors sempre que el centre especial d'ocupació justifiqui adequadament la inversió que implica el projecte per a alguna o algunes de les següents accions:

- Subvenció per a assistència tècnica (estudis de viabilitat, auditories?).
- Subvenció parcial d'interessos de préstecs de fins a 3 punts d'interès.
- Subvenció per a la inversió fixa en projectes de reconegut interès social.

2. Suport al manteniment de llocs de treball en el CEO (Ordre Ministerial de 16 d'octubre de 1998).

Els ajuts per al manteniment de llocs de treball en Centres Especials d'Ocupació, consisteixen en:

- Bonificació del 100% de la quota empresarial a la Seguretat Social, incloses les d'accidents de treball i malaltia professional i les quotes de recaptació conjunta.
- Subvencions del cost salarial per un import del 50% del salari mínim interprofessional. En el cas de contractes de treball a temps parcial, la subvenció experimentarà una reducció proporcional a la jornada laboral realitzada.
- Subvencions per a l'adaptació de llocs de treball i eliminació de barreres arquitectòniques en una quantia no superior a 1.803,04 euros per lloc de treball.
- Subvenció, per una sola vegada, destinada a equilibrar i sanejar financerament els centres especials d'ocupació.
- Subvenció dirigida a equilibrar el pressupost d'aquells centres especials d'ocupació que no tinguin ànim de lucre i siguin d'utilitat pública i imprescindibilitat.

Els Centres Especials d'Ocupació podran rebre assistència tècnica destinada al manteniment de llocs de treball, la qual podrà ser concedida a instància de part o d'ofici quan l'estudi de l'expedient així ho exigeixi.

3. Ajuts per a les Unitats de Suport a l'Activitat Professional (R.D. 469/2006, de 21 d'abril).

S'entén per Unitats de Suport a l'Activitat Professional els equips multiprofessionals, emmarcats dins dels Serveis d'Ajustament Personal i Social dels Centres Especials d'Ocupació, que mitjançant el desenvolupament de diferents funcions i tasques, permeten ajudar a superar les barreres, els obstacles o les dificultats que els treballadors amb discapacitat d'aquests centres tenen a l'hora d'incorporar-se i mantenir-se en un lloc de treball.

## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

El treball que desenvolupi el treballador amb discapacitat als Centres Especials d'Ocupació haurà de ser productiu i remunerat, adequat a les característiques individuals del treballador, amb vista a afavorir la seva adaptació personal i social, i facilitar, si escau, la seva posterior integració laboral al mercat ordinari de treball.

Per tal de garantir que el treball s'adeqüi en tot moment a les característiques personals i professionals del treballador amb discapacitat i valorar el grau d'adaptació professional assolit, els Equips Multiprofessionals els sotmetran a revisió, almenys amb una periodicitat de dos anys. Si com a conseqüència de l'esmentada revisió dels Equips Multiprofessionals s'observés que la feina que realitza el treballador suposa un greu risc per a la seva salut, hauran de declarar la seva inadequació, i el treballador haurà de passar a ocupar un altre lloc adequat a les seves característiques dins del mateix Centre i, si això no fos possible, cessaran en la prestació de serveis, en les condicions previstes en l'article 16.

En el supòsit que el risc quedés constatat amb anterioritat a la revisió periòdica de l'Equip Multiprofessional, es procedirà de la mateixa forma, i se'n donarà compte immediatament a l'Equip Multiprofessional.

## NORMATIVA

- Reial Decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 427/1999, de 12 de març, pel qual es modifica el Reial Decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació. [[BOE](#)]
- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social. [[BOE](#)]
- Reial Decret 2273/1985, de 4 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament dels centres especials d'ocupació definits en l'article 42 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social del Minusvàlid. [[BOE](#)]
- Ordre de 16 d'octubre de 1998 per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió dels ajuts i subvencions públiques destinades al foment de la integració laboral dels minusvàlids en centres especials d'ocupació i treball autònom. [[BOE](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A PERSONES AMB DISCAPACITAT PROCEDENTS D'ENCLAVAMENTS LABORALS

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Ser treballador amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33% reconegut com a tal per l'Organisme competent, o pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa, o pensionistes de classes passives que tinguin reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.
- Procedir d'un enclavament laboral i estar en situació d'excedència voluntària al Centre Especial d'Ocupació.
- Pertànyer a algun dels següents col·lectius (segons s'estableix en l'article 6 del R. D. 290/2004 de 20 de febrer)
  - a) Les persones amb paràlisi cerebral, les persones amb malaltia mental o les persones amb discapacitat intel·lectual amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33%.
  - b) Les persones amb discapacitat física o sensorial amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 65%.
  - c) Les dones amb discapacitat no incloses en els paràgrafs anteriors amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33%.
- El treballador no pot haver estat vinculat a l'empresa, grup d'empreses o entitat en els vint-i-quatre mesos anteriors a la contractació mitjançant un contracte per temps indefinit o en els últims sis mesos mitjançant un contracte de durada determinada o temporal o mitjançant un contracte formatiu, de relleu o de substitució per jubilació.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

- Ser empresa col·laboradora i reunir els requisits establerts en el R. D. 290/2004, de 20 de febrer (BOE de 21 de febrer).
- Les empreses que hagin extingit o extingeixin per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu contractes bonificats quedaran excloses per un període de dotze mesos de les bonificacions establertes en aquest programa.

### INCENTIUS

- L'empresa col·laboradora que contracti un treballador de l'enclavament que pertanyi al col·lectiu del grup a) o b) tindrà els següents ajuts:
  - Subvenció de 7.814 euros per cada contracte celebrat a temps complet. Si el contracte és a temps parcial, la subvenció es reduirà proporcionalment segons la jornada de treball pactada.
  - Subvenció per adaptació de lloc de treball i eliminació de barreres de conformitat amb l'establert en el R. D. 1451/83, d'11 de maig, modificat pel R. D. 170/2004, de 30 de gener.
- Si l'empresa col·laboradora contracta un treballador de l'enclavament que pertanyi al col·lectiu del grup c), tindrà dret als següents ajuts:
  - Subvenció de 3.907 euros per cada contracte celebrat a temps complet. Si el contracte és a temps parcial, la subvenció es reduirà proporcionalment segons la jornada de treball pactada.

- Subvenció per adaptació de lloc de treball i eliminació de barreres de conformitat amb l'establert en el R. D. 1451/83, d'11 de maig, modificat pel R. D. 170/2004, de 30 de gener.
- Bonificació de les quotes empresarials de la Seguretat Social:
- Si el contracte se celebra a temps complet, l'empresa tindrà dret a les següents bonificacions:
  - Treballadors sense discapacitat severa:

	Homes	Dones
Menors de 45 anys	4.500 €/any	5.350 €/any
Majors de 45 anys:	5.700 €/any	5.700 €/any
  - Trabajadores con discapacidad severa:

	Homes	Dones
Menors de 45 anys	5.100 €/any	5.950 €/any
Majors de 45 anys:	6.300 €/any	6.300 €/any

Si la contractació es realitza a temps parcial, la quantia de la bonificació correspondrà a l'establert en l'article 2.7 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), segons redacció donada per l'article 6.2 de la Llei 27/2009, de 30 de desembre (BOE de 31 de desembre).

## OBLIGACIONS DE L'EMPRESA

- Les empreses beneficiàries estaran obligades a mantenir l'estabilitat d'aquests treballadors per un temps mínim de tres anys i, en cas d'acomiadament procedent, hauran de substituir-los per altres treballadors amb discapacitat.
- Trobar-se al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social. Altres característiques

## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

En el previst 290/2004, de 20 de febrer, serà d'aplicació a les empreses col·laboradores i a aquests contractes el règim sobre requisits i exclusions, així com d'obligacions, inclosa la de manteniment de l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors, aplicable als ajuts regulats en el R. D. 1451/83 de 11 de maig, modificat per el R.D. 170/2004 de 30 de gener

## NORMATIVA

- Reial Decret 1451/1983, de 11 de maig, pel qual en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva o les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 170/2004, de 30 de gener, pel qual es modifica el Reial Decret 1451/1983, de 11 de maig, pel qual en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva o les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids. [[BOE](#)]
- Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE SUPORT ALS EMPRENEDORS

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Treballadors inscrits en l'Oficina d'Ocupació, en el cas d'aplicació de les bonificacions.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Per temps indefinit.
- Jornada completa o parcial.
- Formalització en el model establert
- Període de prova d'un any. No es pot establir període de prova quan el treballador ha exercit les mateixes funcions a l'empresa amb anterioritat en qualsevol modalitat de contracte.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

- Empreses que tinguin menys de 50 treballadors en el moment de produir-se la contractació.
- No podrà concertar aquest contracte l'empresa que, en els sis mesos anteriors a la celebració del contracte, hagi realitzat decisions extintives improcedents i, per a la cobertura de llocs de treball del mateix grup professional i per al mateix centre o centres de treball, la limitació afectarà les Extincions produïdes amb posterioritat a l'entrada en vigor de la Llei 3/2012 de 6 de juliol.
- Seran d'aplicació les previsions contingudes en la secció 1a del Capítol I, de la Llei 43/2006 a excepció de l'establert en l'article 2.7 i 6.2.
- Haurà de mantenir-se l'ocupació del treballador contractat durant almenys 3 anys des de la data de l'inici de la relació laboral, i també haurà de mantenir-se el nivell d'ocupació assolit durant almenys 1 any; en cas d'incompliment d'aquestes obligacions, es procedirà al reintegrament dels Incentius aplicats.
- No es considerarà incompliment l'acomiadament per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre sigui declarat o reconegut com a procedent, la dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa del treballador o per l'expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte.

### INCENTIUS

1. Fiscals (art 43 Llei de l'Impost sobre Societats):
  - A) Primer treballador contractat per l'empresa, menor de 30 anys, l'empresa tindrà dret a una deducció fiscal de 3.000 euros.
  - B) En cas de contractar un aturat perceptor de prestació contributiva, dret a una deducció fiscal del 50% del menor dels següents imports:
    - a) L'import de la prestació d'atur que el treballador tingués pendent de percebre en el moment de la contractació.
    - b) L'import corresponent a 12 mensualitats de la prestació d'atur que tingués reconeguda.

- El treballador haurà d'haver percebut la prestació, almenys 3 mesos.
  - L'empresa requerirà al treballador un certificat del Servei Públic d'Ocupació Estatal sobre l'import de prestació pendent de percebre.
  - El treballador podrà compatibilitzar, voluntàriament, juntament amb el salari, el 25% de la quantia de la prestació que tingués reconeguda i pendent de percebre en el moment de la contractació. Aquesta compatibilitat es mantindrà exclusivament durant la vigència del contracte a jornada completa, amb el límit màxim de la durada de la prestació pendent de percebre.
2. Bonificacions en la quota empresarial a la Seguretat Social, durant 3 anys per a treballadors inscrits en l'Oficina d'Ocupació:
- Joves entre 16 i 30 anys, ambdós inclosos:

Quanties:	Primer any:	83,33 €/mes (1.000 €/any)
	Segon any:	91,67 €/mes (1.100 €/any)
	Tercer any:	100 €/mes (1.200 €/any)

Totes les quanties s'incrementaran 8,33 €/mes (100 €/any) quan el contracte es concerta amb una dona en sectors en què estigui menys representada.
  - Majors de 45 anys:

Quanties:	108,33 €/mes (1.300 €/any).
-----------	-----------------------------

125,00 €/mes (1.500 €/any) quan el contracte es concerta amb una dona en sectors en què estigui menys representada.
3. Bonificacions, segons els següents percentatges, en la quota empresarial a la Seguretat Social, durant 3 anys per a treballadors inscrits en l'Oficina d'Ocupació que prestin serveis en centres de treball situats al territori de la Comunitat Autònoma de Canàries:
- Joves entre 16 i 30 anys, ambdós inclosos:

Quanties:	Primer any:	90%.
	Segon any:	70%.
	Tercer any:	40%.

Totes les quanties s'incrementaran un 10% quan el contracte es concerta amb una dona en sectors en què estigui menys representada.
  - Majors de 45 anys:

Quanties:	90%.
-----------	------

100% quan el contracte es concerta amb una dona en sectors en què estigui menys representada.

Aquestes bonificacions seran compatibles amb altres ajuts públics previstos per a la mateixa finalitat sense que la suma de bonificacions aplicables pugui superar el 100% de la quota empresarial a la Seguretat Social.

Tant els Incentius fiscals com les bonificacions, en el cas que el contracte se celebri a temps parcial, es gaudiran de manera proporcional a la jornada de treball pactada en el contracte.

## **NORMATIVA**

---

- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. [[BOE](#)]



## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT D'UN JOVE PER MICROEMPRESSES I EMPRESARIS AUTÒNOMS

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Jove desocupat inscrit en l'Oficina d'Ocupació, menor de 30 anys o menor de 35 anys si té reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Per temps indefinit.
- Jornada a temps complet o parcial.
- El contracte es formalitzarà per escrit en el model que s'estableixi.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

- Empreses, inclosos els treballadors autònoms, que tinguin una plantilla igual o inferior a nou treballadors.
- No haver tingut vincle laboral anterior amb el treballador.
- No haver adoptat, en els sis mesos anteriors a la celebració del contracte, decisions extintives improcedents. La limitació afectarà únicament les extincions produïdes amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Reial Decret Llei per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'Extinció i per al mateix centre o centres de treball.
- No haver celebrat amb anterioritat un altre contracte amb aquestes característiques, tret que el contracte s'extingís per causa no imputable a l'empresari o per resolució durant el període de prova.
- Ha de mantenir-se en l'ocupació al treballador contractat almenys divuit mesos des de la data d'inici de la relació laboral, tret que el contracte s'extingeixi per causa no imputable a l'empresari o per resolució durant el període de prova.
- Ha de mantenir-se el nivell d'ocupació assolit amb el contracte durant, almenys, un any des de la celebració del contracte. En cas d'incompliment d'aquestes obligacions, s'haurà de procedir al reintegrament dels Incentius.
- No es consideraran incomplides les obligacions de manteniment de l'ocupació quan el contracte s'extingeixi per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre sigui declarat o reconegut com a procedent, la dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa del treballador o per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, o per resolució durant el període de prova.

Seràn d'aplicació les previsions contingudes en la secció 1a del Capítol I, de la Llei 43/2006 a excepció de l'establert en l'article 2.7 i 6.2.

No s'aplicarà, aquest contracte, en els supòsits:

- Quan el contracte es concerta conforme a l'article 4 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (indefinit de suport als emprenedors).
- Quan el contracte sigui per a treballs fixos discontinus, d'acord amb l'article 15.8 de l'Estatut dels Treballadors.

- Quan es tracti de contractes indefinits inclosos en l'article 2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (de persones amb discapacitat, víctimes de violència de gènere, domèstica i del terrorisme i persones en risc d'exclusió social).

## **INCENTIUS**

---

Reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes del 100% durant un any de contracte

## **NORMATIVA**

---

- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A NOUS PROJECTES D'EMPREDORIA JOVE

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Persones amb edat igual o superior a 45 anys que compleixin algun dels requisits següents:

- Estar desocupats, inscrits ininterrompudament en l'oficina d'ocupació almenys dotze mesos durant els divuit anteriors a la contractació.
- Que resultin beneficiaris del Programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació (PREPARA).

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Per temps indefinit.
- Jornada a temps complet o parcial.
- El contracte es formalitzarà per escrit en el model que s'estableixi.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

- Ser treballador per compte propi o autònoms menors de 30 anys, sense assalariats que contractin per primera vegada, a partir del 24 de febrer de 2013.
- Ha de mantenir-se en l'ocupació al treballador contractat almenys divuit mesos des de la data d'inici de la relació laboral, tret que el contracte s'extingeixi per causa no imputable a l'empresari o per resolució durant el període de prova. En cas d'incompliment d'aquestes obligacions, s'haurà de procedir al reintegrament dels Incentius.

Si es donés alguna de les causes anteriors, es podria celebrar un nou contracte, encara que el període total d'aplicació de la reducció no podrà excedir, en conjunt, de dotze mesos.

En el cas que la contractació d'un treballador pogués donar lloc simultàniament a l'aplicació d'altres bonificacions o reduccions en les quotes de Seguretat Social, només se'n podrà aplicar una, corresponent l'opció al beneficiari en el moment de formalitzar l'alta del treballador en la Seguretat Social.

Seràn d'aplicació les previsions contingudes en la secció 1a del Capítol I, de la Llei 43/2006 a excepció de l'establert en l'article 2.7.

### INCENTIUS

- Reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social del 100% durant 12 mesos següents a la contractació.

### NORMATIVA

- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT A TEMPS PARCIAL AMB VINCULACIÓ FORMATIVA

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Jove desocupat inscrit en l'Oficina d'Ocupació, menor de 30 anys o menor de 35 anys si té reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33% i reunir algun dels requisits següents:

- Estar desocupats, inscrits ininterrompudament en l'oficina d'ocupació almenys dotze mesos durant els divuit anteriors a la contractació.
- No tenir experiència laboral o que aquesta sigui inferior a tres mesos.
- Procedir d'un altre sector d'activitat. A aquests efectes s'entendrà per sector d'activitat l'identificat com a Classe mitjançant un codi numèric de quatre xifres a l'Annex del Reial Decret 475/2007, de 13 d'abril, pel qual s'aprova la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques 2009 (CNAE-2009), d'acord amb el seu article 3.d).
- No tenir títol oficial d'ensenyament obligatori, títol de formació professional o certificat de professionalitat.
- Ser beneficiari del Sistema Nacional de Garantia Juvenil

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Per temps indefinit o de durada determinada.
- Jornada a temps parcial no superior al 50% de la corresponent a un treballador a temps complet comparable, excepte en el cas de beneficiaris del Sistema Nacional de Garantia Juvenil, que podrà arribar al 75% de la jornada. A aquests efectes s'entendrà per treballador a temps complet comparable l'establert en l'article 12.1 de l'Estatut dels Treballadors.
- El contracte es formalitzarà per escrit en el model que s'estableixi.

### FORMACIÓ

Els treballadors hauran de compatibilitzar l'ocupació amb la formació o justificar haver-la cursat en els sis mesos anteriors a la formalització del contracte.

No serà necessari que la formació estigui vinculada específicament al lloc de treball objecte del contracte. Podrà ser:

- Formació acreditable oficialment o promoguda pels Serveis Públics d'Ocupació.
- Formació en idiomes o tecnologies de la informació i la comunicació d'una durada mínima de 90 hores en còmput anual.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

- Empreses, inclosos els treballadors autònoms.

- Les empreses, inclosos els treballadors autònoms, no hauran d'haver realitzat, en els sis mesos anteriors a la celebració del contracte, decisions extintives improcedents. La limitació afectarà únicament les extincions produïdes a partir del 24 de febrer del 2013, i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció i per al mateix centre o centres de treball.
- Haurà de mantenir-se el nivell d'ocupació assolit amb el contracte durant almenys un període equivalent a la durada del contracte amb un màxim de dotze mesos des de la seva celebració. En cas d'incompliment d'aquestes obligacions, s'haurà de procedir al reintegrament dels Incentius.
- No es consideraran incomplides les obligacions de manteniment de l'ocupació quan el contracte s'extingeixi per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre sigui declarat o reconegut com a procedent, la dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa del treballador o per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, o per resolució durant el període de prova.

Seràn d'aplicació les previsions contingudes en la secció 1a del Capítol I, de la Llei 43/2006 a excepció de l'establert en l'article 2.7 i 6.2.

## **INCENTIUS**

- Reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes, del 100% si el contracte es realitza per empreses la plantilla de les quals sigui inferior a 250 treballadors, o del 75% en el cas que l'empresa tingui una plantilla igual o superior a 250 treballadors, durant un màxim de 12 mesos.
- Aquest incentiu podrà ser prorrogat per altres dotze mesos, sempre que el treballador continuï compatibilitzant l'ocupació amb la formació, o l'hagi cursada en els sis mesos anteriors a la finalització del període dels dotze primers mesos.

## **NORMATIVA**

- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. [[BOE](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS EN SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Treballadors desocupats o treballant en altres empreses amb un contracte a temps parcial, sempre que la seva jornada de treball sigui inferior a un terç de la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable, en situació d'exclusió social. L'exclusió social serà acreditada pels corresponents serveis socials públics competents i queda determinada per la pertinença a algun dels següents col·lectius:

- A) Perceptors de Rendes Mímines d'Inserció, o qualsevol altra prestació d'igual o similar naturalesa, segons la denominació adoptada en cada Comunitat Autònoma, així com els membres de la unitat de convivència que en són beneficiaris.
  - B) Persones que no puguin accedir a les prestacions a les quals es fa referència en el paràgraf anterior, per alguna de les següents causes.
    - Falta del període exigit de residència o empadronament, o per a la constitució de la Unitat Perceptora.
    - Haver esgotat el període màxim de percepció legalment establert.
  - C) Joves majors de divuit anys i menors de trenta, procedents d'Institucions de Protecció de Menors.
  - D) Persones amb problemes de drogoaddicció o altres trastorns addictius que es trobin en procés de rehabilitació o reinserció social.
  - E) Interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els permeti accedir a una ocupació i la relació laboral dels quals no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial regulada en l'article 1 del Reial Decret 782/2001, de 6 de juliol, així com alliberats condicionals i exreclusos.
  - F) Menors interns inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei Orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors, la situació dels quals els permeti accedir a una ocupació i la relació laboral dels quals no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial a què es refereix l'article 53.4 del Reglament de l'esmentada Llei, aprovat pel Reial Decret 1774/2004, de 30 de juliol, així com els que es trobin en situació de llibertat vigilada i els exinterns.
  - G) Persones procedents de centres d'allotjament alternatiu autoritzats per les Comunitats Autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.
  - H) Persones procedents de serveis de prevenció i inserció social autoritzats per les Comunitats Autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.
    - El treballador no tindrà relació de parentiu per consanguinitat o afinitat fins al 2n grau inclusivament amb l'empresari o amb persones que tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les societats, així com amb les contractacions que es produeixin amb aquests darrers. No serà d'aplicació aquesta exclusió quan l'ocupador sigui un treballador autònom sense assalariats i contracti un sol familiar menor de 45 anys que no conviski a la seva llar ni estigui a càrrec seu. Ni en el supòsit dels fills del treballador autònom menors de 30 anys que treballin amb ell, tant si conviuen com si no.
- El treballador no pot haver estat vinculat a l'empresa, grup d'empreses o entitat en els 24 mesos anteriors a la contractació mitjançant contracte indefinit o en els últims 6 mesos mitjançant un contracte de durada determinada o temporal o mitjançant un contracte formatiu, de relleu o de substitució per jubilació.
- Queden exclosos els treballadors que hagin finalitzat la seva relació laboral de caràcter indefinit en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte. Aquesta exclusió no s'aplicarà quan la finalització del contracte sigui per acomiadament reconegut o declarat improcedent, o per acomiadament col·lectiu, excepte en el supòsit previst en l'article 8.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre).

## CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Els contractes objecte dels ajuts que s'indiquen a l'apartat d'incentius podran realitzar-se amb caràcter indefinit, inclosa la modalitat de fixos discontinus, mitjançant contractacions a temps complet o a temps parcial. Es formalitzaran per escrit en el model que disposi el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

- Trobar-se al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social.
- No haver estat exclosa de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació segons el previst en l'Article 46 del R. D. legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (BOE de 8 d'agost), pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Les empreses que hagin extingit o extingeixin, per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu, contractes bonificats a l'empara de les diferents Normatives de programes de foment d'ocupació, segons l'establert en l'article 6.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), quedaran excloses per un període de dotze mesos dels ajuts contemplats en l'esmentada Llei.

### INCENTIUS

Cada contracte indefinit donarà dret a una bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social de 50 €/mes (600 €/any) durant quatre anys.

Quan els contractes inicials o transformació en indefinit es realitzi a temps parcial, la bonificació s'aplicarà en els termes de l'art.2.6 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), segons redacció donada per l'art.6.2 de la Llei 27/2009, de 30 de desembre (BOE 31 de desembre).

No es concediran els Incentius descrits quan es tracti de relacions laborals de caràcter especial.

### ALTRES CARACTERÍSTIQUES

- Els beneficis establerts no podran, en concurrència amb altres ajuts públics per a la mateixa finalitat, superar el 60% del cost salarial anual corresponent al contracte que es bonifica.
- En els supòsits d'obtenció d'ajuts sense reunir els requisits exigits per a la seva concessió, procedirà la devolució de les quantitats deixades d'ingressar per bonificació de quotes a la Seguretat Social amb el recàrrec i els interessos de demora corresponents segons l'establert en les normes recaptatòries en matèria de Seguretat Social.

No es concediran els Incentius descrits quan es tracti de relacions laborals de caràcter especial.

### NORMATIVA

- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Article 2.1. i disposició final tercera de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Disposició final catorzena de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]

## **CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS QUE TINGUIN ACREDITADA PER L'ADMINISTRACIÓ COMPETENT LA CONDICIÓ DE VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE, DOMÈSTICA, VÍCTIMA DEL TERRORISME O VÍCTIMA DE TRACTA D'ÉSSERS HUMANS**

### **REQUISITS DELS TREBALLADORS**

- Persones que tinguin acreditada per l'Administració competent la condició de víctima de violència de gènere o víctima de violència domèstica per part d'algun membre de la unitat familiar de convivència, víctima de terrorisme o víctima de tracta d'éssers humans sense que sigui necessària la condició d'estar en desocupació.
- El treballador no tindrà relació de parentiu per consanguinitat o afinitat fins al 2n grau inclusivament amb l'empresari o amb persones que tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les societats, així com amb les contractacions que es produeixin amb aquests darrers. No serà d'aplicació aquesta exclusió quan l'ocupador sigui un treballador autònom sense assalariats i contracti un sol familiar menor de 45 anys que no convisqui a la seva llar ni estigui a càrrec seu. Ni en el supòsit dels fills del treballador autònom menors de 30 anys que treballin amb ell, tant si conviuen com si no.
- El treballador no pot haver estat vinculat a l'empresa en els vint-i-quatre mesos anteriors a la contractació mitjançant contracte indefinit o en els últims sis mesos mitjançant un contracte de durada determinada o temporal o mitjançant un contracte formatiu, de relleu o de substitució per jubilació.
- Queden exclosos els treballadors que hagin finalitzat la seva relació laboral de caràcter indefinit en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte. Aquesta exclusió no s'aplicarà quan la finalització del contracte sigui per acomiadament reconegut o declarat improcedent, o per acomiadament col·lectiu, excepte en el supòsit previst en l'article 8.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre).

### **CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE**

Els contractes objecte dels ajuts podran realitzar-se amb caràcter indefinit, inclosa la modalitat de fixos discontinus, mitjançant contractacions a temps complet o a temps parcial. Es formalitzaran per escrit en el model que disposi el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

### **REQUISITS DE L'EMPRESA**

- Podran celebrar aquest contracte totes les empreses, incloses les cooperatives o societats laborals, que incorporin a aquest col·lectiu com a socis treballadors o de treball, sempre que l'entitat hagi optat per un règim de Seguretat Social propi de treballadors per compte d'altri, així com els autònoms que contractin treballadors inclosos en aquest col·lectiu.
- Trobar-se al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social.
- No haver estat exclosa de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació segons el previst en l'Article 46 del R. D. legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (BOE de 8 d'agost), pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Les empreses que hagin extingit o extingeixin, per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu, contractes bonificats a l'empara de les diferents Normatives de programes de foment d'ocupació, segons l'establert en l'article 6.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), quedaran excloses per un període de dotze mesos dels ajuts contemplats en l'esmentada Llei.

### **INCENTIUS**



- Cada contracte indefinit donarà dret, des de la data de celebració del contracte, a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social per cada treballador/a contractat/ada víctima de:
  - Violència domèstica, de 70,83 €/mes (850 €/any) durant 4 anys.
  - Violència de gènere o de terrorisme, 125 €/mes, (1.500 €/any) durant 4 anys.
  - Tracta d'éssers humans, 125 €/mes, (1.500 €/any) durant 2 anys.
- Quan els contractes inicials o transformació en indefinit es realitzi a temps parcial, la bonificació s'aplicarà en els termes de l'art.2.6 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), segons redacció donada per l'art.6.2 de la Llei 27/2009, de 30 de desembre (BOE 31 de desembre).

### ALTRES CARACTERÍSTIQUES

- Els beneficis establerts no podran, en concurrència amb altres ajuts públics per a la mateixa finalitat, superar el 60% del cost salarial anual corresponent al contracte que es bonifica.
- En els supòsits d'obtenció d'ajuts sense reunir els requisits exigits per a la seva concessió, procedirà la devolució de les quantitats deixades d'ingressar per bonificació de quotes a la Seguretat Social amb el recàrrec i els interessos de demora corresponents segons l'establert en les normes recaptatòries en matèria de Seguretat Social.
- No es concediran els Incentius descrits quan es tracti de relacions laborals de caràcter especial.

### NORMATIVA

- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Disposició final primera del Reial Decret 1917/2008, de 21 de novembre, pel qual s'aprova el programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Article 34 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Disposició final vuitena de la Llei 26/2015, de 28 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i l'adolescència. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Disposició final catorzena de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS EN SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL PER EMPRESA D'INSERCIÓ

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Treballadors desocupats en situació d'exclusió social. L'exclusió social serà acreditada pels corresponents serveis socials públics competents i queda determinada per la pertinença a algun dels següents col·lectius:
  - A) Perceptors de Rendes Mímines d'Inserció, o qualsevol altra prestació d'igual o similar naturalesa, segons la denominació adoptada en cada Comunitat Autònoma, així com els membres de la unitat de convivència que en són beneficiaris.
  - B) Persones que no puguin accedir a les prestacions a les quals es fa referència en el paràgraf anterior, per alguna de les següents causes.
    - Falta del període exigít de residència o empadronament, o per a la constitució de la Unitat Perceptora.
    - Haver esgotat el període màxim de percepció legalment establert.
  - C) Joves majors de divuit anys i menors de trenta, procedents d'Institucions de Protecció de Menors.
  - D) Persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme que es trobin en procés de rehabilitació o reinserció social.
  - E) Interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els permeti accedir a una ocupació i la relació laboral dels quals no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial regulada en l'article 1 del Reial Decret 782/2001, de 6 de juliol, així com alliberats condicionals i exreclusos.
  - F) Menors interns inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei Orgànica 5/2000, de 2002 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors, la situació dels quals els permeti accedir a una ocupació i la relació laboral dels quals no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial a què es refereix l'article 53.4 del Reglament de l'esmentada Llei, aprovat pel Reial Decret 1774/2004, de 30 de juliol, així com els que es trobin en situació de llibertat vigilada i els exinterns.
  - G) Persones procedents de centres d'allotjament alternatiu autoritzats per les Comunitats Autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.
  - H) Persones procedents de serveis de prevenció i inserció social autoritzats per les Comunitats Autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.
- El treballador no tindrà relació de parentiu per consanguinitat o afinitat fins al 2n grau inclusivament amb l'empresari o amb persones que tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les societats, així com amb les contractacions que es produeixen amb aquests darrers. El treballador no pot haver estat vinculat a l'empresa, grup d'empreses o entitat en els 24 mesos anteriors a la contractació mitjançant contracte indefinit o en els últims 6 mesos mitjançant un contracte de durada determinada o temporal o mitjançant un contracte formatiu, de relleu o de substitució per jubilació.
- Queden exclosos els treballadors que hagin finalitzat la seva relació laboral de caràcter indefinit en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte. Aquesta exclusió no s'aplicarà quan la finalització del contracte sigui per acomiadament reconegut o declarat improcedent, o per acomiadament col·lectiu, excepte en el supòsit previst en l'article 8.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre).

## CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Els contractes objecte dels ajuts podran realitzar-se amb caràcter indefinit, inclosa la modalitat de fixos discontinus, o temporal mitjançant contractacions a temps complet o a temps parcial, però en aquest darrer cas la jornada diària o setmanal haurà de ser superior a la meitat de la jornada del treballador a temps complet comparable.
- També es podrà concertar el contracte temporal de foment d'ocupació per a treballadors en situació d'exclusió social. Es formalitzaran per escrit en el model que disposi el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

## REQUISITS DE L'EMPRESA

- Ser societat mercantil o societat cooperativa qualificada com a empresa d'inserció, que realitzi una activitat econòmica l'objecte social de la qual sigui la integració i formació sociolaboral de persones en situació d'exclusió social.
- Estar promogudes i participades per una o diverses entitats promotores, és a dir, entitats sense ànim de lucre, associacions sense finalitats lucratives i les Fundacions, l'objecte social de les quals contempli la inserció social de persones desfavorides, que promoguin la constitució d'empreses d'inserció. Aquesta participació serà almenys d'un 51% del capital social per a les societats mercantils. En el cas de societats cooperatives i societats laborals, aquesta participació haurà de situar-se en els límits màxims recollits en les diferents legislacions que siguin aplicables als socis col·laboradors o associats.
- Trobar-se inscrites en el Registre corresponent, així com en el Registre Administratiu d'empreses d'Inserció de la Comunitat Autònoma.
- Mantenir en còmput anual un percentatge de treballadors en procés d'inserció d'almenys el 30% durant els primers tres anys d'activitat i d'almenys el 50% del total de la plantilla a partir del quart any, no podent ser inferior a dos.
- No realitzar activitats econòmiques diferents a les del seu objecte social.
- Aplicar, almenys, el 80% dels excedents disponibles a la millora o ampliació de les seves estructures productives i d'inserció.
- Presentar anualment un Balanç Social que inclogui memòria econòmica i social, grau d'inserció al mercat laboral ordinari i composició de la plantilla, informació sobre les tasques d'inserció realitzades i previsions per al proper exercici. Disposar dels mitjans necessaris per complir amb els compromisos, derivats dels itineraris d'inserció sociolaboral.
- Trobar-se al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social.
- Trobar-se al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social.
- No haver estat exclosa de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació segons el previst en l'Article 46 del R. D. legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (BOE de 8 d'agost), pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

## INCENTIUS

- Cada contracte indefinit donarà dret a una bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social de 70,83 €/mes (850 €/any) durant quatre anys.

- Quan el contracte es formalitzi amb persones menors de 30 anys o menors de 35 anys si tenen reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%, donarà dret a una bonificació de 137,50 €/mes (1.650 €/any), durant 3 anys.
- Les empreses que hagin extingit o extingeixin, per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu, contractes bonificats a l'empara de les diferents Normatives de programes de foment d'ocupació, segons l'establert en l'article 6.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), quedaran excloses per un període de dotze mesos dels ajuts contemplats en l'esmentada Llei.

### ALTRES CARACTERÍSTIQUES

- Els beneficis establerts no podran, en concurrència amb altres ajuts públics per a la mateixa finalitat, superar el 60% del cost salarial anual corresponent al contracte que es bonifica.
- En els supòsits d'obtenció d'ajuts sense reunir els requisits exigits per a la seva concessió, procedirà la devolució de les quantitats deixades d'ingressar per bonificació de quotes a la Seguretat Social amb el recàrrec i els interessos de demora corresponents segons l'establert en les normes recaptatòries en matèria de Seguretat Social.
- No es concediran els Incentius descrits quan es tracti de relacions laborals de caràcter especial.

### NORMATIVA

- Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE FAMILIAR DE TREBALLADOR AUTÒNOM

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Ser cònjuge, ascendents, descendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament del treballador autònom.
- Estar desocupat i inscrit en l'oficina d'ocupació.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Per temps indefinit a temps complet o parcial.

### REQUISITOS DEL TRABAJADOR AUTONOMO

- No haver extingit contractes de treball, bé per causes objectives o per acomiadaments disciplinaris que hagin estat declarats judicialment improcedents, bé per acomiadaments col·lectius que hagin estat declarats no ajustats a Dret, en els dotze mesos anteriors a la celebració del contracte que dóna dret a la bonificació prevista.
- L'ocupador haurà de mantenir el nivell d'ocupació en els sis mesos posteriors a la celebració dels contractes que donen dret a l'esmentada bonificació.
- A l'efecte d'examinar el nivell d'ocupació i el seu manteniment, no es tindran en compte les extincions de contractes de treball per causes objectives o per acomiadaments disciplinaris que no hagin estat declarats improcedents, els acomiadaments col·lectius que no hagin estat declarats no ajustats a Dret, així com les extincions causades per dimissió, mort o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa dels treballadors o per l'expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, o per resolució durant el període de prova.
- En el no previst en aquesta disposició, serà d'aplicació el que es disposa en la secció I del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, excepte l'establert en els seus articles 2.7, 6.1.b) i 6.2.

### INCENTIUS

- Bonificació del 100% de la quota empresarial per contingències comunes.

### DURADA

- Període de 12 mesos.

### NORMATIVA

- Llei 6/2017, de 24 d'octubre, de reformes urgents del Treball Autònom. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS MAJORS DE CINQUANTA-DOS ANYS BENEFICIARIS DELS SUBSIDIS PER DESOCUPACIÓ

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Treballadors desocupats majors de cinquanta-dos anys, inscrits en el Servei Públic d'Ocupació, que siguin beneficiaris de qualsevol dels subsidis recollits en l'article 274 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social o del subsidi per desocupació en favor dels treballadors eventuais inclosos en el Règim Especial Agrari de la Seguretat Social.  
L'aplicació d'aquesta mesura serà voluntària.
- El treballador no tindrà relació de parentiu per consanguinitat o afinitat fins al 2n grau inclusivament amb l'empresari o amb persones que tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les societats, així com amb les contractacions que es produeixin amb aquests darrers.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- El contracte es realitzarà a temps complet i de forma indefinida.
- Es formalitzaran per escrit en el model que disposi el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

No es podrà aplicar aquesta mesura quan es tracti de contractes d'inserció o de contractes subvencionats pel Servei Públic d'Ocupació Estatal a l'empara del Programa de Foment d'Ocupació Agrària o quan la contractació sigui efectuada per:

- Empreses que tinguin autoritzat expedient de regulació d'ocupació en el moment de la contractació.
- Empreses en què l'aturat beneficiari del subsidi per desocupació hagi treballat en els últims dotze mesos, excepte en el cas de contractes amb treballadors eventuais inclosos en el Règim Especial Agrari de la Seguretat Social.

### INCENTIUS

- Els ajuts que podran rebre els beneficiaris del subsidi i les empreses que els contractin són els següents:
  - 1) Abonament mensual al treballador del 50% de la quantia del subsidi, durant la vigència del contracte, amb el límit màxim del doble del període pendent de percebre del subsidi i sense perjudici de l'aplicació de les causes d'Extinció del dret previstes en les lletres a), i), f), g) i h) de l'article 272 del Text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
  - 2) Abonament al treballador, en un sol pagament, de tres mesos de la quantia del subsidi si el treball que origina la compatibilitat obliga el beneficiari a canviar de lloc habitual de residència.
  - 3) Bonificació que correspongui en cas de contractació indefinida si es compleixen els requisits de la Llei 43/2006 de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre) o de la Llei 3/2012 de 6 de juliol (BOE de 7 de juliol).

- L'abonament mensual a què es refereix l'apartat 1 anterior el percebrà el treballador de l'entitat gestora de les prestacions durant el temps establert en aquest apartat, descomptant, si escau, el període de tres mesos de subsidi de l'ajut a la mobilitat geogràfica previst en l'apartat 2 anterior equivalent a sis mesos d'abonament del subsidi en el règim de compatibilitat assenyalat.
- L'empresari, durant aquest temps, tindrà complerta l'obligació del pagament del salari que correspon al treballador, completant la quantia del subsidi rebut pel treballador fins a l'import d'aquest salari, de manera que serà responsable de les cotitzacions a la Seguretat Social per totes les contingències i pel total del salari indicat, inclòs l'import del subsidi. En el cas de treballadors eventuais inclosos en el Règim Especial Agrari, l'empresari serà responsable de la cotització per jornades reals al REASS per les contingències que corresponguin.

## **NORMATIVA**

- Disposició transitòria cinquena de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS PROCEDENTS D'UNA ETT AMB CONTRACTE DE PRIMERA OCUPACIÓ JOVE, AMB CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE O AMB CONTRACTE EN PRÀCTIQUES

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Treballadors contractats per una ETT:

- amb contracte de primera ocupació jove, havent transcorregut tres mesos des de la seva celebració, i posats a disposició d'una empresa usuària.
- amb contracte per a la formació i l'aprenentatge i posats a disposició d'una empresa usuària.
- amb contracte en pràctiques i posats a disposició d'una empresa usuària.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Per temps indefinit.

Jornada a temps complet i a temps parcial (en el cas de procedir de primera ocupació jove, la jornada serà com a mínim del 75%).

### INCENTIUS

- En el supòsit de contracte procedent d'un contracte primera ocupació jove es tindrà dret a una bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social de 500 €/any durant tres anys. En el cas de dones aquesta bonificació serà de 700 €/any.
- En el supòsit de contracte procedent d'un contracte per a la formació i l'aprenentatge es tindrà dret a una reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social de 1.500 e/any durant tres anys. En el cas de dones aquesta bonificació serà de 1.800 €/any.
- En el supòsit de contracte procedent d'un contracte primera ocupació jove es tindrà dret a una bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social de 500 e/any durant tres anys. En el cas de dones aquesta bonificació serà de 700 €/any.

### NORMATIVA

- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. [[BOE](#)]



## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR

### DEFINICIÓ

Es considera relació laboral especial del servei de la llar familiar la que concerten el titular de la llar, com a ocupador, i l'empleat que, dependentment i per compte del titular, presta serveis retribuïts en l'àmbit de la llar familiar.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Els ocupadors podran contractar els treballadors directament o a través dels serveis públics d'ocupació o de les agències de col·locació degudament autoritzades, amb garantia plena del principi d'igualtat i no discriminació.

El contracte es podrà celebrar:

- De paraula.
- Per escrit.

El contracte podrà celebrar-se per temps indefinit.

Podrà concertar-se per escrit un període de prova que no podrà excedir de dos mesos i durant el qual l'ocupador i l'empleat de la llar estaran obligats a complir amb les seves respectives prestacions, amb possibilitat de resolució de la relació laboral per qualsevol de les parts amb un període màxim de preavis de 7 dies.

El treballador ha de rebre informació sobre els Elements essencials del contracte si no figuren al contracte formalitzat per escrit, que a més dels aspectes generals (identificació de les parts, salari, jornada, etc..).

Inclourà:

- Prestacions salarials en espècie, quan s'hagi convingut la seva existència.
- Durada i distribució dels temps de presència pactats, així com el sistema de retribució o compensació d'aquests, si escau.
- Es garanteix com a mínim, el pagament en metàl·lic del SMI en còmput anual, i per sota d'aquesta quantia no serà possible realitzar cap descompte per salari en espècie, per manutenció o allotjament. Quan existeixi el salari en espècie, aquest no podrà superar el 30% de les percepcions salarials.

Aquest salari s'entén referit a la jornada de treball completa, que es prorratejarà si és una jornada inferior. La treballadora o el treballador tindrà dret a dues pagues extraordinàries a l'any, de manera que es garanteixi la percepció del SMI en còmput anual.

- Els treballadors que treballin per hores en règim extern perceben una retribució global per les hores efectivament treballades, que inclou la totalitat dels conceptes retributius (salari pel temps treballat, més les parts proporcionals de descans setmanal, vacances i pagues extraordinàries).
- La documentació del salari es realitzarà mitjançant l'entrega al treballador d'un rebut de salaris en els termes acordats per les parts.
- La jornada màxima setmanal serà de quaranta hores de treball efectiu, sense perjudici dels temps de presència, a disposició de l'ocupador, que poguessin acordar-se entre les parts.

Els temps de presència tindran la durada i seran objecte de retribució o compensació en els termes que les parts acordin, i no podran excedir de 20 hores setmanals de mitjana en un període d'un mes, llevat que les parts convinguin en la seva compensació per períodes equivalents de descans.

La seva retribució no serà de quantia inferior a la corresponent a les hores ordinàries.

- Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hi haurà d'haver un descans mínim de 12 hores, el qual podrà reduir-se a 10 en el cas de l'empleat de la llar intern, compensant la resta fins a 12 hores en períodes de fins a 4 setmanes.

L'empleat intern disposarà almenys de dues hores diàries per als àpats principals. Aquest temps no computa com a temps de treball, sinó de descans. El descans setmanal serà de 36 hores consecutives i comprendrà, com a regla general, la tarda del dissabte o el matí del dilluns i el diumenge complet.

- El període de vacances anuals serà de trenta dies naturals que podran fraccionar-se en dos o més períodes, encara que almenys un d'aquests períodes haurà de ser com a mínim de quinze dies consecutius. A falta de pacte sobre el o els períodes de vacances, l'ocupador podrà fixar quinze dies, d'acord amb les necessitats familiars, i la resta es triarà lliurement per l'empleat. Aquestes dates hauran de ser conegudes amb dos mesos d'antelació a l'inici del seu gaudi.

Durant el període o els períodes de vacances, l'empleat de la llar no estarà obligat a residir en el domicili familiar o en el lloc a on es desplaça la família o algun dels seus membres.

El treballador tindrà dret al gaudi de les festes i permisos previstos per a la resta dels treballadors.

- La relació laboral podrà extingir-se per:
  - Acomiadament disciplinari, mitjançant notificació escrita, per les causes previstes en l'Estatut dels Treballadors.
  - Si l'acomiadament es declara improcedent per la jurisdicció competent, les indemnitzacions, que s'abonaran íntegrament en metàl·lic, seran equivalents al salari corresponent a vint dies naturals multiplicats pel nombre d'anys de servei, amb el límit de dotze mensualitats.
  - Extinció per desistiment de l'ocupador, que haurà de ser comunicat per escrit a l'empleat de la llar. En el cas que la prestació del servei hagi estat superior a un any, l'ocupador haurà de concedir un termini de preavís de vint dies, i en la resta de casos, de set dies.
- Simultàniament, haurà de posar a la disposició del treballador una indemnització íntegrament en metàl·lic, en quantia equivalent a 12 dies naturals per any de servei, amb el límit de sis mensualitats. La quantia de la indemnització de 12 dies s'aplica únicament als contractes celebrats a partir de l'1 de gener del 2012.
- L'ocupador podrà substituir el preavís per una indemnització equivalent als salaris d'aquest període. Conforme als supòsits de l'article 49.1 de l'Estatut dels Treballadors, excepte força major, acomiadament col·lectiu i causes objectives legalment procedents.
- A partir de l'1 de gener del 2012, el Règim Especial de la Seguretat Social dels Empleats de la Llar s'integra en el Règim General com a un Sistema Especial.

## INCENTIUS

- S'aplicarà una reducció del 20% a les cotitzacions meritades per la contractació de les persones que prestin serveis a la llar familiar, i quedin incorporades en aquest sistema especial, sempre que l'obligació de cotitzar s'hagi iniciat a partir de l'1 de gener del 2012.

- La reducció del 20% s'ampliarà amb una bonificació fins a arribar al 45% per a famílies nombroses sempre que els empleats de la llar prestin serveis de manera exclusiva i que dos ascendents o l'ascendent, en el cas de família monoparental, exerceixin una activitat professional per compte d'altri o pròpia fora de la llar o estiguin incapacitats per treballar.

Quan la família nombrosa sigui de categoria especial, no serà necessari que els dos progenitors desenvolupin qualsevol activitat retribuïda fora de la llar.

Solament es reconeixerà aquesta bonificació a un sol cuidador per unitat familiar

## **NORMATIVA**

- Disposició addicional 29 i disposició transitòria única de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A PENATS EN INSTITUCIONS PENITENCIÀRIES

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Trobar-se en un centre penitenciari com a penat.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

El contracte es realitzarà per temps indefinit, a temps complet o parcial.

Es realitzarà en el model oficial establert a aquest efecte i es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació en el termini dels deu dies següents a la seva concertació.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

Entitat Estatal Treball Penitenciari i Formació per a l'Ocupació o òrgan autonòmic equivalent.

### INCENTIUS

- Bonificació del 65% de les cotitzacions, relatives als treballadors, pels conceptes de recaptació conjunta de desocupació, formació professional i Fons de Garantia Salarial.
- Així mateix, a les quotes empresarials per contingències comunes que es determinin per a aquests treballadors, s'hi aplicaran les bonificacions generals que s'atorguin a la contractació de treballadors amb especials dificultats d'inserció laboral, sense que siguin d'aplicació les exclusions que puguin establir-se per a les relacions laborals de caràcter especial. Quan siguin d'aplicació les bonificacions que puguin estar establertes o s'estableixin per a les relacions laborals de caràcter especial, s'optarà per les que resultin més beneficioses.

### ALTRES CARACTERÍSTIQUES

- Les característiques generals d'aquest contracte es troben recollides en l'apartat corresponent al contracte indefinit (veure ?contracte indefinit?).

### NORMATIVA

- Reial Decret 782/2001, de 6 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels penats que realitzin activitats laborals en tallers penitenciaris i la protecció de Seguretat Social dels sotmesos a penes de treball en benefici de la comunitat. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Disposició addicional vintena tercera del Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE TREBALL EN GRUP

### DEFINICIÓ

Celebrat amb un grup de treballadors considerat en la seva totalitat.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- L'empresari no tindrà, davant de cada un dels seus membres, els drets i deures que com a tal li corresponen.
- El cap de grup ostentarà la representació dels que l'integren, i respondrà de les obligacions inherents a aquesta representació.
- El contracte podrà ser verbal o escrit.
- La seva durada podrà ser indefinida.

### NORMATIVA

- Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT D'ALTA DIRECCIÓ

### DEFINICIÓ

Es considera personal d'Alta Direcció aquells treballadors que exerciten poders inherents a la titularitat jurídica de l'empresa, i els relatius als objectius generals d'aquesta, amb autonomia i plena responsabilitat, només limitades pels criteris i instruccions directes emanades de la persona o dels òrgans superiors de govern i administració de l'Entitat que respectivament ocupi aquella titularitat.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Es formalitzarà per escrit, en exemplar duplicat, un per a cada part contractant. En absència de pacte escrit, s'entendrà que l'empleat és personal d'alta direcció quan es donin els supòsits de l'article 8.1. de l'Estatut dels Treballadors i la prestació professional es correspongui amb la que defineix l'article 1.2. del Reial Decret 1382/1985.
- Podrà concertar-se un període de prova que en cap cas podrà excedir de nou mesos, si la seva durada és indefinida.  
Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït desistiment, el contracte produirà plens efectes, i es computarà el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador a l'Empresa.
- El contracte de treball tindrà la durada que les parts acordin.
- La jornada, horaris, festes i permisos, així com per a vacances, serà el fixat en les clàusules del contracte, en tant que no configurin prestacions a càrrec de l'empleat que excedeixin notòriament de les que siguin usuals en l'àmbit professional corresponent.

### NORMATIVA

- Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció. [[BOE legislació consolidada](#)]

## **ALTRES CONTRACTES INDEFINITS**

Qualsevol altra relació laboral que no pugui incloure's en cap de les definides en aquesta guia.

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DE CONVERSIÓ DE CONTRACTES FORMATIUS I TEMPORALS PER AL FOMENT DE L'OCUPACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT EN INDEFINITS

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Ser treballador amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33% reconegut com a tal per l'Organisme competent, o pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa, o pensionistes de classes passives que tinguin reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.
- El treballador haurà de tenir subscrit i en vigor un contracte temporal per al foment de l'ocupació o un contracte formatiu (de pràctiques o per a la formació i l'aprenentatge). Aquests contractes es poden transformar en indefinits amb bonificació en qualsevol moment de la seva vigència.
- Queden exclosos els treballadors que hagin finalitzat la seva relació laboral de caràcter indefinit en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte, excepte en el supòsit previst en l'article 8.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre).
- El treballador no pot haver estat vinculat a l'empresa en els vint-i-quatre mesos anteriors a la contractació mitjançant contracte indefinit.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

- Trobar-se al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social.
- No haver estat exclosa de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació segons el previst en l'Article 46 del R. D. legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (BOE de 8 d'agost), pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

### INCENTIUS

- En el cas de la transformació del contracte temporal de foment de l'ocupació per a persones amb discapacitat: subvenció de 3.907 euros per cada contracte transformat en indefinit a temps complet.
  - Quan el contracte per temps indefinit es concerta a temps parcial, la subvenció de 3.907 euros es reduirà proporcionalment a la jornada pactada..
  - Si el contracte se celebra a temps complet, l'empresa tindrà dret a les següents bonificacions:

- Treballadors sense discapacitat severa:	Homes	Dones
Menors de 45 anys	4.500 €/any	5.350 €/any
Majors de 45 anys	5.700 €/any	5.700 €/any
- Treballadors amb discapacitat severa:	Homes	Dones
Menors de 45 anys	5.100 €/any	5.950 €/any
Majors de 45 anys	6.300 €/any	6.300 €/any



- Si la contractació es realitza a temps parcial, la quantia de la bonificació correspondrà a l'establert en l'article 2.7 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, segons redacció donada per l'article 6.2 de la Llei 2/2009, de 6 de desembre (BOE de 7 de març).
- Subvenció per a l'adaptació de llocs de treball, eliminació de barreres o dotació de mitjans de protecció personal fins a 901,52 euros.
- Deducció de la quota íntegra la quantitat de 9.000 euros per cada persona/any d'increment de la mitjana de plantilla de treballadors amb discapacitat en un grau igual o superior al 33% i inferior al 65%, contractats pel contribuent, experimentat durant el període impositiu, respecte a la plantilla mitjana de treballadors de la mateixa naturalesa del període immediat anterior.
- Deducció de la quota íntegra la quantitat de 12.000 euros per cada persona/any d'increment de la mitjana de plantilla de treballadors amb discapacitat en un grau igual o superior al 65%, contractats pel contribuent, experimentat durant el període impositiu, respecte a la plantilla mitjana de treballadors de la mateixa naturalesa del període immediat anterior.

## **OTRAS CARACTERÍSTICAS**

Els beneficis establerts no podran, en concurrència amb altres ajuts públics per a la mateixa finalitat, superar el 60% del cost salarial anual corresponent al contracte que es bonifica.

En els supòsits d'obtenció d'ajuts sense reunir els requisits exigits per a la seva concessió, procedirà la devolució de les quantitats deixades d'ingressar per bonificació de quotes a la Seguretat Social amb el recàrrec i els interessos de demora corresponents segons l'establert en les normes recaptatòries en matèria de Seguretat Social.

No es concediran els incentius descrits quan es tracti de relacions laborals de caràcter especial, tret que l'ocupador sigui un Centre Especial d'Ocupació.

## **NORMATIVA**

- Reial Decret 1451/1983, de 11 de maig, pel qual en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva o les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 170/2004, de 30 de gener, pel qual es modifica el el Reial Decret 1451/1983, de 11 de maig, pel qual en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva o les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids. [[BOE](#)]
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DE CONVERSIÓ DE CONTRACTE EN PRÀCTIQUES, DE RELLEU, DE SUBSTITUCIÓ PER ANTICIPACIÓ DE L'EDAT DE JUBILACIÓ I EVENTUAL PRIMERA OCUPACIÓ EN INDEFINIT

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- El treballador haurà de tenir subscrit i en vigor un contracte en pràctiques, de relleu o substitució per anticipació de l'edat de jubilació. També es poden convertir en indefinit amb dret a bonificació els contractes eventuais de primera ocupació jove.
- Els contractes en pràctiques es poden transformar en indefinits amb bonificació a la finalització de la seva durada inicial o prorrogada; els de relleu i de substitució, qualsevol que sigui la data de celebració, es poden transformar en indefinits amb bonificació en qualsevol moment durant la seva vigència.
- Els contractes eventuais de primera ocupació jove es poden transformar a la finalització de la seva durada inicial de tres mesos mínim de durada.
- El treballador no tindrà relació de parentiu per consanguinitat o afinitat fins al 2n grau inclusivament amb l'empresari o amb persones que tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les societats, així com amb les contractacions que es produeixin amb aquests darrers. No serà aplicable aquesta exclusió quan l'ocupador sigui un treballador autònom sense assalariats i transformi el contracte quan es tracti d'un sol familiar menor de quaranta-cinc anys que no convisqui a la seva llar ni estigui al seu càrrec, o en el supòsit dels fills del treballador autònom menors de 30 anys que treballin amb ell, tant si conviuen com si no conviuen.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

- Podran ser beneficiaris de les bonificacions que s'indiquen en l'apartat següent, les empreses que tinguin menys de 50 treballadors en el moment de la contractació; això no és aplicable en el cas dels contractes eventuais de primera ocupació jove, inclosos els autònoms i societats laborals o cooperatives, sempre que aquestes últimes hagin optat per un règim de Seguretat Social propi dels treballadors per compte d'altri.
- Trobar-se al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social.
- No haver estat exclosa de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació segons el previst en l'Article 46 del R. D. legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (BOE de 8 d'agost), pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

### INCENTIUS

- Bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social per cada contracte en pràctiques, de relleu o de substitució per anticipació de l'edat de jubilació o eventual de primera ocupació jove per transformació en indefinit: 500 €/any durant tres anys, i de 700 €/any, si és dona.
- Quan la transformació dels contractes es realitzi a temps parcial, la bonificació s'aplicarà en els termes de l'article 2.7 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), segons redacció donada per l'article 6.2 de la Llei 27/2009, de 30 de desembre (BOE de 31 de desembre).
- En el cas dels contractes eventuais de primera ocupació, la jornada pactada ha de ser almenys del 50% de la corresponent a un treballador a temps complet comparable.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Els beneficis establerts no podran, en concurrència amb altres ajuts públics per a la mateixa finalitat, superar el 60% del cost salarial anual corresponent al contracte que es bonifica. En els supòsits d'obtenció d'ajuts sense reunir els requisits exigits per a la seva concessió, procedirà la devolució de les quantitats deixades d'ingressar per bonificació de quotes a la Seguretat Social amb el recàrrec i els interessos de demora corresponents segons l'establert en les normes recaptatòries en matèria de Seguretat Social.

No es concediran els incentius descrits quan es tracti de relacions laborals de caràcter especial, tret que l'ocupador sigui un Centre Especial d'Ocupació.

- Serà d'aplicació l'establert en la secció primera del capítol primer de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.
- En el cas dels contractes eventuais de primera ocupació jove, a més:
  - L'empresa haurà de mantenir el nivell d'ocupació assolit amb la transformació, almenys durant 12 mesos. En cas d'incompliment, s'haurà de procedir al reintegrament dels Incentius.
  - No es consideraran incomplides les obligacions de manteniment de l'ocupació quan el contracte s'extingeixi per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre sigui declarat o reconegut com a procedent, la dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa del treballador o per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, o per resolució durant el període de prova.

## NORMATIVA

- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]



# **CONTRACTE TEMPORAL**



## CONTRACTE TEMPORAL

### DEFINICIÓ

El contracte temporal és aquell que té per objecte l'establiment d'una relació laboral entre empresari i treballador per un temps determinat.

El contracte de treball temporal podrà celebrar-se a jornada completa o parcial.

El contracte de treball temporal es formalitzarà per escrit, i podrà ser verbal quan, en la situació d'eventual per circumstàncies de la producció, la seva durada sigui inferior a quatre setmanes i a jornada completa.

### CLÀUSULES ESPECÍFIQUES

Es poden donar com a situacions de temporalitat:

- La causada per l'objecte de la contractació (situacions d'obra o servei, eventual per circumstàncies de la producció i interinitat)
- Per la seva finalitat d'incentivació de l'ocupació (temporal de foment d'ocupació de persones amb discapacitat, de treballadors en situació d'exclusió social, relleu, jubilació parcial, substitució per anticipació de l'edat de jubilació, treballadors que tinguin acreditada per l'Administració competent la condició de víctima de violència de gènere, domèstica o víctima de terrorisme, treballadors majors de cinquanta-dos anys beneficiaris dels subsidis per atur i la situació de vinculació formativa)
- Per la seva funció específica, com seria el supòsit de l'impuls a l'activitat investigadora (la realització d'un projecte específic de recerca científica i tècnica, d'accés al Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació, de personal investigador en formació i la predoctoral o per a personal investigador predoctoral en formació) o el d'incentiu a la contractació temporal per a treballs subvencionats d'interès social/Foment d'ocupació agrària.

També hi ha situacions de temporalitat en els supòsits de treballadors penats en institucions penitenciàries i en el cas de menors i joves en centres de menors sotmesos a mesures d'internament.

Els contractes temporals o de durada determinada poden en alguns casos ser beneficiaris d'incentius a la contractació, quan es compleixin els requisits que en cada cas exigeix la normativa aplicable, depenent de les característiques de la situació temporal, de l'empresa, del treballador, de la jornada o de la durada.

L'ús injustificat de la contractació temporal o l'incompliment d'obligacions converteix la contractació temporal en indefinida.

Els treballadors que en un període de trenta mesos hagin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos, excepte en el cas de les relacions laborals d'interinitat i relleu.

L'establert en el paràgraf anterior també serà aplicable quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial conforme al que es disposa legalment o convencionalment.

## FORMALIZACIÓ

- La seva formalització pot ser verbal o escrita. Hauran de constar per escrit, els acollits al programa de foment de l'ocupació i quan així ho exigeixi una disposició legal i, en tot cas, els de relleu, els contractes per a la realització d'una obra o servei determinat, els dels treballadors que treballin a distància i els contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger. Igualment constaran per escrit els contractes per temps determinat amb una durada superior a quatre setmanes.

En cas de no observar-se la formalització per escrit quan sigui exigible, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa, tret de prova en contrari que acrediti la seva naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis, tal com estableix l'article 8.2 de l'Estatut dels Treballadors. En tot cas, qualsevol de les parts podrà exigir que el contracte es formalitzi per escrit fins i tot durant el transcurs de la relació laboral.

- Adquiriran la condició de treballadors fixos, sigui quina sigui la modalitat de la seva contractació, els que no hagin estat donats d'alta a la Seguretat Social una vegada transcorregut un termini igual al que legalment s'hagués pogut fixar per al període de prova, llevat que, de la mateixa naturalesa de les activitats o dels serveis contractats, se'n dedueixi clarament la durada temporal, tot això sense perjudici de les altres responsabilitats que corresponguin en dret.

Es presumiran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei.

- Els empresaris hauran de notificar a la representació legal dels treballadors en les empreses els contractes realitzats d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat previstes en la Normativa reguladora quan no hi hagi obligació legal de lliurar la còpia bàsica dels contractes.

El contingut del contracte es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació Estatal en el termini dels 10 dies següents a la seva concertació, així com les seves pròrrogues, hagin o no hagin de formalitzar-se per escrit.

- Quan es formalitzi el contracte amb un treballador amb discapacitat, el contracte es formalitzarà per escrit, en quadruplicat exemplar, en model oficial. Al contracte s'acompanyarà sol·licitud d'alta en el règim corresponent de la Seguretat Social, així com el certificat de discapacitat.
- En el supòsit de treballadors a distància, en el contracte haurà de fer-se constar el lloc en què es realitzi la prestació.
- Si el contracte se celebra a temps parcial, en el contracte haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seva distribució. En cas de no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, tret de prova en contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis i el nombre i distribució de les hores contractades.

## NORMATIVA

- Article 15 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'OBRA O SERVEI DETERMINAT

### OBJECTE

Aquest contracte té per objecte la realització d'obres o serveis amb autonomia i substantivitat pròpies dins de l'activitat de l'empresa, l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta, sense poder tenir una durada superior a tres anys.

Els Convenis Col·lectius podran identificar aquells treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa que puguin cobrir-se amb contractes d'aquesta naturalesa.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Podrà concertar-se a temps complet o a temps parcial.

La durada correspondrà al temps exigut per a la realització de l'obra o servei. Si el contracte fixés una durada o un terme, aquests hauran de considerar-se de caràcter orientatiu en funció de l'establert anteriorment, i no es podran superar els tres anys de durada, ampliable a dotze mesos més per Conveni Col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no, per convenis sectorials d'àmbit inferior. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.

El contracte haurà de formalitzar-se sempre per escrit i haurà d'especificar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació i identificar suficientment l'obra o el servei que constitueixi el seu objecte, la durada del contracte, així com el treball desenvolupar.

- El contracte s'extingirà, amb la denúncia prèvia de qualsevol de les parts, quan finalitzi l'obra o servei objecte del contracte.
- Quan la durada del contracte sigui superior a un any, la part que formuli la denúncia està obligada a notificar a l'altra la terminació del contracte amb una antelació mínima de quinze dies. L'incompliment per part de l'empresari del termini esmentat anteriorment l'obligarà a l'abonament d'una indemnització equivalent al salari corresponent als dies en què aquest termini s'hagi incomplert.
- Executada l'obra o servei, si no hi hagués denúncia expressa i el treballador continués prestant els seus serveis, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit, excepte prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.
- A la finalització del contracte, arribat a terme, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització que s'aplicarà de forma gradual conforme al següent calendari:
  - Vuit dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats fins al 31 de desembre de 2011.
  - Nou dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de 2012.
  - Deu dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de 2013.
  - Onze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de 2014.
  - Dotze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de 2015.

## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

---

Es transforma en indefinit, excepte prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal de la prestació:

- Per falta de forma escrita. En el supòsit de contracte a temps parcial, la falta de forma escrita determinarà també que el contracte es presumeixi celebrat a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti el caràcter a temps parcial dels serveis.
- Per falta d'alta en la Seguretat Social si hagués transcorregut un període superior al període de prova.
- Si arribat al terme no s'hagués produït denúncia d'alguna de les parts i es continués realitzant la prestació laboral.
- També es presumiran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei.

## NORMATIVA

---

- Article 15 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes de durada determinada. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]



## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL EVENTUAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ

### OBJECTE

Es concerta per atendre exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa. També podrà concertar-se per a una primera experiència professional, primera ocupació jove, amb un aturat menor de 30 anys, que no tingui experiència professional o quan aquesta sigui inferior a tres mesos (veure clàusules específiques primera ocupació jove).

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Podrà concertar-se a temps complet o a temps parcial. En el cas de primera ocupació jove, la jornada a temps parcial haurà de ser com a mínim del 75% de la corresponent a un treballador a temps complet comparable. A aquests efectes s'entendrà per treballador a temps complet comparable l'establert en l'article 12.1 de l'Estatut dels Treballadors.

- La durada màxima d'aquest contracte serà de sis mesos dins d'un període de dotze mesos. En el supòsit de primera ocupació jove, tindrà una durada mínima de tres mesos.
- En atenció al caràcter estacional de l'activitat en què es poden produir les circumstàncies assenyalades anteriorment, els Convenis Col·lectius d'àmbit sectorial estatal o, quan no n'hi hagi, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior podran modificar indistintament:
  1. La durada màxima del contracte.
  2. El període dins del qual pot celebrar-se.
  3. Les dues coses.
- En qualsevol cas, els convenis col·lectius no podran establir un període de referència que excedeixi de divuit mesos ni una durada màxima del contracte que excedeixi de les tres quartes parts d'aquest període de referència, sense poder superar els dotze mesos.
- En cas que el contracte eventual es concerta per un termini inferior a la durada màxima legalment o convencionalment establerta, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

Es formalitzaran per escrit quan la seva durada excedeixi de quatre setmanes i en aquells casos que es concertin a temps parcial.

En el contracte haurà de constar amb precisió i claredat la causa o circumstància que el justifiqui i, a més, entre altres aspectes, la durada i el treball a desenvolupar.

El contracte eventual per circumstàncies de la producció s'extingirà, amb la denúncia prèvia de qualsevol de les parts, per l'expiració del temps convingut.

Els contractes que tinguin establerta legalment o convencionalment una durada màxima i que s'hagin concertat per una durada inferior a aquesta s'entendran prorrogats tàcitament, fins a la corresponent durada màxima, quan no hi hagi intervingut denúncia o pròrroga expressa abans del seu venciment i el treballador continuï prestant serveis.

- A la finalització del contracte, arribat a terme, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització que s'aplicarà de forma gradual conforme al següent calendari:
  - Vuit dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats fins al 31 de desembre de 2011.
  - Nou dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de 2012.
  - Deu dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de 2013.
  - Onze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de 2014.
  - Dotze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de 2015.

### **ALTRES CARACTERÍSTIQUES**

Es transforma en indefinit, excepte prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal de la prestació:

- Per falta de forma escrita. En el supòsit de contracte a temps parcial, la falta de forma escrita determinarà també que el contracte es presumeixi celebrat a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti el caràcter a temps parcial dels serveis.
- Per falta d'alta en la Seguretat Social si hagués transcorregut un període superior al període de prova.
- Si arribat al terme no s'hagués produït denúncia d'alguna de les parts i es continués realitzant la prestació laboral.
- També es presumiran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei.

Les transformacions de contractes indefinits a temps complet o a temps parcial de contractes eventuais, per a una primera experiència professional, ?primera ocupació jove?, podran acollir-se a les bonificacions regulades en l'article 12 de la Llei 11/ 2013, de 26 de juliol. (Veure: transformació de contractes en pràctiques, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació en indefinits bonificats i eventual per primera ocupació jove).

### **NORMATIVA**

- Article 15 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes de durada determinada. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'INTERINITAT

### OBJECTE

Substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, en virtut de norma, conveni col·lectiu o acord individual, o per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Haurà de celebrar-se a jornada completa excepte en dos supòsits:

- a) Quan el treballador substituït estigui contractat a temps parcial o es tracti de cobrir temporalment un lloc de treball la cobertura definitiva del qual sigui a temps parcial.
- b) Quan el contracte es realitzi per complementar la jornada reduïda dels treballadors que exercitin el dret reconegut en l'article 37, apartats 4, 5 i 6 de l'Estatut dels Treballadors, o en aquells altres supòsits en què, de conformitat amb l'establert legalment o convencionalment, s'hagi acordat una reducció temporal de la jornada del treballador substituït, així com en els supòsits en què els treballadors gaudeixin a temps parcial del permís de maternitat, adopció o acolliment, preadoptiu o permanent.

La durada del contracte d'interinitat serà la del temps que duri l'absència del treballador substituït amb dret a la reserva del lloc de treball.

Quan el contracte es realitzi per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva, la durada serà la del temps que duri el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva del lloc, sense que pugui ser superior a tres mesos ni es pugui celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta durada màxima.

El contracte haurà de formalitzar-se sempre per escrit i haurà d'especificar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació, identificar el treballador substituït i la causa de la substitució i, si escau, el lloc de treball la cobertura definitiva del qual es produirà després del procés de selecció externa o promoció interna, així com especificar suficientment la circumstància que determina la seva durada, la durada del contracte i el treball a desenvolupar.

El contracte d'interinitat s'extingirà, amb la denúncia prèvia de qualsevol de les parts, quan es produeixi qualsevol de les següents causes:

1. La reincorporació del treballador substituït.
2. El venciment del termini legalment o convencionalment establert per a la reincorporació.
3. L'extinció de la causa que va donar lloc a la reserva del lloc de treball.
4. El transcurs del termini de tres mesos en els processos de selecció o promoció per a la provisió definitiva de llocs de treball o del termini que resulti d'aplicació en els processos de selecció a les administracions públiques.

Els contractes que tinguin establerta legalment o convencionalment una durada màxima i que s'hagin concertat per una durada inferior a aquesta s'entendran prorrogats tàcitament, fins a la corresponent durada màxima, quan no hi hagi intervingut denúncia o pròrroga expressa abans del seu venciment i el treballador continuï prestant serveis.

## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

---

Es transforma en indefinit, excepte prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal de la prestació:

- Per falta de forma escrita. En el supòsit de contracte a temps parcial, la falta de forma escrita determinarà també que el contracte es presumeixi celebrat a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti el caràcter a temps parcial dels serveis.
- Per falta d'alta en la Seguretat Social si hagués transcorregut un període superior al període de prova.
- Si arribat al terme no s'hagués produït denúncia d'alguna de les parts i es continués realitzant la prestació laboral.

També es presumiran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei.

## NORMATIVA

---

- Article 15 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes de durada determinada. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'INTERINITAT QUE SE CELEBRI PER SUBSTITUIR EL TREBALLADOR QUE ESTIGUI EN SITUACIÓ D'EXCEDÈNCIA PER CURA DE FAMILIARS, AMB REDUCCIÓ DE QUOTES A LA SEGURETAT SOCIAL

### INCENTIUS

Regeixen les normes generals exposades en ?Contracte d'interinitat? amb les següents particularitats:

- Els contractes d'interinitat que se celebrin per substituir el treballador que estigui en situació d'excedència per cura de familiars tindran dret a una reducció en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes en les quanties que s'especifiquen a continuació quan aquests contractes se celebrin amb beneficiaris de prestacions per desocupació, de nivell contributiu o assistencial, que portin més d'un any com a perceptors:
  - a) 95% durant el primer any d'excedència del treballador que se substitueix.
  - a) 60% durant el segon any d'excedència del treballador que se substitueix.
  - a) 50% durant el tercer any d'excedència del treballador que se substitueix.
- Els esmentats beneficis no seran aplicables a les contractacions que afectin el cònjuge, ascendents, descendents i altres parents per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclusivament de l'empresari o de persones que tinguin càrrecs direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de societats.

### NORMATIVA

- Disposició addicional 21<sup>a</sup> del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'INTERINITAT PER SUBSTITUIR TREBALLADORS EN FORMACIÓ PER TREBALLADORS BENEFICIARIS DE PRESTACIONS PER DESOCUPACIÓ

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Regeixen les normes generals exposades en 'Contracte d'interinitat' amb les següents particularitats:

- Podran acollir-se a aquest programa totes les empreses, qualsevol que sigui la mida de la seva plantilla, que substitueixin els seus treballadors amb aturats beneficiaris de prestacions per desocupació durant el temps en què aquells participin en accions de formació, sempre que aquestes accions estiguin finançades per qualsevol de les administracions públiques.
- L'aplicació d'aquest programa serà obligatòria per als treballadors aturats beneficiaris de prestacions per desocupació.

### INCENTIUS

- El treballador desocupat contractat percebrà la prestació contributiva o el subsidi per desocupació al qual tingui dret pel 50% de la quantia durant la vigència del contracte, amb el límit màxim del doble del període pendent de percebre de la prestació o del subsidi.
- L'empresari, durant el període de percepció de la prestació o subsidi que es compatibilitza, haurà d'abonar al treballador la diferència entre la quantia de la prestació o subsidi per desocupació rebuda pel treballador i el salari que li correspongui, i també serà responsable de la totalitat de les cotitzacions a la Seguretat Social per totes les contingències i pel total del salari indicat, inclòs l'import de la prestació o del subsidi per desocupació.
- Les empreses hauran de presentar a l'oficina d'ocupació un certificat expedit per l'Administració pública o entitat encarregada de gestionar la formació mitjançant el qual s'acrediti la participació dels seus treballadors en les accions formatives programades, així com el temps de durada d'aquestes.

### NORMATIVA

- Disposició transitòria sisena de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'INTERINITAT PER SUBSTITUIR TREBALLADORS DURANT ELS PERÍODES DE DESCANS PER MATERNITAT, ADOPCIÓ, ACOLLIMENT, RISC DURANT L'EMBARÀS, RISC DURANT LA LACTÀNCIA NATURAL O SUSPENSÍO PER PATERNITAT

### INCENTIUS

Regeixen les normes generals exposades en ?Contracte d'interinitat? amb les següents particularitats:

- Els contractes d'interinitat que se celebrin amb persones desocupades per substituir treballadors que tinguin suspès el seu contracte de treball durant els períodes de descans per maternitat, adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural o suspensió per paternitat, adopció, acolliment preadoptiu o permanent en els termes establerts en els article 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels Treballadors tindran dret a una bonificació del 100% en les quotes empresarials de la Seguretat Social, incloses les d'accidents de treball i malalties professionals, i en les aportacions empresarials de les quotes de recaptació conjunta. Aquests beneficis s'estendran també als socis treballadors, socis de treball de les societats cooperatives i treballadors autònoms, amb independència del règim d'afiliació.
- Si el treballador no esgota el període de descans al qual tingués dret, els beneficis s'extingiran en el moment de la seva reincorporació a l'empresa.
- En la cotització dels treballadors o dels socis treballadors o socis de treball de les societats cooperatives substituïts durant els períodes de descans per maternitat, adopció, acolliment i risc durant l'embaràs, mitjançant contractes d'interinitat bonificats establerts amb persones desocupades, s'aplicarà una bonificació del 100% en les quotes empresarials a la Seguretat Social, incloses les d'accident de treball i malaltia professional, i en les aportacions empresarials de les quotes de recaptació conjunta.
- Només serà aplicable aquesta bonificació mentre coincideixin en el temps la suspensió de l'activitat per les causes esmentades i el contracte d'interinitat del substituït (Disposició Addicional 2a de la Llei 12/2001, de 9 de juliol), modificada per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març (B.O.E de 23 de març).

### EXCLUSIONS

Els beneficis esmentats no seran aplicables en els següents casos:

- A) Contractacions que se celebrin amb el cònjuge, ascendents, descendents i altres parents per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclusivament de l'empresari o de persones que siguin membres dels òrgans d'administració de les societats.
- B) Contractes celebrats per les Administracions Públiques i els seus Organismes autònoms.

### NORMATIVA

- Article 15 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes de durada determinada. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Llei 11/1998, de 4 de setembre, pel qual es regulen les bonificacions de quotes a la Seguretat Social dels contractes d'interinitat que se celebrin amb persones aturades per substituir treballadors durant els períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment. [[BOE legislació consolidada](#)]

- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. [[BOE legislació consolidada](#)]



## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'INTERINITAT PER SUBSTITUIR BAIXES PER INCAPACITAT TEMPORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Regeixen les normes generals exposades en ?Contracte temporal: Clàusules específiques interinitat? amb les següents peculiaritats:

- Els treballadors contractats han de ser persones desocupades amb discapacitat que substitueixin treballadors amb discapacitat que tinguin suspès el seu contracte de treball per incapacitat temporal durant el període en què persisteixi aquesta situació.

### INCENTIUS

Es tindrà dret a una bonificació del 100% en les quotes empresarials a la Seguretat Social, incloses les d'accident de treball i de malalties professionals, i en les aportacions empresarials de les quotes de recaptació conjunta.

### NORMATIVA

- Disposició addicional novena de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'INTERINITAT PER SUBSTITUIR TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Regeixen les normes generals exposades en ?Contracte temporal: Clàusules específiques interinitat? amb les següents peculiaritats:

#### INCENTIUS

Les empreses que formalitzin contractes d'interinitat per substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagin suspès el seu contracte de treball o exercitat el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball tindran dret a una bonificació del 100% en les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, durant tot el període de suspensió de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els supòsits de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball. Quan es produeixi la reincorporació, aquesta es realitzarà en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.

#### NORMATIVA

- Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE PRIMERA OCUPACIÓ JOVE

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Jove desocupat inscrit en l'Oficina d'Ocupació, menor de 30 anys o menor de 35 anys si té reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%.
- No tenir experiència laboral o que aquesta sigui inferior a tres mesos.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Per temps determinat, d'acord amb l'article 15.1b) de l'E.T., excepte:

- La durada mínima del contracte serà de tres mesos i la seva durada màxima de 6 mesos, exceptuant el que està disposat en Conveni Col·lectiu, no podent excedir de 12 mesos.
- Jornada a temps complet o parcial en aquest cas superior al 75% de la corresponent a un treballador a temps comparable.

El contracte es formalitzarà per escrit en el model que s'estableixi.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

- Empreses, inclosos els treballadors per compte propi o autònom
- L'empresa, inclosos els treballadors autònoms, no hauran d'haver realitzat, en els sis mesos anteriors a la celebració del contracte, decisions extintives im procedents. La limitació afectarà únicament les extincions produïdes a partir del 24 de febrer del 2013, i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció i per al mateix centre o centres de treball.
- Cal mantenir el nivell d'ocupació assolit amb la transformació almenys dotze mesos. En cas d'incompliment d'aquestes obligacions, s'haurà de procedir al reintegrament dels Incentius.
- No es consideraran incomplides les obligacions de manteniment de l'ocupació quan el contracte s'extingeixi per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre sigui declarat o reconegut com a procedent, la dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa del treballador o per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, o per resolució durant el període de prova.

### INCENTIUS

- Si transcorregut el termini mínim de tres mesos des de la celebració del contracte, aquest es transforma en indefinit, amb una jornada almenys del 50% de la corresponent a un treballador a temps complet comparable, tindran dret a una bonificació en les quotes empresarials a la Seguretat Social de 500 €/any, durant tres anys. Si el contracte s'hagués formalitzat amb una dona, la bonificació per transformació serà de 700 €/any.
- Seran d'aplicació les previsions contingudes en la secció 1a del Capítol I, de la Llei 43/2006 a excepció de l'establert en l'article 2.7 i 6.2.

- En el supòsit de treballadors amb aquest contracte eventual i posats a disposició d'empreses usuàries, aquestes tindran dret a idèntica bonificació, quan, sense solució de continuïtat concertin amb els treballadors un contracte indefinit, sempre que hagi transcorregut un termini mínim de tres mesos des de la celebració del contracte inicial.

## **FORMALITZACIÓ**

---

El contracte es formalitzarà per escrit en el model que s'estableixi.

## **NORMATIVA**

---

- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL PER A TREBALLADORS EN SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Treballadors desocupats o treballant en altres empreses amb un contracte a temps parcial, sempre que la seva jornada de treball sigui inferior a un terç de la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable, en situació d'exclusió social. L'exclusió social serà acreditada pels corresponents serveis socials públics competents i queda determinada per la pertinença a algun dels següents col·lectius:
  - A) Perceptors de Rendes Mímines d'Inserció, o qualsevol altra prestació d'igual o similar naturalesa, segons la denominació adoptada en cada Comunitat Autònoma, així com els membres de la unitat de convivència que en són beneficiaris.
  - B) Persones que no puguin accedir a les prestacions a les quals es fa referència en el paràgraf anterior, per alguna de les següents causes.
    - Falta del període exigít de residència o empadronament, o per a la constitució de la Unitat Perceptora.
    - Haver esgotat el període màxim de percepció legalment establert.
  - C) Joves majors de divuit anys i menors de trenta, procedents d'Institucions de Protecció de Menors.
  - D) Persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme que es trobin en procés de rehabilitació o reinserció social.
  - E) Interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els permeti accedir a una ocupació i la relació laboral dels quals no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial regulada en l'article 1 del Reial Decret 782/2001, de 6 de juliol, així com alliberats condicionals i exreclusos.
  - F) Menors interns inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei Orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors, la situació dels quals els permeti accedir a una ocupació i la relació laboral dels quals no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial a què es refereix l'article 53.4 del Reglament de l'esmentada Llei, aprovat pel Reial Decret 1774/2004, de 30 de juliol, així com els que es trobin en situació de llibertat vigilada i els exinterns.
  - G) Persones procedents de centres d'allotjament alternatiu autoritzats per les Comunitats Autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.
  - H) Persones procedents de serveis de prevenció i inserció social autoritzats per les Comunitats Autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.
- El treballador no tindrà relació de parentiu per consanguinitat o afinitat fins al 2n grau inclusivament amb l'empresari o amb persones que tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les societats, així com amb les contractacions que es produeixin amb aquests darrers. No serà d'aplicació aquesta exclusió quan l'ocupador sigui un treballador autònom sense assalariats i contracti un sol familiar menor de 45 anys que no convisqui a la seva llar ni estigui a càrrec seu. Ni en el supòsit dels fills del treballador autònom menors de 30 anys que treballin amb ell, tant si conviuen com si no.
- El treballador no pot haver estat vinculat a l'empresa, grup d'empreses o entitat en els 24 mesos anteriors a la contractació mitjançant contracte indefinit o en els últims 6 mesos mitjançant un contracte de durada determinada o temporal o mitjançant un contracte formatiu, de relleu o de substitució per jubilació.

- Queden exclosos els treballadors que hagin finalitzat la seva relació laboral de caràcter indefinit en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte. Aquesta exclusió no s'aplicarà quan la finalització del contracte sigui per acomiadament reconegut o declarat improcedent, o per acomiadament col·lectiu, excepte en el supòsit previst en l'article 8.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre)

## REQUISITS DE L'EMPRESA

- Trobar-se al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social.
- No haver estat exclosa de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació segons el previst en l'Article 46 del R. D. legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (BOE de 8 d'agost), pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Les empreses que hagin extingit o extingeixin, per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu, contractes bonificats a l'empara de les diferents Normatives de programes de foment d'ocupació, segons l'establert en l'article 6.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), quedaran excloses per un període de dotze mesos dels ajuts contemplats en l'esmentada Llei.

## CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Els contractes objecte dels ajuts podran realitzar-se amb caràcter indefinit, inclosa la modalitat de fixos discontinus, mitjançant contractacions a temps complet o a temps parcial. Es formalitzaran per escrit en el model que disposi el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

## INCENTIUS

- Cada contracte temporal donarà dret a una bonificació de 41,67 €/mes (500 €/any) durant tota la vigència del contracte.
- En el supòsit de transformació en indefinits d'aquests contractes temporals, donarà dret a la bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social de 50 €/mes (600 €/any) durant quatre anys.
- Quan els contractes inicials o transformació en indefinit es realitzi a temps parcial, la bonificació s'aplicarà en els termes de l'art.2.6 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), segons redacció donada per l'art.6.2 de la Llei 27/2009, de 30 de desembre (BOE 31 de desembre).

## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

- Els beneficis establerts no podran, en concurrència amb altres ajuts públics per a la mateixa finalitat, superar el 60% del cost salarial anual corresponent al contracte que es bonifica.
- En els supòsits d'obtenció d'ajuts sense reunir els requisits exigits per a la seva concessió, procedirà la devolució de les quantitats deixades d'ingressar per bonificació de quotes a la Seguretat Social amb el recàrrec i els interessos de demora corresponents segons l'establert en les normes recaptatòries en matèria de Seguretat Social.
- No es concediran els Incentius descrits quan es tracti de relacions laborals de caràcter especial.

## **NORMATIVA**

---

- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidadada](#)]
- Article 2.1. i disposició final tercera de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Disposició final catorzena de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]

## **CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS QUE TINGUIN ACREDITADA PER L'ADMINISTRACIÓ COMPETENT LA CONDICIÓ DE VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE, DOMÈSTICA, VÍCTIMA DEL TERRORISME O VÍCTIMA DE TRACTA D'ÉSSERS HUMANS**

### **REQUISITS DELS TREBALLADORS**

- Persones que tinguin acreditada per l'Administració competent la condició de víctima de violència de gènere o víctima de violència domèstica per part d'algun membre de la unitat familiar de convivència, víctima de terrorisme o víctima de tracta d'éssers humans sense que sigui necessària la condició d'estar en desocupació.
- El treballador no tindrà relació de parentiu per consanguinitat o afinitat fins al 2n grau inclusivament amb l'empresari o amb persones que tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les societats, així com amb les contractacions que es produeixin amb aquests darrers. No serà d'aplicació aquesta exclusió quan l'ocupador sigui un treballador autònom sense assalariats i contracti un sol familiar menor de 45 anys que no convisqui a la seva llar ni estigui a càrrec seu. Ni en el supòsit dels fills del treballador autònom menors de 30 anys que treballin amb ell, tant si conviuen com si no.
- El treballador no pot haver estat vinculat a l'empresa en els vint-i-quatre mesos anteriors a la contractació mitjançant contracte indefinit o en els últims sis mesos mitjançant un contracte de durada determinada o temporal o mitjançant un contracte formatiu, de relleu o de substitució per jubilació.
- Queden exclosos els treballadors que hagin finalitzat la seva relació laboral de caràcter indefinit en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte. Aquesta exclusió no s'aplicarà quan la finalització del contracte sigui per acomiadament reconegut o declarat improcedent, o per acomiadament col·lectiu, excepte en el supòsit previst en l'article 8.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre).

### **CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE**

- Els contractes objecte dels ajuts podran realitzar-se amb caràcter indefinit, inclosa la modalitat de fixos discontinus, mitjançant contractacions a temps complet o a temps parcial.
- Es formalitzaran per escrit en el model que disposi el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

### **REQUISITS DE L'EMPRESA**

- Trobar-se al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social.
- No haver estat exclosa de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació segons el previst en l'Article 46 del R. D. legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (BOE de 8 d'agost), pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Les empreses que hagin extingit o extingeixin, per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu, contractes bonificats a l'empara de les diferents Normatives de programes de foment d'ocupació, segons l'establert en l'article 6.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), quedaran excloses per un període de dotze mesos dels ajuts contemplats en l'esmentada Llei.



## INCENTIUS

- Cada contracte indefinit donarà dret a una bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social de 50 €/mes (600 €/any) durant la vigència del contracte.
- En el supòsit de transformació en indefinits d'aquests contractes temporals (víctimes de violència de gènere, domèstica i víctimes de terrorisme), donarà dret a la bonificació de 125 €/mes, (1.500 €/any durant 4 anys).
- Quan els contractes inicials o transformació en indefinit es realitzi a temps parcial, la bonificació s'aplicarà en els termes de l'art.2.6 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), segons redacció donada per l'art.6.2 de la Llei 27/2009, de 30 de desembre (BOE 31 de desembre).

## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

- Els beneficis establerts no podran, en concurrència amb altres ajuts públics per a la mateixa finalitat, superar el 60% del cost salarial anual corresponent al contracte que es bonifica.
- En els supòsits d'obtenció d'ajuts sense reunir els requisits exigits per a la seva concessió, procedirà la devolució de les quantitats deixades d'ingressar per bonificació de quotes a la Seguretat Social amb el recàrrec i els interessos de demora corresponents segons l'establert en les normes recaptatòries en matèria de Seguretat Social.
- No es concediran els Incentius descrits quan es tracti de relacions laborals de caràcter especial.

## NORMATIVA

- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Disposició final primera del Reial Decret 1917/2008, de 21 de novembre, pel qual s'aprova el programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Article 34 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Disposició final vuitena de la Llei 26/2015, de 28 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i l'adolescència. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Disposició final catorzena de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE DE DURADA DETERMINADA TEMPORAL PER A TREBALLADORS EN SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL PER EMPRESES D'INSERCIÓ

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Treballadors desocupats en situació d'exclusió social. L'exclusió social serà acreditada pels corresponents serveis socials públics competents i queda determinada per la pertinença a algun dels següents col·lectius:
  - A) Perceptors de Rendes Mímines d'Inserció, o qualsevol altra prestació d'igual o similar naturalesa, segons la denominació adoptada en cada Comunitat Autònoma, així com els membres de la unitat de convivència que en són beneficiaris.
  - B) Persones que no puguin accedir a les prestacions a les quals es fa referència en el paràgraf anterior, per alguna de les següents causes.
    - Falta del període exigít de residència o empadronament, o per a la constitució de la Unitat Perceptora.
    - Haver esgotat el període màxim de percepció legalment establert.
  - C) Joves majors de divuit anys i menors de trenta, procedents d'Institucions de Protecció de Menors.
  - D) Persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme que es trobin en procés de rehabilitació o reinserció social.
  - E) Interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els permeti accedir a una ocupació i la relació laboral dels quals no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial regulada en l'article 1 del Reial Decret 782/2001, de 6 de juliol, així com alliberats condicionals i exreclusos.
  - F) Menors interns inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei Orgànica 5/2000, de 2002 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors, la situació dels quals els permeti accedir a una ocupació i la relació laboral dels quals no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial a què es refereix l'article 53.4 del Reglament de l'esmentada Llei, aprovat pel Reial Decret 1774/2004, de 30 de juliol, així com els que es trobin en situació de llibertat vigilada i els exinterns.
  - G) Persones procedents de centres d'allotjament alternatiu autoritzats per les Comunitats Autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.
  - H) Persones procedents de serveis de prevenció i inserció social autoritzats per les Comunitats Autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.
- El treballador no tindrà relació de parentiu per consanguinitat o afinitat fins al 2n grau inclusivament amb l'empresari o amb persones que tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les societats, així com amb les contractacions que es produeixen amb aquests darrers. El treballador no pot haver estat vinculat a l'empresa, grup d'empreses o entitat en els 24 mesos anteriors a la contractació mitjançant contracte indefinit o en els últims 6 mesos mitjançant un contracte de durada determinada o temporal o mitjançant un contracte formatiu, de relleu o de substitució per jubilació.
- Queden exclosos els treballadors que hagin finalitzat la seva relació laboral de caràcter indefinit en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte. Aquesta exclusió no s'aplicarà quan la finalització del contracte sigui per acomiadament reconegut o declarat improcedent, o per acomiadament col·lectiu, excepte en el supòsit previst en l'article 8.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre).

## CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- El contracte de treball entre les empreses d'inserció i els treballadors en situació d'exclusió social podrà celebrar-se per durada determinada, ajustant-se a les modalitats de contractació previstes en l'Estatut dels Treballadors i altres normes aplicables, sense perjudici de la durada temporal que necessàriament tingui l'itinerari d'inserció sociolaboral.
- Els contractes objecte dels ajuts podran realitzar-se amb caràcter temporal mitjançant contractacions a temps complet o a temps parcial, però en aquest darrer cas la jornada diària o setmanal haurà de ser superior a la meitat de la jornada del treballador a temps complet comparable.
- Es formalitzaran per escrit, així com les seves pròrrogues i variacions, en el model que disposi el Servei Públic d'Ocupació Estatal.
- El contracte necessàriament incorporarà al corresponent annex l'expressió de les obligacions que les parts assumeixen en el desenvolupament de l'itinerari personal d'inserció i les mesures concretes que es posaran en pràctica.
- A la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a què l'empresari li entregui un certificat en el qual consti la durada dels serveis prestats, els llocs de treball exercits, les principals tasques de cada un d'ells, així com l'adaptació a aquests.

## REQUISITS DE L'EMPRESA

- Ser societat mercantil o societat cooperativa qualificada com a empresa d'inserció, que realitzi una activitat econòmica l'objecte social de la qual sigui la integració i formació sociolaboral de persones en situació d'exclusió social.
- Estar promogudes i participades per una o diverses entitats promotores, és a dir, entitats sense ànim de lucre, associacions sense finalitats lucratives i les Fundacions, l'objecte social de les quals contempli la inserció social de persones desfavorides, que promoguin la constitució d'empreses d'inserció. Aquesta participació serà almenys d'un 51% del capital social per a les societats mercantils. En el cas de societats cooperatives i societats laborals, aquesta participació haurà de situar-se en els límits màxims recollits en les diferents legislacions que siguin aplicables als socis col·laboradors o associats.
- Trobar-se inscrites en el Registre corresponent, així com en el Registre Administratiu d'empreses d'Inserció de la Comunitat Autònoma.
- Mantenir en còmput anual un percentatge de treballadors en procés d'inserció d'almenys el 30% durant els primers tres anys d'activitat i d'almenys el 50% del total de la plantilla a partir del quart any, no podent ser inferior a dos.
- No realitzar activitats econòmiques diferents a les del seu objecte social.
- Aplicar, almenys, el 80% dels excedents disponibles a la millora o ampliació de les seves estructures productives i d'inserció.
- Presentar anualment un Balanç Social que inclogui memòria econòmica i social, grau d'inserció al mercat laboral ordinari i composició de la plantilla, informació sobre les tasques d'inserció realitzades i previsions per al proper exercici. Disposar dels mitjans necessaris per complir amb els compromisos, derivats dels itineraris d'inserció sociolaboral.
- Trobar-se al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social.
- No haver estat exclosa de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació segons el previst en l'Article 46 del R. D. legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (BOE de 8 d'agost), pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

- Les empreses que hagin extingit o extingeixin, per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu, contractes bonificats a l'empara de les diferents Normatives de programes de foment d'ocupació, segons l'establert en l'article 6.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), quedaran excloses per un període de dotze mesos dels ajuts contemplats en l'esmentada Llei.

## INCENTIUS

- Cada contracte indefinit donarà dret a una bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social de 70,83 €/mes (850 €/any) durant la vigència del contracte.
- Quan el contracte es formalitzi amb persones menors de 30 anys o menors de 35 anys si tenen reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%, donarà dret a una bonificació de 137,50 €/mes (1650 €/any), durant tota la vigència del contracte.

## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

- Els beneficis establerts no podran, en concurrència amb altres ajuts públics per a la mateixa finalitat, superar el 60% del cost salarial anual corresponent al contracte que es bonifica.
- En els supòsits d'obtenció d'ajuts sense reunir els requisits exigits per a la seva concessió, procedirà la devolució de les quantitats deixades d'ingressar per bonificació de quotes a la Seguretat Social amb el recàrrec i els interessos de demora corresponents segons l'establert en les normes recaptatòries en matèria de Seguretat Social.
- No es concediran els Incentius descrits quan es tracti de relacions laborals de caràcter especial.

## NORMATIVA

- Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE FOMENT D'OCUPACIÓ PER A TREBALLADORS EN SITUACIÓ D'EXCLUSIÓ SOCIAL EN EMPRESES D'INSERCIÓ

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Treballadors desocupats inscrits en l'oficina d'ocupació i que es trobin en situació d'exclusió social. Aquestes situacions són:
  - A) Perceptors de Rendes Mímines d'Inserció, o qualsevol altra prestació d'igual o similar naturalesa, segons la denominació adoptada en cada Comunitat Autònoma, així com els membres de la unitat de convivència que en són beneficiaris.
  - B) Persones que no puguin accedir a les prestacions a les quals es fa referència en el paràgraf anterior, per alguna de les següents causes.
    - Falta del període exigít de residència o empadronament, o per a la constitució de la Unitat Perceptora.
    - Haver esgotat el període màxim de percepció legalment establert.
  - C) Joves majors de divuit anys i menors de trenta, procedents d'Institucions de Protecció de Menors.
  - D) Persones amb problemes de drogodependència o altres trastorns addictius que es trobin en procés de rehabilitació o reinserció social.
  - E) Interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els permeti accedir a una ocupació i la relació laboral dels quals no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial regulada en l'article 1 del Reial Decret 782/2001, de 6 de juliol, així com alliberats condicionals i exreclusos.
  - F) Menors interns inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei Orgànica 5/2000, de 2002 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors, la situació dels quals els permeti accedir a una ocupació i la relació laboral dels quals no estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la relació laboral especial a què es refereix l'article 53.4 del Reglament de l'esmentada Llei, aprovat pel Reial Decret 1774/2004, de 30 de juliol, així com els que es trobin en situació de llibertat vigilada i els exinterns.
  - G) Persones procedents de centres d'allotjament alternatiu autoritzats per les Comunitats Autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.
  - H) Persones procedents de serveis de prevenció i inserció social autoritzats per les Comunitats Autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.
- El treballador no tindrà relació de parentiu per consanguinitat o afinitat fins al 2n grau inclusivament amb l'empresari o amb persones que tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les societats, així com amb les contractacions que es produeixin amb aquests darrers. No podran ser contractats els treballadors que, en els dos anys immediatament anteriors, hagin prestat serveis en la mateixa o diferent empresa d'inserció, mitjançant un contracte de treball, inclosa aquesta mateixa modalitat, tret que, en el supòsit de fracàs d'un procés previ d'inserció o en el de recaiguda en situació d'exclusió, el Servei Públic competent consideri el contrari a la vista de les circumstàncies personals del treballador.
- Queden exclosos els treballadors que hagin finalitzat la seva relació laboral de caràcter indefinit en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte, excepte en el supòsit previst en l'article 8.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre).

### REQUISITS DE L'EMPRESA

- No podran contractar temporalment persones en situació d'exclusió social les empreses que, en els 12 mesos anteriors a la contractació, hagin extingit contractes indefinits per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu.

- El període d'exclusió es comptarà a partir del reconeixement o declaració d'improcedència de l'acomiadament o de l'Extinció derivada de l'acomiadament col·lectiu.

## CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- El contracte es realitzarà:
  - Per escrit, en model oficial.
  - El contracte podrà concertar-se per un període mínim de dotze mesos i màxim de tres anys. No obstant això, podrà celebrar-se per una durada menor si, dins de l'itinerari d'inserció prèviament pactat, així ho aconsellen els Serveis Socials Públics competents per al seguiment del procés d'inserció, sense que en cap cas aquesta durada pugui ser inferior a sis mesos.
  - Si es concerta per una durada inferior a la màxima, podrà prorrogar-se fins a arribar a aquesta durada màxima, i la durada mínima de cada programa haurà de ser almenys igual a la durada inicial del contracte.
  - Pròrrogues no inferiors a 12 mesos.
- El contracte de treball podrà celebrar-se a jornada completa o parcial.

## INCENTIUS

Cada contracte temporal de foment d'ocupació donarà dret a una bonificació en les quotes de la Seguretat Social de 70,83 €/mes (850 €/any) durant tota la vigència del contracte.

En el cas de contractes de treball subscrits amb persones menors de 30 anys o menors de 35 anys, donarà dret a una bonificació de 137,50 €/mes (1.650 €/any) durant tota la vigència del contracte o durant tres anys en cas de contractació indefinida.

## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

A la terminació del contracte, el treballador tindrà dret a una indemnització de 12 dies de salari per any de servei.

## NORMATIVA

- Disposició addicional primera de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Disposició addició dotzena de la Llei 27/2009, de 30 de desembre, de mesures urgents per al manteniment i el foment de l'ocupació i la protecció de les persones aturades [[BOE](#)], que modifica l'article 15 de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A TREBALLADORS MAJORS DE CINQUANTA-DOS ANYS BENEFICIARIS DELS SUBSIDIS PER DESOCUPACIÓ

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Treballadors desocupats majors de cinquanta-dos anys, inscrits en el Servei Públic d'Ocupació, que siguin beneficiaris de qualsevol dels subsidis recollits en l'article 274 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social o del subsidi per desocupació en favor dels treballadors eventuais inclosos en el Règim Especial Agrari de la Seguretat Social.  
L'aplicació d'aquesta mesura serà voluntària.
- El treballador no tindrà relació de parentiu per consanguinitat o afinitat fins al 2n grau inclusivament amb l'empresari o amb persones que tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les societats, així com amb les contractacions que es produeixin amb aquests darrers.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

No es podrà aplicar aquesta mesura quan es tracti de contractes d'inserció o de contractes subvencionats pel Servei Públic d'Ocupació Estatal a l'empara del Programa de Foment d'Ocupació Agrària o quan la contractació sigui efectuada per:

- Empreses que tinguin autoritzat expedient de regulació d'ocupació en el moment de la contractació.
- Empreses en què l'aturat beneficiari del subsidi per desocupació hagi treballat en els últims dotze mesos, excepte en el cas de contractes amb treballadors eventuais inclosos en el Règim Especial Agrari de la Seguretat Social.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

El contracte es realitzarà a temps complet i de forma temporal, amb una durada superior a tres mesos, excepte en el cas de contractes amb treballadors eventuais inclosos en el Règim Especial Agrari de la Seguretat Social.

Es formalitzaran per escrit en el model que disposi el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

### INCENTIUS

Els ajuts que podran rebre els beneficiaris del subsidi i les empreses que els contractin són els següents:

- 1) Abonament mensual al treballador del 50% de la quantia del subsidi, durant la vigència del contracte, amb el límit màxim del doble del període pendent de percebre del subsidi i sense perjudici de l'aplicació de les causes d'Extinció del dret previstes en les lletres a), i), f), g) i h) de l'article 213 del Text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
- 2) Abonament al treballador, en un sol pagament, de tres mesos de la quantia del subsidi si el treball que origina la compatibilitat obliga el beneficiari a canviar de lloc habitual de residència.

L'abonament mensual a què es refereix l'apartat 1 anterior el percebrà el treballador de l'entitat gestora de les prestacions durant el temps establert en aquest apartat, descomptant, si escau, el període de tres mesos de subsidi de l'ajut a la mobilitat geogràfica previst en l'apartat 2 anterior equivalent a sis mesos d'abonament del subsidi en el règim de compatibilitat assenyalat.

L'empresari, durant aquest temps, tindrà complerta l'obligació del pagament del salari que correspon al treballador, completant la quantia del subsidi rebut pel treballador fins a l'import d'aquest salari, de manera que serà responsable de les cotitzacions a la Seguretat Social per totes les contingències i pel total del salari indicat, inclòs l'import del subsidi. En el cas de treballadors eventuais inclosos en el Règim Especial Agrari, l'empresari serà responsable de la cotització per jornades reals al REASS per les contingències que corresponguin.

## **NORMATIVA**

- Disposició transitòria cinquena de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat [[BOE legislació consolidada](#)] llevat de l'apartat 3.3., derogat per l'apartat a) de la disposició derogatòria única del Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat. [[BOE](#)]
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]



## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE SITUACIÓ DE JUBILACIÓ PARCIAL

### DEFINICIÓ

És la situació que dóna lloc a què se celebri un contracte de treball a temps parcial amb el treballador que concerta amb la seva empresa una reducció de la jornada de treball i del seu salari d'entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 50%, o del 75% en els supòsits en què el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida; si, a més, el treballador pot acollir-se a la disposició final 12.2 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, la reducció podrà ser del 85%.

No obstant això, aquesta Disposició ha estat derogada per la Disposició derogatòria única del Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la Llei General de la Seguretat Social. Per tant, a partir de l'entrada en vigor de l'esmentada Llei, no es podrà continuar aplicant la regulació de la pensió de jubilació parcial, vigent abans de l'entrada en vigor de la Llei 27/2011, d'1 de gener de 2013.

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- El treballador que accedeix a la jubilació parcial ha de tenir almenys 60 anys, l'edat mínima dependrà:
  - Si és mutualista: 60 anys d'edat real.
  - Si no té la condició de mutualista, l'exigència d'aquest requisit d'edat mínima s'aplicarà de forma gradual des de l'any 2013 al 2027, en funció dels períodes cotitzats -a partir de 33 anys cotitzats-, així en 2013; 61 anys i un mes, en 2014: 61 anys i 2 mesos.
  - Per als treballadors que no tinguin la condició de mutualista i estiguin afectats per la disposició final 12.2 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost: 61 anys d'edat real.
- L'accés anirà en funció dels períodes cotitzats:
  - 33 anys de cotitzacions efectives en general.
  - 30 anys de cotitzacions efectives, per als treballadors als qui resulti d'aplicació la disposició final 12.2.
  - 25 anys, en el supòsit de persones amb discapacitat en un grau igual o superior al 33%, a partir de l'01-01-2013.
- També s'exigeix un període d'antiguitat a l'empresa d'almenys 6 anys immediatament anteriors a la data de la jubilació parcial.
- Per als treballadors que hi accedeixen a partir de l'edat ordinària de jubilació no s'exigeix antiguitat a l'empresa i el període mínim de cotització serà de 15 anys, dels quals 2 hauran d'estar inclosos dins dels 15 anys anteriors al fet causant.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- L'execució d'aquest contracte de treball a temps parcial i la seva retribució seran compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconegui al treballador en concepte de jubilació parcial, i la relació laboral s'extingirà en produir-se la jubilació total.

- Per poder realitzar aquest contracte de situació de jubilació parcial, en el cas de treballadors que no hagin arribat encara a l'edat de jubilació, l'empresa haurà de celebrar simultàniament un contracte de treball amb un treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, a fi de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment. Aquest contracte de treball, que es podrà celebrar també per substituir els treballadors que s'hagin jubilat parcialment després d'haver arribat a l'edat de jubilació, es denominarà contracte de relleu.

## **NORMATIVA**

- Article 12 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE RELLEU

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Aquest tipus de contracte es concerta amb un treballador, inscrit com a desocupat en la corresponent Oficina d'Ocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, per substituir el treballador de l'empresa que accedeix a la jubilació parcial. Se celebrarà simultàniament amb el contracte a temps parcial que es pacti amb aquest últim.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

El contracte de relleu s'ajustarà a les següents regles:

- a) Se celebrarà amb un treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada.
- b) Excepte l'establert en els dos paràgrafs següents, la durada del contracte de relleu que se celebri com a conseqüència d'una jubilació parcial haurà de ser indefinida o, com a mínim, igual al temps que li resti al treballador substituït per arribar a l'edat de jubilació ordinària que correspongui conforme a l'establert en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social. Si, en arribar a aquesta edat, el treballador jubilat parcialment continués a l'empresa, el contracte de relleu que s'hagués celebrat per durada determinada podrà prorrogar-se mitjançant acord amb les parts per períodes anuals, i s'extingirà quan finalitzi el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

En el supòsit en què la reducció de jornada i de salari pogués arribar al 75% quan el contracte de relleu es concerta a jornada completa i amb durada indefinida, sempre que el treballador complís els requisits establerts en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, el contracte de relleu haurà de tenir almenys una durada igual al resultat de sumar dos anys al temps que li resti al treballador substituït per arribar a l'edat de jubilació ordinària que correspongui conforme al text refós de la Llei General de la Seguretat Social. En el supòsit que el contracte s'extingeixi abans d'arribar a la durada mínima indicada, l'empresari estarà obligat a celebrar un nou contracte en els mateixos termes de l'extingit, pel temps restant.

En el cas del treballador jubilat parcialment després d'haver arribat a l'edat de jubilació ordinària prevista en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, la durada del contracte de relleu que podrà celebrar l'empresa per substituir la part de jornada deixada vacant per aquest treballador podrà ser indefinida o anual. En aquest segon supòsit, el contracte es prorrogarà automàticament per períodes anuals, i s'extingirà quan finalitzi el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

- c) Excepte en el supòsit previst en el paràgraf segon de l'apartat b), és a dir, que el contracte es formalitzi indefinit i a temps complet, el contracte de relleu podrà celebrar-se a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada haurà de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït. L'horari de treball del treballador rellevista podrà completar el del treballador substituït o simultaniejar-se amb aquest.
- d) El lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix que el del treballador substituït. En tot cas, haurà d'haver-hi una correspondència entre les bases de cotització de tots dos, en els termes previstos en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
- e) En la negociació col·lectiva es podran establir mesures per impulsar la celebració de contractes de relleu.

## INCENTIUS

---

- Els contractes indefinits inicials a temps complet o parcial donaran dret a les bonificacions de la quota empresarial a la Seguretat Social previstes en la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), per als col·lectius indicats en l'esmentada norma. Si es compleixen els requisits establerts, també podran tenir dret als incentius de la Llei 3/2012 de 6 de juliol (BOE de 7 de juliol de 2012), així com als que poguessin correspondre de la Llei 11/2013.
- Les transformacions dels contractes temporals de relleu en indefinit poden donar lloc a bonificació. (Veure: ?Conversió de contractes en pràctiques, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació en indefinits bonificats?).

## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

---

- La base de cotització a la Seguretat Social i altres aportacions que es recaptin conjuntament amb aquella estarà constituïda per les retribucions efectivament percebudes en funció de les hores o dies de treball.

## NORMATIVA

---

- Article 12 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL A TEMPS PARCIAL AMB VINCULACIÓ FORMATIVA

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Jove desocupat inscrit en l'Oficina d'Ocupació, menor de 30 anys o menor de 35 anys si té reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33% i reunir algun dels requisits següents:

- Estar desocupats, inscrits ininterrompudament en l'oficina d'ocupació almenys dotze mesos durant els divuit anteriors a la contractació.
- No tenir experiència laboral o que aquesta sigui inferior a tres mesos.
- Procedir d'un altre sector d'activitat. A aquests efectes s'entendrà per sector d'activitat l'identificat com a Classe mitjançant un codi numèric de quatre xifres a l'Annex del Reial Decret 475/2007, de 13 d'abril, pel qual s'aprova la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques 2009 (CNAE-2009), d'acord amb el seu article 3.d).
- No tenir títol oficial d'ensenyament obligatori, títol de formació professional o certificat de professionalitat.
- Ser beneficiari del Sistema Nacional de Garantia Juvenil.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Per temps indefinit o de durada determinada.
- Jornada a temps parcial no superior al 50% de la corresponent a un treballador a temps complet comparable, excepte en el cas de beneficiaris del Sistema Nacional de Garantia Juvenil, que podrà arribar al 75% de la jornada. A aquests efectes s'entendrà per treballador a temps complet comparable l'establert en l'article 12.1 de l'Estatut dels Treballadors.
- El contracte es formalitzarà per escrit en el model que s'estableixi.

### FORMALITZACIÓ

- Els treballadors hauran de compatibilitzar l'ocupació amb la formació o justificar haver-la cursat en els sis mesos anteriors a la formalització del contracte.
- La formació, la qual no serà necessari que estigui vinculada específicament al lloc de treball objecte del contracte, podrà ser:
  - Formació acreditable oficialment o promoguda pels Serveis Públics d'Ocupació.
  - Formació en idiomes o tecnologies de la informació i la comunicació d'una durada mínima de 90 hores en còmput anual.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

- Empreses, inclosos els treballadors autònoms.

- Les empreses, inclosos els treballadors autònoms, no hauran d'haver realitzat, en els sis mesos anteriors a la celebració del contracte, decisions extintives improcedents. La limitació afectarà únicament les extincions produïdes a partir del 24 de febrer del 2013, i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció i per al mateix centre o centres de treball.
- Haurà de mantenir-se el nivell d'ocupació assolit amb el contracte durant almenys un període equivalent a la durada del contracte amb un màxim de dotze mesos des de la seva celebració. En cas d'incompliment d'aquestes obligacions, s'haurà de procedir al reintegrament dels Incentius.
- No es consideraran incomplides les obligacions de manteniment de l'ocupació quan el contracte s'extingeixi per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre sigui declarat o reconegut com a procedent, la dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa del treballador o per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, o per resolució durant el període de prova.

## INCENTIUS

- Reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes, del 100% si el contracte es realitza per empreses la plantilla de les quals sigui inferior a 250 treballadors, o del 75% en el cas que l'empresa tingui una plantilla igual o superior a 250 treballadors, durant un màxim de 12 mesos.
- Aquest incentiu podrà ser prorrogat per altres dotze mesos, sempre que el treballador continuï compatibilitzant l'ocupació amb la formació, o l'hagi cursada en els sis mesos anteriors a la finalització del període dels dotze primers mesos.
- Seran d'aplicació les previsions contingudes en la secció 1a del Capítol I, de la Llei 43/2006 a excepció de l'establert en l'article 2.7 i 6.2.

## NORMATIVA

- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. [[BOE](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE TREBALLS D'INTERÈS SOCIAL / FOMENT D'OCUPACIÓ AGRÀRIA

### COL·LABORACIÓ AMB ÒRGANS DE L'ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT, ORGANISMES AUTÒNOMS I ENTITATS SENSE ÀNIM DE LUCRE I CORPORACIONS LOCALS

#### DEFINICIÓ DEL PROGRAMA

Millorar l'ocupabilitat, reciclar professionalment i oferir noves competències i habilitats a persones desocupades mitjançant la seva contractació temporal per a la realització d'obres o serveis d'interès general i social.

#### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Persones desocupades inscrites en les Oficines d'Ocupació.
- Criteris que es tindran en compte en la selecció:
  - Major adequació al lloc de treball ofert.
  - Ser persona amb discapacitat.
  - Ser perceptors de prestacions o subsidi de desocupació.
  - Tenir responsabilitats familiars.
  - Temps de permanència en situació de desocupació.
  - Condició de dona i edat, d'acord amb l'Estratègia Europea per a l'Ocupació.

#### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Les Administracions públiques, Organismes de l'Estat o Entitats sense ànim de lucre contractaran els treballadors seleccionats per les Oficines d'Ocupació mitjançant contractació temporal, de conformitat amb la seva Normativa específica. No obstant això, el contracte de treball se celebrarà generalment per obra o servei, es formalitzarà per escrit i es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació en els deu dies següents a la seva concertació.
- Els treballadors desocupats que siguin contractats seran retribuïts d'acord amb l'establert en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, a raó del tipus d'obra o servei.

#### REQUISITS DE L'EMPRESA

Seràn entitats col·laboradores: Òrgans de l'Administració General de l'Estat, Comunitats Autònomes, Universitats, entitats sense ànim de lucre i les corporacions locals, etc.

## INCENTIUS

El Servei Públic d'Ocupació destinarà crèdits amb càrrec als seus pressupostos anuals per subvencionar els costos salarials i la cotització empresarial de treballadors desocupats, contractats per les Corporacions locals i altres Administracions públiques, quan aquestes contractacions tinguin per objecte l'execució de projectes d'interès general i social.

## SUBVENCIÓ

- En el supòsit de col·laboració amb òrgans de l'Administració General de l'Estat, organismes autònoms i entitats sense ànim de lucre.  
Depèn del grup de cotització a la Seguretat Social de la persona contractada:
  - Mòdul A: per als grups de cotització de la Seguretat Social 10 i 11, una vegada i mitja l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM), per cada persona contractada.
  - Mòdul B: per als grups de cotització de la Seguretat Social 9 al 5, ambdós inclusivament, dues vegades l'IPREM, per cada treballador contractat.
  - Mòdul C: per als grups de cotització de la Seguretat Social 4 a l'1, ambdós inclusivament, tres vegades l'IPREM, per cada treballador contractat.Més la corresponent cotització a la Seguretat Social per tots els conceptes.
- En el supòsit de col·laboració amb Corporacions Locals:  
Cost salarial segons conveni col·lectiu

## NORMATIVA

- Ordre de 19 de desembre de 1997. [[BOE](#)]
- Ordre de 16 d'octubre de 1998 per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió dels ajuts i subvencions públiques destinades al foment de la integració laboral dels minusvàlids en centres especials d'ocupació i treball autònom. [[BOE](#)]

## FOMENT D'OCUPACIÓ AGRÀRIA

### DEFINICIÓ DEL PROGRAMA

El Programa de Foment d'Ocupació Agrària (PFEA) té per objectiu corregir els desequilibris econòmics d'Andalusia i Extremadura i de les Zones Rurals Deprimides, així com pal·liar la problemàtica dels treballadors del sector agrari en aquestes zones, proporcionant treball i experiència professional a les persones desocupades del sector agrari a través de contractació temporal per a la realització d'obres o serveis d'interès general i social.

### REQUISITS DELS TREBALLADORS



- Que siguin treballadors eventuais agraris afiliats al Règim Especial Agrari de la Seguretat Social, en situació d'alta o assimilada a l'alta, i estar inscrits en les Oficines d'Ocupació com a aturats.
- Criteris de preferència per a la selecció de treballadors:
- El col·lectiu prioritari sobre la resta de desocupats són els beneficiaris de la renda agrària. (Treballadors no qualificats d'Andalusia i Extremadura).
- Existència de responsabilitats familiars
- No haver estat contractat en plans d'ocupació dels previstos en la present norma, l'any anterior.
- Major període de permanència com a demandant d'ocupació.
- Major adequació al lloc de treball ofert.

### **CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE**

- Les Corporacions Locals contractaran els treballadors seleccionats per les Oficines d'Ocupació mitjançant contractació temporal, de conformitat amb la seva Normativa específica. No obstant això, el contracte de treball se celebrarà generalment per obra o servei, es formalitzarà per escrit i es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació en els deu dies següents a la seva concertació.
- Els treballadors desocupats que siguin contractats seran retribuïts d'acord amb l'establert en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, a raó del tipus d'obra o servei.

### **INCENTIUS**

- Imports dels costos salarials totals, incloses quotes a la Seguretat Social segons conveni col·lectiu d'aplicació.

### **ALTRES CARACTERÍSTIQUES**

- El Servei Públic d'Ocupació destinarà crèdits amb càrrec als seus pressupostos o per subvencionar els costos salarials i cotització empresarial de treballadors desocupats, preferentment eventuais agraris, contractats per les Corporacions locals, quan aquestes contractacions tinguin per objecte l'execució de projectes d'interès general i social.
- Ajut per facilitar la inserció sociolaboral de determinats col·lectius: activitats adreçades a joves marginats i col·lectius exclosos del mercat de laboral.
- Aquests projectes d'interès general i social hauran de complir els següents requisits generals:
  - a) Que siguin competència de les Corporacions locals.
  - b) Que siguin executats per les Corporacions locals.
  - c) Que no produeixin efecte de substitució d'ocupació per tenir caràcter habitual a les Corporacions locals.

## **NORMATIVA**

---

- Reial Decret 939/1997, de 20 de juny, pel qual es regula l'afectació al programa de foment d'ocupació agrària de crèdits per a inversions de les Administracions Públiques en les Comunitats Autònomes d'Andalusia i Extremadura i en les zones rurals deprimides. [BOE]
- Ordre de 16 d'octubre de 1998 per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió dels ajuts i subvencions públiques destinades al foment de la integració laboral dels minusvàlids en centres especials d'ocupació i treball autònom.. [BOE].

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR

### DEFINICIÓ

Es considera relació laboral especial del servei de la llar familiar la que concerten el titular de la llar, com a ocupador, i l'empleat que, dependentment i per compte del titular, presta serveis retribuïts en l'àmbit de la llar familiar.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Els ocupadors podran contractar els treballadors directament o a través dels serveis públics d'ocupació o de les agències de col·locació degudament autoritzades, amb garantia plena del principi d'igualtat i no discriminació.

- De paraula.
- Per escrit, en tots els casos de contractes de durada determinada, la durada de la qual sigui igual o superior a quatre setmanes.  
Quan la durada del contracte sigui superior a quatre setmanes, el treballador ha de rebre informació sobre els elements essencials del contracte si no figuren al contracte formalitzat per escrit, que a més dels aspectes generals (identificació de les parts, salari, jornada, etc..). Inclourà:
  - Prestacions salarials en espècie, quan s'hagi convingut la seva existència.
  - Durada i distribució dels temps de presència pactats, així com el sistema de retribució o compensació d'aquests, si escau.
  - Podrà concertar-se per escrit un període de prova que no podrà excedir de dos mesos i durant el qual l'ocupador i l'empleat de la llar estaran obligats a complir amb les seves respectives prestacions, amb possibilitat de resolució de la relació laboral per qualsevol de les parts amb un període màxim de preavís de 7 dies.
  - Es garanteix com a mínim, el pagament en metàl·lic del SMI en còmput anual, i per sota d'aquesta quantia no serà possible realitzar cap descompte per salari en espècie, per manutenció o allotjament. Quan existeixi el salari en espècie, aquest no podrà superar el 30% de les percepcions salarials.  
Aquest salari s'entén referit a la jornada de treball completa, que es prorratejarà si és una jornada inferior. La treballadora o el treballador tindrà dret a dues pagues extraordinàries a l'any, de manera que es garanteixi la percepció del SMI en còmput anual.
- Els treballadors que treballin per hores en règim extern perceben una retribució global per les hores efectivament treballades, que inclou la totalitat dels conceptes retributius (salari pel temps treballat, més les parts proporcionals de descans setmanal, vacances i pagues extraordinàries).
- La documentació del salari es realitzarà mitjançant l'entrega al treballador d'un rebut de salaris en els termes acordats per les parts.
- La jornada màxima setmanal serà de quaranta hores de treball efectiu, sense perjudici dels temps de presència, a disposició de l'ocupador, que poguessin acordar-se entre les parts.

Els temps de presència tindran la durada i seran objecte de retribució o compensació en els termes que les parts acordin, i no podran excedir de 20 hores setmanals de mitjana en un període d'un mes, llevat que les parts convinguin en la seva compensació per períodes equivalents de descans.

La seva retribució no serà de quantia inferior a la corresponent a les hores ordinàries.

- Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hi haurà d'haver un descans mínim de 12 hores, el qual podrà reduir-se a 10 en el cas de l'empleat de la llar intern, compensant la resta fins a 12 hores en períodes de fins a 4 setmanes.

L'empleat intern disposarà almenys de dues hores diàries per als àpats principals. Aquest temps no computa com a temps de treball, sinó de descans. El descans setmanal serà de 36 hores consecutives i comprendrà, com a regla general, la tarda del dissabte o el matí del dilluns i el diumenge complet.

- El període de vacances anuals serà de trenta dies naturals que podran fraccionar-se en dos o més períodes, encara que almenys un d'aquests períodes haurà de ser com a mínim de quinze dies consecutius. A falta de pacte sobre el o els períodes de vacances, l'ocupador podrà fixar quinze dies, d'acord amb les necessitats familiars, i la resta es triarà lliurement per l'empleat. Aquestes dates hauran de ser conegudes amb dos mesos d'antelació a l'inici del seu gaudi.

Durant el període o els períodes de vacances, l'empleat de la llar no estarà obligat a residir en el domicili familiar o en el lloc a on es desplaça la família o algun dels seus membres.

- El treballador tindrà dret al gaudi de les festes i permisos previstos per a la resta dels treballadors.
- La relació laboral podrà extingir-se per:
  - Acomiadament disciplinari, mitjançant notificació escrita, per les causes previstes en l'Estatut dels Treballadors.
  - Si l'acomiadament es declara improcedent per la jurisdicció competent, les indemnitzacions, que s'abonaran íntegrament en metàl·lic, seran equivalents al salari corresponent a vint dies naturals multiplicats pel nombre d'anys de servei, amb el límit de dotze mensualitats.
  - Extinció per desistiment de l'ocupador, que haurà de ser comunicat per escrit a l'empleat de la llar. En el cas que la prestació del servei hagi estat superior a un any, l'ocupador haurà de concedir un termini de preavís de vint dies, i en la resta de casos, de set dies.
  - Simultàniament, haurà de posar a la disposició del treballador una indemnització íntegrament en metàl·lic, en quantia equivalent a 12 dies naturals per any de servei, amb el límit de sis mensualitats. La quantia de la indemnització de 12 dies s'aplica únicament als contractes celebrats a partir de l'1 de gener del 2012.
  - L'ocupador podrà substituir el preavís per una indemnització equivalent als salaris d'aquest període. Conforme als supòsits de l'article 49.1 de l'Estatut dels Treballadors, excepte força major, acomiadament col·lectiu i causes objectives legalment procedents.
  - A partir de l'1 de gener del 2012, el Règim Especial de la Seguretat Social dels Empleats de la Llar s'integra en el Règim General com a un Sistema Especial.

## INCENTIUS

- Durant l'any 2014, s'aplicarà una reducció del 20% a les cotitzacions meritades per la contractació de les persones que prestin serveis a la llar familiar, i quedin incorporades en aquest sistema especial, sempre que l'obligació de cotitzar s'hagi iniciat a partir de l'1 de gener del 2012.
- La reducció del 20% s'ampliarà amb una bonificació fins a arribar al 45% per a famílies nombroses sempre que els empleats de la llar prestin serveis de manera exclusiva i que dos ascendents o l'ascendent, en el cas de família monoparental, exerceixin una activitat professional per compte d'altri o pròpia fora de la llar o estiguin incapacitats per treballar.

Quan la família nombrosa sigui de categoria especial, no serà necessari que els dos progenitors desenvolupin qualsevol activitat retribuïda fora de la llar. Solament es reconeixerà aquesta bonificació a un sol cuidador per unitat familiar.

## **NORMATIVA**

---

- Disposició addicional 29 i disposició transitòria única de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Ser treballador amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33% reconegut com a tal per l'Organisme competent, o pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa, o pensionistes de classes passives que tinguin reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.
- Desocupats inscrits en l'Oficina d'Ocupació.
- El treballador no pot haver estat vinculat a l'empresa, grup d'empreses o entitat en els vint-i-quatre mesos anteriors a la contractació mitjançant un contracte per temps indefinit.
- Queden exclosos els treballadors que hagin finalitzat la seva relació laboral de caràcter indefinit en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte, excepte en el supòsit previst en l'article 8.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre).

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

El contracte es realitzarà:

- Per escrit, en model oficial.
- Durada entre dotze mesos i tres anys.
- Pròrroques no inferiors a 12 mesos.

El contracte de treball podrà celebrar-se a jornada completa o parcial.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

- No podran contractar temporalment persones amb discapacitat les empreses que, en els dotze mesos anteriors a la contractació, hagin extingit contractes indefinits per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu.
- El període d'exclusió es comptarà a partir del reconeixement o declaració d'improcedència de l'acomiadament o de l'Extinció derivada de l'acomiadament col·lectiu.
- Les empreses hauran de sol·licitar els treballadors amb discapacitat de la corresponent Oficina d'Ocupació.

### INCENTIUS

- Si el contracte se celebra a temps complet, l'empresa tindrà dret a les següents bonificacions:

○ Treballadors sense discapacitat severa	Homes	Dones	
	Menors de 45 anys	3.500 €/any	4.100 €/any

- |   |                   |             |             |
|---|-------------------|-------------|-------------|
|   | Majors de 45 anys | 4.100 €/any | 4.700 €/any |
| ○ Treballadors amb discapacitat severa: |                   | Homes       | Dones       |
|   | Menors de 45 anys | 4.100 €/any | 4.700 €/any |
|   | Majors de 45 anys | 4.700 €/any | 5.300 €/any |
- Deducció de la quota íntegra la quantitat de 9.000 euros per cada persona/any d'increment de la mitjana de plantilla de treballadors amb discapacitat en un grau igual o superior al 33% i inferior al 65%, contractats pel contribuent, experimentat durant el període impositiu, respecte a la plantilla mitjana de treballadors de la mateixa naturalesa del període immediat anterior.
  - Deducció de la quota íntegra la quantitat de 12.000 euros per cada persona/any d'increment de la mitjana de plantilla de treballadors amb discapacitat en un grau igual o superior al 65%, contractats pel contribuent, experimentat durant el període impositiu, respecte a la plantilla mitjana de treballadors de la mateixa naturalesa del període immediat anterior.
  - En el cas que la contractació es realitzi a jornada parcial, el percentatge de la bonificació serà l'establert en l'article 2.7 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre (BOE de 30 de desembre), segons redacció donada per l'article 6 de la Llei 27/2009, de 30 de desembre (BOE de 31 de desembre).

## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

- A la terminació del contracte, el treballador tindrà dret a una indemnització de 12 dies de salari per any de servei.
- Possibilitat d'obtenir els beneficis establerts en el RD 1451/1983, de 11 de maig, modificat pel RD 170/2004, de 30 de gener, i en la Llei 43/2006, de 29 de setembre (BOE de 20 de desembre) , per la transformació del contracte temporal en indefinit.

## NORMATIVA

- Reial Decret 170/2004, de 30 de gener, pel qual es modifica el Reial Decret 1451/1983, de 11 de maig, pel qual en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva o les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids. [BOE]
- Article 2.2 y disposició addicional 1.ª de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [BOE legislació consolidada]
- Llei 27/2014, de 27 de novembre, de l'Impost sobre Societats. [BOE legislació consolidada]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE PERSONES AMB DISCAPACITAT EN CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Les persones que, prestant els seus serveis laborals per compte i dins de l'organització dels Centres Especials d'Ocupació definits en l'article 42 de la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids:
  - tinguin reconeguda una discapacitat en grau igual o superior al 33% i, com a conseqüència d'això, una disminució de la seva capacitat de treball almenys igual o superior a aquest percentatge,
  - o siguin pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau total, absoluta o gran invalidesa,
  - o siguin pensionistes de Classes Passives que tinguin reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.
- La disminució de la capacitat de treball s'apreciarà posant-se aquesta en relació amb la capacitat normal de treball d'una persona de qualificació professional similar.
- La determinació del grau de discapacitat es durà a terme pels Equips multiprofessionals en resolució motivada, aplicant-se els barems establerts en la norma reglamentària corresponent.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Els contractes que concertin els Centres Especials d'Ocupació podran ajustar-se a qualsevol de les modalitats del contracte de treball de durada determinada previstes en l'Estatut dels Treballadors i en les seves normes de desenvolupament, amb excepció del contracte de treball a distància.
- El contracte de formació s'ajustarà al previst en l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors i en les seves normes de desenvolupament, amb les peculiaritats següents:
  - a) La durada màxima del contracte podrà ampliar-se mitjançant un informe previ favorable de l'Equip multiprofessional quan, a causa del grau de discapacitat i altres circumstàncies personals i professionals del treballador, aquest no hagués assolit el nivell mínim de coneixements requerits per exercir el lloc de treball, sense que, en cap cas, pugui excedir de sis anys.
  - b) L'Equip multiprofessional haurà d'informar favorablement del Pla de formació.
  - c) El temps global corresponent a l'ensenyament podrà arribar fins al límit màxim de dos terços.

No es requerirà la fixació de temps dedicat a l'ensenyament quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat psíquica el grau de discapacitat de la qual no li permeti rebre aquest ensenyament.

Quan les circumstàncies ho requereixin, l'Empresa podrà designar un treballador perquè realitzi la supervisió i seguiment del treballador amb discapacitat al llarg del procés formatiu.
  - d) Respecte de les cotitzacions a la Seguretat Social, s'aplicarà el règim de bonificacions o exempcions de quotes que, amb caràcter general o específic, resulti més beneficiós.



- Podran celebrar-se contractes de treball de durada determinada conforme al que es disposa en l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.
- Per tal de facilitar l'adaptació professional del treballador amb discapacitat per al desenvolupament de les tasques que constitueixen el contingut del seu lloc de treball o, si escau, completar la formació necessària per a aquest, en els contractes podrà pactar-se un període d'adaptació a la feina que, al seu torn, tindrà el caràcter de període de prova i la durada del qual no podrà excedir de sis mesos.
- La necessitat que el treballador amb discapacitat passi per un període d'adaptació a la feina i les condicions d'aquest seran determinades per l'Equip multiprofessional.
- En matèria de jornada de treball, descansos, festes, vacances i permisos s'estarà al que es disposa en la secció cinquena del capítol segon del títol I de l'Estatut dels Treballadors, sense perjudici de les peculiaritats següents:
  - a) En cap cas es podran exercir més de vuit hores diàries de treball efectiu.
  - a) Es prohibeix la realització d'hores extraordinàries excepte les necessàries per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris.
  - b) El treballador, mitjançant avís previ i justificació, podrà absentar-se del treball per assistir a tractaments de rehabilitació medicofuncionals i per participar en accions d'orientació, formació i readaptació professional, amb dret a remuneració sempre que aquestes absències no excedeixin de deu dies en un semestre.

## REQUISITS DE L'EMPRESA

- Són empreses promogudes principalment per associacions de persones amb discapacitat i/o els seus familiars, sense perjudici que qualsevol persona física o jurídica pugui constituir-ne un.
- L'objectiu principal d'aquests centres és la integració laboral i per tant social de persones amb discapacitat.
- Per obtenir la qualificació de Centre Especial d'Ocupació, les empreses han de tenir en la seva plantilla un mínim del 70% de treballadors amb discapacitat i sol·licitar la corresponent qualificació a l'administració competent.
- Els Centres Especials d'Ocupació són empreses l'objectiu principal de les quals és proporcionar als treballadors amb discapacitat la realització d'un treball productiu i remunerat, adequat a les seves característiques personals i que faciliti la seva integració laboral al mercat ordinari de treball.
- Poden ser creats per les Administracions Públiques, directament o en col·laboració amb altres organismes. Per Entitats, per persones físiques, jurídiques o comunitats de béns, que tinguin capacitat jurídica i d'obrar per ser empresaris.
- Poden tenir caràcter públic o privat, amb ànim de lucre o sense.
- És indispensable la qualificació i inscripció en el Registre de Centres del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE), o, si escau, en el registre corresponent de les Administracions Autònòmiques.
- La gestió està subjecta a les mateixes normes que afecten qualsevol empresa.

## INCENTIUS

Els ajuts que poden rebre consisteixen en:

1. Per finançar parcialment projectes generadors d'ocupació (creació de centres o ampliació d'aquests. Ordre Ministerial de 16 d'octubre de 1998).

Subvencions de:

- 12.020,24 euros per lloc de treball creat amb caràcter estable, si el CEO supera el 90% de treballadors amb discapacitat respecte del total de la seva plantilla o,
- 9.015,18 euros per lloc de treball creat de caràcter estable si el nombre de treballadors amb discapacitat del CEO està comprès entre el 70% i el 90% del total de la plantilla.

Es podran concedir les subvencions anteriors sempre que el centre especial d'ocupació justifiqui adequadament la inversió que implica el projecte per a alguna o algunes de les següents accions:

- Subvenció per a assistència tècnica (estudis de viabilitat, auditories, ....).
- Subvenció parcial d'interessos de préstecs de fins a 3 punts d'interès.
- Subvenció per a la inversió fixa en projectes de reconegut interès social.

2. Suport al manteniment de llocs de treball en el CEO (Ordre Ministerial de 16 d'octubre de 1998).

Els ajuts per al manteniment de llocs de treball en Centres Especials d'Ocupació, consisteixen en:

- Bonificació del 100% de la quota empresarial a la Seguretat Social, incloses les d'accidents de treball i malaltia professional i les quotes de recaptació conjunta.
- Subvencions del cost salarial per un import del 50% del salari mínim interprofessional. En el cas de contractes de treball a temps parcial, la subvenció experimentarà una reducció proporcional a la jornada laboral realitzada.
- Subvencions per a l'adaptació de llocs de treball i eliminació de barreres arquitectòniques en una quantia no superior a 1.803,04 euros per lloc de treball.
- Subvenció, per una sola vegada, destinada a equilibrar i sanejar financerament els centres especials d'ocupació.
- Subvenció dirigida a equilibrar el pressupost d'aquells centres especials d'ocupació que no tinguin ànim de lucre i siguin d'utilitat pública i imprescindible.
- Els Centres Especials d'Ocupació podran rebre assistència tècnica destinada al manteniment de llocs de treball, la qual podrà ser concedida a instància de part o d'ofici quan l'estudi de l'expedient així ho exigeixi.

3. Ajuts per a les Unitats de Suport a l'Activitat Professional (R.D. 469/2006, de 21 d'abril).

S'entén per Unitats de Suport a l'Activitat Professional els equips multiprofessionals, emmarcats dins dels Serveis d'Ajustament Personal i Social dels Centres Especials d'Ocupació, que mitjançant el desenvolupament de diferents funcions i tasques, permeten ajudar a superar les barreres, els obstacles o les dificultats que els treballadors amb discapacitat d'aquests centres tenen a l'hora d'incorporar-se i mantenir-se en un lloc de treball.

## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

- El treball que desenvolupi el treballador amb discapacitat als Centres Especials d'Ocupació haurà de ser productiu i remunerat, adequat a les característiques individuals del treballador, amb vista a afavorir la seva adaptació personal i social, i facilitar, si escau, la seva posterior integració laboral al mercat ordinari de treball.
- Per tal de garantir que el treball s'adeqüi en tot moment a les característiques personals i professionals del treballador amb discapacitat i valorar el grau d'adaptació professional assolit, els Equips Multiprofessionals els sotmetran a revisió, almenys amb una periodicitat de dos anys. Si com a conseqüència de l'esmentada revisió dels Equips Multiprofessionals s'observés que la feina que realitza el treballador suposa un greu risc per a la seva salut, hauran de declarar la seva inadequació, i el treballador haurà de passar a ocupar un altre lloc adequat a les seves característiques dins del mateix Centre i, si això no fos possible, cessaran en la prestació de serveis, en les condicions previstes en l'article 16.
- En el supòsit que el risc quedés constatat amb anterioritat a la revisió periòdica de l'Equip Multiprofessional, es procedirà de la mateixa forma, i se'n donarà compte immediatament a l'Equip Multiprofessional.

## NORMATIVA

- Reial Decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social. [[BOE](#)]
- Reial Decret 2273/1985, de 4 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament dels centres especials d'ocupació definits en l'article 42 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social del Minusvàlid. [[BOE](#)]
- Ordre de 16 d'octubre de 1998 per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió dels ajuts i subvencions públiques destinades al foment de la integració laboral dels minusvàlids en centres especials d'ocupació i treball autònom.. [[BOE](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL PER A LA REALITZACIÓ D'UN PROJECTE ESPECÍFIC DE RECERCA CIENTÍFICA I TÈCNICA

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Ser personal investigador o personal tècnic.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

Podran formalitzar aquests contractes els Organismes Públics de Recerca de les Administracions Públiques, les Universitats Públiques quan siguin perceptores de fons la destinació dels quals inclogui la contractació de personal investigador o per al desenvolupament dels seus programes propis R+D+I, un Organisme de l'Administració General de l'Estat dels previstos en la D.A. 14a de la Llei 14/2011, d'1 de juny.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Aquests contractes es regiran per l'establert en la Normativa específica per als contractes d'obra o servei determinat (veure: ?clàusula específica per a obra o servei determinat?), sense que sigui aplicable la durada màxima del contracte d'obra o servei.

### NORMATIVA

- Article 15 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes de durada determinada. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL D'ACCÉS AL SISTEMA ESPANYOL DE CIÈNCIA, TECNOLOGIA I INNOVACIÓ

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Estar en possessió del títol de Doctor o equivalent amb independència dels anys transcorreguts des de l'obtenció del Títol.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

Podran formalitzar aquests contractes els Organismes Públics de Recerca de les Administracions Públiques, les Universitats públiques quan siguin perceptores de fons la destinació dels quals inclogui la contractació de personal investigador o per al desenvolupament dels seus programes propis de R+D+I, Universitats privades i de l'Església Catòlica quan percebin fons la destinació dels quals inclogui la contractació de personal investigador, Entitats privades sense ànim de lucre que realitzin activitats R+D tecnològic en els termes de la D.A. 1a de la Llei 14/2011, Consorcis Públics i Fundacions del sector públic en els termes de la D.A.1a de la Llei 14/2011 i altres organismes de recerca de l'A.G.E. quan realitzin activitat investigadora i siguin beneficiaris d'ajuts i subvencions que incloguin la contractació de personal investigador.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Aquests contractes es regiran per la normativa específica per als contractes en pràctiques (Veure Contractes en Pràctiques). sense que siguin aplicables els límits per a l'obtenció de la titulació
- El treball a desenvolupar consistirà primordialment en la realització de tasques d'investigació, orientades a l'obtenció pel personal investigador d'un elevat nivell de perfeccionament i especialització professional, que condueixin a la consolidació de la seva experiència professional.
- L'activitat desenvolupada pels investigadors podrà ser avaluada a la finalització del 2<sup>a</sup> any del contracte.
- El personal investigador podria prestar col·laboracions complementàries en tasques docents relacionades amb l'activitat de recerca proposada, fins a un màxim de 80 hores anuals, en els termes establerts en l'Art. 22 de la Llei 14/2011.
- La durada del contracte no podrà ser inferior a un any ni excedir de cinc anys. Quan el contracte hagi estat concertat per una durada inferior a cinc anys, podrà prorrogar-se successivament sense que, en cap cas, les pròrrogues puguin tenir una durada inferior a un any.
- Cap investigador podrà ser contractat, en la mateixa o diferent entitat i d'acord amb aquesta modalitat, per un temps superior a cinc anys.
- La retribució d'aquests investigadors no podrà ser inferior a la que correspongui al personal investigador que realitzi activitats anàlogues.
- El personal investigador podria prestar col·laboracions complementàries en tasques docents relacionades amb l'activitat de recerca proposada, fins a un màxim de 80 hores anuals, en els termes establerts en l'Art.
- Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat suspendran el còmput de la durada del contracte.

## NORMATIVA

---

- Article 22 de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Reial Decret 488/1998, de 27 de març, pel qual es desenvolupa l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes formatius. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Article 11.1 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL PER A PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓ

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Ser graduat universitari beneficiari de programes d'ajut dirigits al desenvolupament d'activitats de formació i especialització científics i tècnics a través, com a mínim, dels corresponents estudis oficials de doctorat, sens perjudici de les especialitats previstes en la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Les situacions jurídiques en què el personal investigador en formació pot trobar-se són:

- De beca: que comprendrà els dos primers anys des de la concessió de l'ajut.
- De contracte: que una vegada superat el període de beca, i obtingut el Diploma de Suficiència Investigadora, o document administratiu que el substitueixi, comprendrà, com a màxim, els dos anys següents.

Quan el personal investigador en formació acabi el període de beca, una vegada obtingut el Diploma de Suficiència Investigadora, l'organisme, centre o universitat d'adscripció haurà de formalitzar un contracte en pràctiques que inclogui, com a màxim, els anys tercer i quart des de la concessió de l'ajut a la recerca, amb la finalitat de realitzar la corresponent tesi doctoral.

Aquests contractes es regiran per la normativa específica per als contractes en pràctiques (Veure Contractes en Pràctiques).

### REQUISITS DE L'EMPRESA

Podran formalitzar aquests contractes les entitats públiques i privades.

### NORMATIVA

- Reial Decret 63/2006, de 27 de gener, pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador en formació.[[BOE](#)]

## **PREDOCTORAL (PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓ)**

### **REQUISITS DELS TREBALLADORS**

- Estar en possessió del Títol de Llicenciat, enginyer, arquitecte, graduat universitari amb grau d'almenys 300 crèdits, o màster universitari, o equivalent i que hagin estat admesos en un programa de doctorat. Aquest personal tindrà la consideració de personal investigador predoctoral en formació.

### **CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE**

- El contracte es formalitzarà per escrit entre el personal investigador predoctoral en formació en la seva condició de treballador i la Universitat pública o organisme de recerca titular de la unitat investigadora en la seva condició d'ocupador, i haurà d'acompanyar-se d'escrit d'admissió al programa de doctorat expedit per la unitat responsable d'aquest programa, o per l'escola de doctorat o postgrau si escau.
- El contracte serà de durada determinada amb dedicació a temps complet.
- La durada del contracte no podrà ser inferior a un any ni excedir de quatre anys. Quan el contracte hagi estat concertat per una durada inferior a quatre anys, podrà prorrogar-se successivament sense que, en cap cas, les pròrrogues puguin tenir una durada inferior a un any. L'activitat desenvolupada pel personal investigador predoctoral en formació serà avaluada anualment per la comissió acadèmica del programa del doctorat o, si escau, de l'escola de doctorat, durant el temps que duri la seva permanència al programa.
- En cap cas el contracte inicial juntament amb les pròrrogues podrà excedir de quatre anys.
- En el cas de persones amb discapacitat, el contracte podrà arribar a una durada màxima de sis anys, pròrrogues incloses.
- Cap treballador podrà ser contractat mitjançant aquesta modalitat en la mateixa o diferent entitat per un temps superior a quatre anys, incloses les possibles pròrrogues, excepte que es tracti de persones amb discapacitat, cas en què la durada podrà ser de sis anys, pròrrogues incloses. En el supòsit que, com a conseqüència d'haver estat ja contractat el treballador sota aquesta modalitat, el temps que resti fins al màxim de quatre anys, o de sis en el cas de persones amb discapacitat, sigui inferior a un any, podrà concertar-se el contracte, o la seva pròrroga, pel temps que resti fins al màxim establert en cada cas.
- Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat suspendran el còmput de la durada del contracte.
- La retribució no podrà ser inferior al 56% del salari fixat per a les categories equivalents en els convenis col·lectius del seu àmbit d'aplicació durant els dos primers anys, al 60% durant el tercer any i al 75% durant el quart any. Tampoc podrà ser inferior al SMI que s'estableixi cada any, segons l'Art. 27 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

### **INCENTIUS**

- Aquest contracte donarà dret a una reducció del 30% de la quota empresarial per contingències comunes durant la durada del contracte.



## NORMATIVA

---

- Article 21 y dispisició adicional divuitena de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes de durada determinada. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Article 15 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT PER A PENATS EN INSTITUCIONS PENITENCIÀRIES

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Trobar-se en un centre penitenciari com a penat.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

El contracte es realitzarà per obra o servei determinat, a temps complet o parcial.

Es realitzarà en el model oficial establert a aquest efecte i es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació en el termini dels deu dies següents a la seva concertació.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

Entitat Estatal Treball Penitenciari i Formació per a l'Ocupació o òrgan autonòmic equivalent.

### INCENTIUS

- Bonificació del 65% de les cotitzacions, relatives als treballadors, pels conceptes de recaptació conjunta de desocupació, formació professional i Fons de Garantia Salarial.
- Així mateix, a les quotes empresarials per contingències comunes que es determinin per a aquests treballadors, s'hi aplicaran les bonificacions generals que s'atorguin a la contractació de treballadors amb especials dificultats d'inserció laboral, sense que siguin d'aplicació les exclusions que puguin establir-se per a les relacions laborals de caràcter especial. Quan siguin d'aplicació les bonificacions que puguin estar establertes o s'estableixin per a les relacions laborals de caràcter especial, s'optarà per les que resultin més beneficioses.

### ALTRES CARACTERÍSTIQUES

- Les característiques generals d'aquest contracte es troben recollides en l'apartat corresponent al contracte d'obra o servei determinat (veure ?Clàusules específiques per a obra o servei determinat?).
- A la finalització del contracte, arribat a terme, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització, fins al 31 de desembre del 2014, de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar onze dies de salari per cada any de servei. Aquesta quantitat s'incrementarà anualment en un dia, fins a l'1 de gener del 2015, en què quedarà fixada en dotze dies, o l'establerta, si escau, en la Normativa específica que sigui aplicable.

### NORMATIVA

- Reial Decret 782/2001, de 6 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels penats que realitzin activitats laborals en tallers penitenciaris i la protecció de Seguretat Social dels sotmesos a penes de treball en benefici de la comunitat. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Disposició addicional vintena tercera del Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE MENORS I JOVES, EN CENTRES DE MENORS SOTMESOS A MESURES D'INTERNAMENT

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

Els menors interns que tinguin l'edat laboral legalment establerta tenen dret a un treball remunerat, dins de les disponibilitats de l'entitat pública, i a les prestacions socials que legalment els corresponguin.

### REQUISITS DE L'EMPRESA

- Tindrà la consideració d'ocupador l'entitat pública corresponent o la persona física o jurídica amb la que tingui establert l'oportú concert, sense perjudici de la responsabilitat solidària de l'entitat pública, respecte dels incompliments en matèria salarial i de Seguretat Social.
- A aquests efectes, l'entitat pública durà a terme les actuacions necessàries per facilitar que aquests menors desenvolupin activitats laborals remunerades de caràcter productiu, dins o fora dels centres, en funció del règim o tipus d'internament.
- La relació laboral dels interns que es desenvolupi fora dels centres i estigui sotmesa a un sistema de contractació ordinària amb empresaris es regularà per la legislació laboral comuna, sense perjudici de la supervisió que, en el desenvolupament d'aquests contractes, pugui realitzar l'entitat pública competent sobre la seva adequació al programa d'execució de la mesura.
- El treball productiu que es desenvolupi als centres específics per a menors infractors serà dirigit per l'entitat pública corresponent, directament o a través de persones físiques o jurídiques amb les quals s'estableixin concerts.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

Als treballadors menors de 18 anys se'ls aplicaran les normes següents:

- 1ª No podran realitzar treballs nocturns, ni aquelles activitats o llocs de treball prohibits als menors.
- 2ª No podran realitzar hores extraordinàries.
- 3ª No podran realitzar més de vuit hores diàries de treball efectiu, incloent-hi, si escau, el temps dedicat a la formació i, si treballessin per a diversos ocupadors, les hores realitzades per a cadascun d'ells.
- 4ª Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de quatre hores i mitja, haurà d'establir-se un període de descans durant aquesta jornada no inferior a 30 minuts.
- 5ª La durada del descans setmanal serà com a mínim de dos dies ininterromputs.
- 6ª Si escau, es podran establir reglamentàriament altres especialitats que es considerin necessàries en relació amb la Normativa existent per als penats.

En tot cas, el treball que realitzin els interns tindrà com a finalitat essencial la seva inserció laboral, així com la seva incorporació al mercat de treball. A aquests efectes, la pràctica laboral es complementarà amb cursos de formació professional ocupacional o altres programes que millorin la seva competència i capacitat laboral i afavoreixin la seva futura inserció laboral.

Els serà aplicable la Normativa reguladora de la relació laboral especial penitenciària i de la protecció de Seguretat Social establerta en la legislació vigent per al col·lectiu de menors.

## **NORMATIVA**

---

- Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 1774/2004, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei Orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 782/2001, de 6 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels penats que realitzin activitats laborals en tallers penitenciaris i la protecció de Seguretat Social dels sotmesos a penes de treball en benefici de la comunitat. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT DE TREBALL EN GRUP

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Celebrat amb un grup de treballadors considerat en la seva totalitat.
- L'empresari no tindrà, davant de cada un dels seus membres, els drets i deures que com a tal li corresponen.
- El cap de grup ostentarà la representació dels que l'integren, i respondrà de les obligacions inherents a aquesta representació.
- El contracte podrà ser verbal o escrit.
- La seva durada podrà ser determinada.
- El contracte es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació en el termini de deu dies i es comunicarà la seva celebració en el mateix termini si és verbal.

### NORMATIVA

- Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE INDEFINIT D'ALTA DIRECCIÓ

### DEFINICIÓ

Es considera personal d'Alta Direcció aquells treballadors que exerciten poders inherents a la titularitat jurídica de l'empresa, i els relatius als objectius generals d'aquesta, amb autonomia i plena responsabilitat, només limitades pels criteris i instruccions directes emanades de la persona o dels òrgans superiors de govern i administració de l'Entitat que respectivament ocupi aquella titularitat.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Es formalitzarà per escrit, en exemplar duplicat, un per a cada part contractant. En absència de pacte escrit, s'entendrà que l'empleat és personal d'alta direcció quan es donin els supòsits de l'article 8.1. de l'Estatut dels Treballadors i la prestació professional es correspongui amb la que defineix l'article 1.2. del Reial Decret 1382/1985.
- Podrà concertar-se un període de prova que en cap cas podrà excedir de nou mesos, si la seva durada és indefinida.
- Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït desistiment, el contracte produirà plens efectes, i es computarà el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador a l'Empresa.
- El contracte de treball tindrà la durada que les parts acordin.
- La jornada, horaris, festes i permisos, així com per a vacances, serà el fixat en les clàusules del contracte, en tant que no configurin prestacions a càrrec de l'empleat que excedeixin notòriament de les que siguin usuals en l'àmbit professional corresponent.

### NORMATIVA

- Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció. [[BOE legislació consolidada](#)]

**ALTRES**

Qualsevol altra relació laboral que no pugui incloure's en cap de les definides en aquesta guia.

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL DE SUBSTITUCIÓ PER ANTICIPACIÓ DE L'EDAT DE JUBILACIÓ

(Queda derogat des de l'1/1/2013, disposició derogatòria única llei 27/2011, d'1 d'agost, excepte per als supòsits que s'indiquen)

### DEFINICIÓ

Aquest contracte té per objecte la contractació de treballadors desocupats en substitució de treballadors que anticipin la seva edat ordinària de jubilació de seixanta-cinc a seixanta-quatre anys.

- Aquesta mesura de foment d'ocupació queda derogada d'acord amb la disposició ja esmentada, a excepció dels següents supòsits conforme a l'establert en la disposició final 10.2 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost.
- Es continuarà aplicant la regulació de la pensió de jubilació, en les seves diferents modalitats, requisits d'accés i condicions i regles de determinació de prescripcions, vigents abans de l'entrada en vigor de l'esmentada Llei, a les pensions de jubilació que es causin abans de gener del 2019 en els següents supòsits:
  - a) Les persones la relació laboral de les quals s'hagi extingit abans de la publicació de la Llei 27/2011, d'1 d'agost.
  - b) Les persones amb relació laboral suspesa o extingida com a conseqüència de decisions adoptades en expedients de regulació d'ocupació, o per mitjà de convenis col·lectius de qualsevol àmbit i/o acords col·lectius d'empresa, així com per decisions adoptades en procediments concursals, aprovats o subscrits amb anterioritat a la data de publicació de la present Llei, amb independència que l'extinció de la relació laboral s'hagi produït amb anterioritat o posterioritat a l'1 de gener del 2013.
  - c) Les persones que hagin accedit a la pensió de jubilació parcial amb anterioritat a la data de publicació de la present Llei, així com les persones incorporades abans de la data de publicació d'aquesta Llei a plans de jubilació parcial, recollits en convenis col·lectius de qualsevol àmbit o acords col·lectius d'empreses, amb independència que l'accés a la jubilació parcial s'hagi produït amb anterioritat o posterioritat a l'1 de gener del 2013.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- La seva durada serà com a mínim d'un any.
- Al treballador que es jubila li ha de quedar un any com a màxim per arribar a l'edat ordinària de jubilació.
- El contracte de substitució podrà concertar-se a l'empara de qualsevol de les modalitats de contractació, tret de la contractació a temps parcial i la modalitat prevista en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors (eventual per circumstàncies de la producció).
- Haurà de formalitzar-se per escrit, i hi haurà de constar el nom del treballador a qui se substitueix.
- El contracte es comunicarà en el termini dels deu dies següents a la seva concertació al Servei Públic d'Ocupació corresponent, on quedarà dipositat un exemplar; una altra còpia del contracte serà entregada al treballador que es jubila, perquè el presenti a l'entitat gestora a la que correspongui el reconeixement del dret a la pensió de jubilació.

### ALTRES CARACTERÍSTIQUES



- En els supòsits en què estigui prevista l'aplicació de coeficients reductors de l'edat mínima de seixanta-cinc anys, aquests coeficients s'aplicaran a l'edat de seixanta-quatre anys.
- Si durant la vigència del contracte es produeix el cessament del treballador, l'empresa queda obligada a substituir-lo, en el termini de quinze dies, per un altre treballador desocupat pel temps que resti fins arribar a la durada mínima del contracte, excepte cas de força major.
- En cas d'incompliment, l'empresa haurà d'abonar a l'entitat gestora l'import de la prestació de jubilació meritada fins al cessament del treballador contractat

## **NORMATIVA**

---

- Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social. [[BOE legislació consolidada](#)]



# **CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE**



## CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE

### DEFINICIÓ

Aquesta modalitat contractual es configura com un instrument destinat a afavorir la inserció laboral i la formació de les persones joves, en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

### CLÀUSULES ESPECÍFIQUES

- L'activitat formativa inherent al contracte serà la necessària per a l'obtenció d'un títol de formació professional, certificat de professionalitat, certificació acadèmica o acreditació parcial acumulable, i ha d'estar relacionada amb l'activitat laboral desenvolupada al lloc de treball. El període de formació es realitzarà durant la vigència del contracte. Les empreses podran finançar el cost de la formació mitjançant bonificacions en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social.
- Els contractes per a la formació i l'aprenentatge poden ser beneficiaris d'Incentius a la contractació, quan es compleixin els requisits exigits per la Normativa d'aplicació, depenent de la mida de la plantilla de l'empresa. L'incentiu serà una reducció del 100% en les quotes a la Seguretat Social del treballador contractat i del 100% en les quotes empresarials a la Seguretat Social quan la plantilla de l'empresa sigui menor de 250 persones, o del 75% si és igual o major de 250 treballadors.

En el supòsit de treballadors inscrits en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil, aquest incentiu, en els mateixos percentatges, consistirà en una bonificació a partir de l'1 de gener del 2017.

- Esgotada la seva durada màxima, si es transforma en indefinit, les empreses tindran dret a una reducció en les quotes de la Seguretat Social de 1.500 euros durant els tres primers anys o de 1.800 euros en el cas de ser dona.

En el supòsit de treballadors inscrits en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil, aquest incentiu, consistirà en una bonificació a partir de l'1 de gener del 2017.

### FORMALITZACIÓ

- La formalització del contracte i els annexos relatius als acords per a l'activitat formativa hauran de constar per escrit en els models oficials establerts pel Servei Públic d'Ocupació Estatal. Els Serveis Públics d'Ocupació competents autoritzaran, prèviament a la formalització inicial i les pròrrogues, l'inici de l'activitat formativa.
- Adquiriran la condició de treballadors fixos, sigui quina sigui la modalitat de la seva contractació, els que no hagin estat donats d'alta a la Seguretat Social una vegada transcorregut un termini igual al que legalment s'hagués pogut fixar per al període de prova, llevat que, de la mateixa naturalesa de les activitats o dels serveis contractats, se'n dedueixi clarament la durada temporal, tot això sense perjudici de les altres responsabilitats que corresponguin en dret.

- Es presumiran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei o quan, acabat el temps convingut en el contracte, no hi hagi la denúncia expressa d'alguna de les parts.
- Els empresaris hauran de notificar a la representació legal dels treballadors en les empreses els contractes realitzats d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat previstes en la Normativa reguladora quan no hi hagi obligació legal de lliurar la còpia bàsica dels contractes.
- El contingut del contracte i els seus annexos es comunicaran al Servei Públic d'Ocupació corresponent en el termini dels 10 dies següents a la seva concertació o finalització, així com les seves pròrrogues.
- Quan es formalitzi el contracte amb un treballador amb discapacitat, el contracte es formalitzarà per escrit, en quadruplicat exemplar, en model oficial. Al contracte s'acompanyarà sol·licitud d'alta en el règim corresponent de la Seguretat Social, així com el certificat de discapacitat.

## NORMATIVA

- Article 11.2 i Disposició Transitòria 2a del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Disposició final cinquena de la Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Disposició final segona y disposició final sisena del Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. [[BOE](#)]
- Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desenvolupament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, paper qual és desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Llei 6/2016, de 23 de desembre, de mesures urgents per a l'impuls del Sistema Nacional de Garantia Juvenil. [[BOE](#)]

## PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE ORDINARI

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Aquest contracte es podrà celebrar amb treballadors majors de setze anys i menors de vint-i-cinc, (menors de trenta anys fins que la taxa de desocupació se situï per sota del 15%), que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar un contracte en pràctiques per al lloc de treball o ocupació objecte del contracte.
- El límit màxim d'edat no serà aplicable quan el contracte es concerta amb persones amb discapacitat, ni amb els col·lectius en situació d'exclusió social prevists en la Llei 44/2007 de 13 de desembre, en els casos en què siguin contractats per part de les empreses d'inserció, que estiguin qualificades i actives al registre administratiu corresponent, ni en els supòsits de contractes celebrats amb alumnes participants en projectes d'ocupació i formació (article 10.b del Reial Decret Legislatiu 3/2015).

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

El contracte per a la formació i l'aprenentatge tindrà per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

- Haurà de formalitzar-se per escrit, el contracte i les seves pròrrogues, i fer-s'hi constar expressament el seu contingut.
- Caldrà l'autorització prèvia de l'activitat formativa corresponent, motiu pel qual es presentarà l'acord per a l'activitat formativa del contracte. Els contractes no podran celebrar-se a temps parcial.
- La durada mínima serà d'un any i la màxima, de tres anys, tot i que, mitjançant conveni col·lectiu, podran establir-se diferents durades del contracte, sense que la durada mínima pugui ser inferior a sis mesos ni la màxima, superior a tres anys.

El límit de durada del contracte no serà aplicable en els supòsits de contractes celebrats amb alumnes participants de projectes d'ocupació per a la formació.

- En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima legalment o convencionalment establerta, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, fins a dues vegades sense que la durada de cada pròrroga pugui ser inferior a 6 mesos i sense que la durada total del contracte pugui excedir de la durada màxima.
- Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat suspendran el còmput de la durada del contracte.
- El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no podrà ser superior al 75% durant el primer any, o al 85% durant el segon i tercer any, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no, de la jornada màxima legal.
- Els treballadors no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en el supòsit previst en l'article 35.3, de l'Estatut dels Treballadors (prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents), ni treballs nocturns, ni treball a torns.
- Una vegada expirada la durada del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no podrà ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa tret que la formació inherent al nou contracte tingui per objecte l'obtenció d'una qualificació diferent.

- (L'empresa podrà demanar prèviament a aquests efectes una certificació en el seu Servei Públic d'Ocupació, sobre les possibles contractacions anteriors per a la formació que el treballador tingués en altres empreses).
- L'empresa podrà demanar prèviament a aquests efectes una certificació en el seu Servei Públic d'Ocupació, sobre les possibles contractacions en aquesta modalitat de contracte per a la formació que el treballador hagi tingut en altres empreses.
- No es podran celebrar contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte hagi estat ocupat amb anterioritat pel treballador en la mateixa empresa per un temps superior a dotze mesos.
- La retribució del treballador serà proporcional al temps de treball efectiu, d'acord amb l'establert en conveni i mai per sota de la part proporcional del salari mínim interprofessional.

## ACTIVITAT FORMATIVA

**(Article 16 i següents del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual i l'Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desplegament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual, modificada per la Ordre ESS / 41/2015, de 12 de gener, per la qual es modifica l'Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desenvolupament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual i l'Ordre TAS / 718/2008, de 7 de març, per la qual es desenvolupa el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, en matèria de formació d'oferta i s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades al seu finançament)**

- L'activitat formativa inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge tindrà per objecte la qualificació professional de les persones treballadores en un règim d'alternança de l'activitat laboral retribuïda a l'empresa, i serà la necessària per a l'obtenció d'un títol de formació professional de grau mitjà o superior, o un certificat de professionalitat, certificació acadèmica o acreditació parcial acumulable.
- El treballador haurà de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu de la xarxa a la qual fa referència la disposició addicional cinquena de la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, prèviament reconegut per a això pel Sistema Nacional d'Ocupació.

No obstant això, també podrà rebre aquesta formació a la mateixa empresa quan aquesta disposi de les instal·lacions i el personal adequats a l'efecte de l'acreditació de la competència o qualificació professional, sense perjudici de la necessitat, si escau, de la realització de períodes de formació complementaris als centres de la xarxa esmentada.

- L'activitat laboral exercida pel treballador a l'empresa haurà d'estar relacionada amb les activitats formatives.
- Les activitats formatives podran incloure formació complementària no referida al Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals per adaptar-se tant a les necessitats dels treballadors com de les empreses, (finançada conforme a l'Article 4.2 de l'Ordre ESS/2518/2013, en la seva redacció donada per l'Ordre ESS/41/2015, de 12 de gener).
- La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació i l'aprenentatge serà objecte d'acreditació en els termes previstos en la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, i en la seva normativa de desenvolupament. Conforme a

l'establert en aquesta regulació, el treballador podrà sol·licitar a l'Administració pública competent l'expedició del corresponent certificat de professionalitat, títol de formació professional o, si escau, acreditació parcial acumulable.

- Prèviament a la formalització del contracte per a la formació i l'aprenentatge, l'empresa haurà de verificar que, per al treball efectiu que realitzarà la persona treballadora, hi ha una activitat formativa relacionada que es correspon amb un títol de formació professional o amb un certificat de professionalitat.
- Correspon als Serveis Públics d'Ocupació, en col·laboració amb les Administracions educatives, informar i orientar les empreses i persones treballadores de les possibilitats de contractació, de formació i de l'ajustament entre les característiques del lloc de treball ofert per l'empresa i els centres de formació disponibles per impartir la formació inherent al contracte.
- L'activitat formativa serà autoritzada prèviament al seu inici pel Servei Públic d'Ocupació competent de la Comunitat Autònoma. Si en el termini d'un mes no hi ha resolució, la sol·licitud s'entén estimada per silenci administratiu.
- L'autorització d'inici d'activitat, les modificacions de l'Acord i la finalització de la formació es comunicaran als Serveis Públics d'Ocupació de les Comunitats Autònomes, al Servei Públic d'Ocupació Estatal, si es tracta del règim transitori, directament per l'empresa o pel centre de formació que subscriu l'acord d'activitat formativa.

La Comunitat Autònoma competent podrà optar perquè tots aquests tràmits es facin a través del Registre Electrònic del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

## **CONTINGUT DE L'ACTIVITAT FORMATIVA**

- Aquesta formació serà la necessària per a l'obtenció d'un títol de formació professional o certificat de professionalitat, o una certificació acadèmica o acreditació parcial acumulable.
- La seva programació haurà d'adequar-se als reials decrets que regulen els certificats de professionalitat o els cicles formatius dels títols.
- Quan es dirigeixi a l'obtenció d'un certificat de professionalitat de nivell 2 o nivell 3, o d'un títol de formació professional, s'haurà d'incloure a l'Acord una declaració que indiqui que la persona treballadora reuneix els requisits exigits d'accés a aquesta formació.
- S'hi podrà incloure, a més, formació complementària associada a les necessitats de l'empresa o de la persona treballadora. Aquesta formació haurà de ser inclosa a l'acord de formació i autoritzada pel Servei Públic d'Ocupació competent.

Aquesta formació és objecte de finançament públic mitjançant bonificacions segons l'Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desplegament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual, en la redacció que en fa la Ordre ESS / 41/2015, de 12 de gener, per la qual es modifica l'Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desenvolupament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual i l'Ordre TAS / 718/2008, de 7 de març, per la que es desenvolupa el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, en matèria de formació d'oferta i s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades al seu finançament.

## ACORD PER A L'ACTIVITAT FORMATIVA

**(Article 21 del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual i article 6 del l'Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desplegament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual)**

Subscrit simultàniament per l'empresa amb el centre de formació acreditat o òrgan de l'Administració educativa o laboral que impartirà la formació del contracte, i amb la persona treballadora. Haurà de contenir, almenys:

- Identificació dels representants de l'empresa, centre de formació i persona treballadora.
- Identificació de les persones que exerciran la tutoria de l'empresa i del centre de formació.
- Títol de formació professional, o certificat de professionalitat, certificació parcial acumulable o certificació acadèmica objecte del contracte i detall de la formació complementària, si escau.
- Modalitat d'impartició de la formació: presencial, teleformació o mixta, en l'àmbit de la formació professional per a l'ocupació, i en règim presencial o a distància, en l'àmbit educatiu, d'acord amb la Normativa reguladora dels certificats de professionalitat o dels títols de formació professional, indicant-se a l'acord del contracte quina part es desenvoluparà a l'empresa i al centre de formació, el professorat, així com la forma i criteris d'avaluació.
- Continguts del programa de formació, calendari, jornada, programació i horari de l'activitat laboral i de la formació, la seva distribució temporal o concentració pel que fa a l'activitat laboral.
- Durada de la formació, que serà almenys la necessària per a l'obtenció del títol de formació professional, certificat de professionalitat o certificació acadèmica o acreditació parcial acumulable.
- Criteris per a la conciliació de les vacances a l'empresa i període no lectiu al centre de formació.
- Si la formació es realitza a la mateixa empresa d'acord amb l'article 18.4 del Reial Decret 1529/2012, [[BOE legislación consolidada](#)] el contingut serà conforme a aquest supòsit i se signarà per l'empresa i la persona treballadora.

## QUI IMPARTEIX LA FORMACIÓ

**(Article 18 del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual i article 5 de l'Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desplegament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual)**

- La formació s'imparteix als centres de formació professional de la disposició addicional cinquena de la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional.
- Centres que imparteixen formació en títols de formació professional dependents de les Administracions educatives
- Centres que imparteixen formació en certificats de professionalitat, acreditats pels Serveis Públics d'Ocupació.



- A les mateixes empreses quan disposin de les instal·lacions i el personal adequats i estiguin degudament autoritzades i/o acreditades.
- Continguts: Els del certificat de professionalitat o títol de formació professional.
- Durada: La que s'especifiqui en el certificat o títol de formació professional.
- Acreditació: se sol·licitarà a l'Administració Pública competent l'expedició del certificat de professionalitat, el títol de formació professional, la certificació acadèmica o l'acreditació parcial acumulable, si escau.

### **RÈGIM TRANSITORI DE L'ACTIVITAT FORMATIVA**

Contractes per a la formació i l'aprenentatge, subscrits fins al 31 de desembre del 2015, en els quals el treball efectiu a realitzar no està relacionat amb un títol de formació professional o certificat de professionalitat i/o no hi ha centres de formació disponibles per a la seva impartició.

- Qui imparteix la formació segons aquest règim transitori, (disposició final segona del Reial Decret Llei 16/2013):
  - L'empresa directament.
  - Els centres autoritzats pel Servei Públic d'Ocupació Estatal.
- Els continguts mínims seran els del Fitxer d'especialitats o, si no, els que determinin les empreses i siguin comunicats al Servei Públic d'Ocupació Estatal a l'efecte de la seva validació en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació.
- Durada de l'activitat formativa. S'ha de respectar el nombre d'hores fixat pel Servei Públic d'Ocupació Estatal per a les especialitats adequades a l'activitat laboral.
- Acreditació de la qualificació o competència professional.
- Certificat d'assistència o diploma acreditatiu d'avaluació positiva, en els termes previstos en l'article 11.2 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març.

Aquest període transitori finalitzarà el 31 de desembre del 2015.

### **COSTOS DE LA FORMACIÓ I EL SEU FINANÇAMENT**

- Mitjançant bonificacions en les quotes empresarials de la Seguretat Social. Seran d'aplicació els articles 8, 9 10 i 11 de l'Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desenvolupament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual, modificada per la Ordre ESS / 41/2015, de 12 de gener, per la qual es modifica l'Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desenvolupament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual i l'Ordre TAS / 718/2008, de 7 de març, per la que es desenvolupa el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, en matèria de formació d'oferta i s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades al seu finançament.
- Els costos finançables de la formació es calcularan segons els mòduls:
  - modalitat presencial: Costos hora/ participant seran de 8 euros.

- modalitat a distància/teleformació: Costos hora/alumne seran de 5 euros.
- Bonificació addicional per tutorització: quantia màxima d'1,5 euros per alumne i hora de tutoria, amb un màxim de 40 hores per mes i alumne.
- En empreses de menys de 5 treballadors, l'import de la quantia màxima anterior serà de 2 euros per alumne i hora.
- La quantia màxima de les bonificacions que podrà aplicar l'empresa serà la corresponent a un nombre d'hores equivalent al 25% de la jornada durant el primer any i al 15% durant el segon i tercer any.
- Pel pagament als centres de formació acreditats o autoritzats, de titularitat privada, l'empresa abonarà mensualment al centre el cost de la formació, i podrà aplicar les corresponent bonificacions en les quotes a la Seguretat Social, segons l'article 10 de l'Ordre ESS 2518/2013.
- El centre emetrà a l'empresa factura mensualment especificant-hi: nom del centre, representant d'aquest, dades dels participants, formació realitzada, nombre d'hores de formació del mes liquidat i data de la factura.
- El centre de formació, o l'empresa, si escau, comunicaran al Servei Públic d'Ocupació Estatal, mitjançant el Registre Electrònic, totes les dades anteriors, periòdicament conforme es vagi facturant, o dins del mes següent a la terminació de l'exercici pressupostari.
- La formació complementària serà finançable a través del pressupost del Servei Públic d'Ocupació Estatal, d'acord amb l'apartat 2 de l'article 4 de l'Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desplegament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual, en la redacció que en fa la Ordre ESS / 41/2015, de 12 de gener, per la qual es modifica l'Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desenvolupament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual i l'Ordre TAS / 718/2008, de 7 de març, per la que es desenvolupa el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, en matèria de formació d'oferta i s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades al seu finançament.

## INCENTIUS

Quan la contractació se celebri amb un treballador desocupat, inscrit com a demandant d'ocupació:

- Les empreses tindran dret, durant tota la vigència del contracte, inclosa la pròrroga, a una reducció del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, així com les corresponents a accidents de treball i malalties professionals, desocupació, fons de garantia salarial i formació professional, corresponents a aquests contractes, si el contracte es realitza per empreses amb una plantilla inferior a 250 persones, o del 75%, en el cas que l'empresa tingui una plantilla igual o superior a aquesta xifra.

En el supòsit de treballadors inscrits en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil, aquest incentiu, en els mateixos percentatges, consistirà en una bonificació a partir de l'1 de gener del 2017.

- Així mateix, en els contractes per a la formació celebrats o prorrogats segons el disposat en el paràgraf anterior, es reduirà el 100% de les quotes dels treballadors a la Seguretat Social durant tota la vigència del contracte, incloses les seves pròrrogues.

Conversió en indefinits:

- Els contractes per a la formació i l'aprenentatge, si es transformen en indefinits a la finalització de la seva durada inicial o prorrogada, qualsevol que sigui la data de celebració, tindran dret a una reducció en la quota empresarial a la Seguretat Social de 1.500 €/any, durant tres anys. En el cas de dones aquesta bonificació serà de 1.800 €/any.

En el supòsit de treballadors inscrits en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil, aquest incentiu, consistirà en una bonificació a partir de l'1 de gener del 2017.

- Per poder acollir-se a aquests incentius s'hauran de complir els requisits i no trobar-se en les causes d'exclusió contemplades en la secció 1a del capítol I de la Llei 43/2006.

## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

- L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge comprendrà totes les contingències, situacions protegibles i prestacions, inclosa la desocupació. Així mateix, es tindrà dret a la cobertura del Fons de Garantia Salarial.
- Si el treballador continués a l'empresa al final del contracte, no podrà concertar-se un nou període de prova, i es computarà la durada del contracte a l'efecte d'antiguitat a l'empresa.
- Es considera prorrogat tàcitament, excepte prova en contrari, com a contracte ordinari per temps indefinit, si complert el termini màxim del contracte es continués prestant servei a l'empresa.

## NORMATIVA

- Reial Decret legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'Ocupació. [BOE]
- Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció. [BOE legislació consolidada]
- Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual. [BOE legislació consolidada]
- Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desenvolupament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, paper qual és desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual. [BOE legislació consolidada]
- Ordre ESS / 41/2015, de 12 de gener, per la qual es modifica l'Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desenvolupament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual i l'Ordre TAS / 718/2008, de 7 de març, per la que es desenvolupa el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, en matèria de formació d'oferta i s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades al seu finançament. [BOE]
- Ordre ESS/1249/2015, de 19 de juny, per la qual s'amplia el termini previst en la disposició transitòria octava de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, relativa als contractes per a la formació i l'aprenentatge. [BOE]
- Reial Decret Llei 6/2016, de 23 de desembre, de mesures urgents per a l'impuls del Sistema Nacional de Garantia Juvenil. [BOE]

## CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE AMB AJUT D'ACOMPANYAMENT

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Ser beneficiari del Sistema Nacional de Garantia Juvenil en el moment de subscriure un contracte per a la formació i l'aprenentatge.
- No estar en possessió de cap dels següents títols, en el moment de subscriure el contracte per a la formació i l'aprenentatge:
  1. Títol de Batxiller,
  2. Títol de Tècnic de grau mitjà,
  3. Títol oficial de nivell superior al Batxiller o
  4. Títols oficialment reconeguts com a equivalents a les titulacions esmentades anteriorment d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent.
  5. Certificat de Professionalitat de nivell 2 o 3.
- Comprometre's a iniciar i realitzar una activitat formativa i, a aquest efecte, començar una prestació de serveis mitjançant un contracte per a la formació i l'aprenentatge.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

La celebració del contracte per a la formació i l'aprenentatge queda condicionada al fet que l'activitat formativa inherent al contracte, que té com a objectiu la qualificació professional dels joves beneficiaris del Sistema Nacional de Garantia Juvenil en un règim d'alternança amb l'activitat laboral retribuïda en una empresa, sigui la necessària per a l'obtenció de certificats de professionalitat complets.

En el cas dels certificats de nivell 2 o 3, si el jove beneficiari de l'ajut no compleix els requisits d'accés al certificat, la formació inherent al contracte haurà d'incloure accions formatives de competències clau.

El jove beneficiari haurà de desenvolupar la formació en un centre o entitat de formació acreditat per a la impartició de la formació vinculada als certificats de professionalitat, tot això conforme a la normativa reguladora del sistema de formació professional per a l'ocupació i la dels certificats de professionalitat.

L'empresa o, si escau, el centre de formació haurà d'indicar a la sol·licitud d'autorització de l'activitat formativa que el contracte s'acull a l'ajut d'acompanyament.

### AJUT ECONÒMIC D'ACOMPANYAMENT

La quantia de l'ajut econòmic serà igual al 80 per cent de l'indicador públic de rendes d'efectes múltiples mensual vigent en cada moment.

La percepció de l'ajut econòmic es mantindrà durant la vigència del contracte per a la formació i l'aprenentatge i tindrà una durada màxima de 18 mesos. En el cas de persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33 per cent, l'ajut podrà tenir una durada màxima de 36 mesos en funció del pla formatiu individualitzat que s'hagi adaptat a les necessitats de la persona.

Sempre que no se superi la durada màxima, l'ajut econòmic es podrà sol·licitar en ocasió de diferents contractes fins a un màxim de 3 contractes.

El pagament periòdic de l'ajut econòmic serà realitzat pel Servei Públic d'Ocupació Estatal per mensualitats de trenta dies dins del mes següent al que correspongui la meritació, mitjançant l'abonament al compte de l'entitat financera col·laboradora indicada pel sol·licitant o perceptor, del qual aquest sigui titular. Ni el jove beneficiari ni el Servei Públic d'Ocupació Estatal cotitzaran a la Seguretat Social per aquest ajut econòmic d'acompanyament.

La finalització del contracte per a la formació i l'aprenentatge donarà lloc a la baixa definitiva en l'ajut.

L'ajut econòmic d'acompanyament serà compatible amb els incentius a la contractació als quals donés lloc el contracte per a la formació i l'aprenentatge subscrit.

Els joves beneficiaris hauran de presentar la sol·licitud de l'ajut econòmic d'acompanyament a l'Oficina de Prestacions del Servei Públic d'Ocupació Estatal que els correspongui pel seu domicili, incloent-hi les dades necessàries per a la notificació i, si escau, el pagament de l'ajut econòmic, en el termini de 15 dies hàbils següents a l'inici del contracte per a la formació i l'aprenentatge subscrit.

L'imprès per a la sol·licitud d'aquest ajut econòmic d'acompanyament s'obté a la pàgina web del Servei Públic d'Ocupació Estatal, [www.sepe.es](http://www.sepe.es).

## **INCENTIUS DEL CONTRACTE**

Com tot contracte per a la formació i l'aprenentatge.

Bonificació del 100% de les quotes empresarials per a empreses de menys de 250 treballadors i del 75% per a empreses de més de 250 treballadors.

## **CONVERSIÓ EN INDEFINIT**

Les empreses, inclosos els treballadors autònoms, que converteixin en indefinits els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits amb joves que hagin percebut l'ajut econòmic d'acompanyament, bé a la finalització de la seva durada inicial, bé a la finalització de cadascuna de les successives pròrrogues, fins a arribar a la durada màxima prevista legalment per a aquest tipus de contractes, tindran dret a una bonificació en les quotes empresarials per contingències comunes a la Seguretat Social que ascendirà a 250 euros mensuals (3.000 euros/any).

Aquesta bonificació específica s'aplicarà durant un període de 3 anys, computats a partir de la data de conversió en indefinit del contracte per a la formació i l'aprenentatge subscrit amb joves beneficiaris de l'ajut d'acompanyament. L'empresa solament podrà beneficiar-se una vegada de la bonificació per cadascun dels joves beneficiaris de l'ajut econòmic.

La conversió del contracte en indefinit haurà de realitzar-se a jornada completa, i els contractes es formalitzaran en el model que estableixi el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Aquesta bonificació específica serà addicional a la prevista per la conversió en indefinits de contractes per a la formació i l'aprenentatge establerta en l'article 3 de la Llei 3/2012, de 6 juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

Aquesta bonificació serà compatible amb tot tipus d'incentius als quals doni lloc la conversió. En cap cas la suma dels incentius superarà el 100 per cent de la quota empresarial a la Seguretat Social corresponent a cada contracte d'un jove beneficiari de l'ajut econòmic.

No podrà aplicar-se aquesta bonificació específica l'empresa que, en els sis mesos anteriors a la conversió, hagi adoptat decisions extintives improcedents, i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció i per al mateix centre o centres de treball.

L'empresa estarà obligada a mantenir en l'ocupació al treballador contractat almenys tres anys des de la data de la conversió. Així mateix, haurà d'incrementar amb la transformació del contracte el nivell d'ocupació indefinida, així com mantenir el nou nivell total assolit amb la conversió durant tot el període de gaudi de la bonificació.

A l'efecte del manteniment del nivell d'ocupació, no es tindran en compte les extincions de contractes de treball per causes objectives o per acomiadaments disciplinaris que no hagin estat declarats improcedents, els acomiadaments col·lectius que no hagin estat declarats no ajustats a Dret ni les extincions causades per dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa dels treballadors o per l'expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, o per resolució durant el període de prova.

En cas d'incompliment d'aquestes obligacions, s'haurà de procedir al reintegrament de les bonificacions aplicades.

## **DURADA**

---

Durada mínima d'un any.

## **NORMATIVA**

---

Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat (Disposicions Addicionals centena vintena i centena vintena primera).

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE CELEBRAT PER EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL (ETT)

- Les empreses de treball temporal podran celebrar contractes per a la formació i l'aprenentatge amb els treballadors contractats per ser posats a la disposició de les empreses usuàries d'acord amb el previst en la normativa reguladora de l'esmentat contracte. Aquestes empreses de treball temporal hauran de complir les obligacions en matèria formativa establertes en l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors i les seves normes de desenvolupament.
- L'ETT serà la responsable dels aspectes formatius del contracte, inclòs l'acord per a l'activitat formativa.
- L'empresa usuària haurà de tutelar el desenvolupament de l'activitat laboral, designant la persona responsable d'aquesta en el contracte de posada a disposició entre l'ETT i l'empresa usuària.

### INCENTIUS

En el supòsit de treballadors contractats per a la formació i l'aprenentatge i posats a disposició d'empreses usuàries, aquestes tindran dret a una reducció en les quotes empresarials a la Seguretat Social, consistent en 1.500 €/any, durant tres anys (si el contracte s'hagués celebrat amb una dona, serà de 1.800 €/any) quan, sense solució de continuïtat, concertin amb aquests treballadors un contracte de treball per temps indefinit.

En el supòsit de treballadors inscrits en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil, aquest incentiu, en els mateixos percentatges, consistirà en una bonificació a partir de l'1 de gener del 2017.

### NORMATIVA

- Article 11.2 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. [[BOE](#)]
- Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desenvolupament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, paper qual és desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Llei 6/2016, de 23 de desembre, de mesures urgents per a l'impuls del Sistema Nacional de Garantia Juvenil. [[BOE](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE EN PROGRAMES D'OCUPACIÓ I FORMACIÓ

L'acció protectora de la Seguretat Social en els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits amb alumnes treballadors en els programes d'escoles taller, cases d'oficis i tallers d'ocupació, comprendrà les mateixes contingències, situacions protegibles i prestacions que per a la resta de treballadors contractats sota aquesta modalitat, tal com estableixen l'article 11.2.h) de l'estatut dels Treballadors i el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, a excepció de la desocupació.

En resum tindran les següents particularitats:

- En aquests contractes no és aplicable el límit màxim d'edat, així com tampoc el temps de durada mínima i màxima, ni el límit i durada de les pròrrogues.
- No interrompan el còmput de durada total del contracte les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat.
- No es cotitza ni es té dret a prestacions per desocupació.
- No serà necessari emplenar l'Annex relatiu a l'acord per a l'activitat formativa, ni obtenir l'autorització d'inici d'aquesta, per estar implícita en l'aprovació del projecte.

### NORMATIVA

- Article 11.2 i disposició addicional segona del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. [[BOE](#)]
- Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desenvolupament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, paper qual és desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual. [[BOE legislació consolidada](#)]



## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE TEMPORAL PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE CELEBRAT AMB PERSONES AMB DISCAPACITAT

**(Disposició addicional segona del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual [BOE [legislación consolidada](#)])**

- Contractes celebrats amb persones amb discapacitat igual o superior al 33% i altres situacions assimilades, tindran les següents particularitats:
- Podrà sol·licitar autorització al Servei Públic d'Ocupació corresponent per a l'ampliació de la durada màxima del contracte fins a quatre anys.
- Si existeix discapacitat intel·lectual, podrà dedicar-se fins a un 25% del temps de treball a rehabilitació, habilitació o per a ajustament personal o social.
- L'oferta formativa podrà flexibilitzar-se, així com facilitar-se l'accessibilitat als centres de formació, si fos necessari, d'acord amb la Normativa específica.

### INCENTIUS

Les conversions en contractes indefinits a temps complet, o a temps parcial, podran acollir-se a les bonificacions regulades en la Llei 43/2006, de 29 de desembre (Article 2.2).

### NORMATIVA

- Article 11.2 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [BOE [legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual. [BOE [legislació consolidada](#)]
- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [BOE [legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. [BOE]
- Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desenvolupament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, paper qual és desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual. [BOE [legislació consolidada](#)]



# **CONTRACTE EN PRÀCTIQUES**



## CONTRACTE EN PRÀCTIQUES

### DEFINICIÓ

El contracte de treball en pràctiques té per objecte l'obtenció pel treballador de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats. No es tracta únicament d'adquirir experiència en un treball determinat, sinó també que aquesta experiència actuï sobre els estudis cursats.

Aquest contracte podrà concertar-se amb persones que tinguin un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o certificat de professionalitat, d'acord amb el previst en la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, que habilitin per a l'exercici professional.

### CLÀUSULES ESPECÍFIQUES

- Els contractes en pràctiques poden ser beneficiaris d'incentius a la contractació, quan es compleixin els requisits que exigeixi la normativa d'aplicació. Quan el contracte es concerta amb un menor de 30 anys o menor de 35 si té reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%, es tindrà dret a una reducció del 50% de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes corresponent al treballador contractat durant la vigència del contracte.
- En el supòsit en què, d'acord amb el disposat en el Reial Decret 1543/2011, de 31 d'octubre, pel qual es regulen les pràctiques no laborals en empreses, el treballador estigüés realitzant aquestes pràctiques no laborals en el moment de la concertació del contracte de treball en pràctiques, la reducció de quotes serà de 75%.

### FORMALITZACIÓ

- La seva formalització haurà de constar per escrit.

En cas de no observar-se la formalització per escrit quan sigui exigible, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa, tret de prova en contrari que acrediti la seva naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis, tal com estableix l'article 8.2 de l'Estatut dels Treballadors. En tot cas, qualsevol de les parts podrà exigir que el contracte es formalitzi per escrit fins i tot durant el transcurs de la relació laboral.

- Adquiriran la condició de treballadors fixos, sigui quina sigui la modalitat de la seva contractació, els que no hagin estat donats d'alta a la Seguretat Social una vegada transcorregut un termini igual al que legalment s'hagués pogut fixar per al període de prova, llevat que, de la mateixa naturalesa de les activitats o dels serveis contractats, se'n dedueixi clarament la durada temporal, tot això sense perjudici de les altres responsabilitats que corresponguin en dret.
- Es presumiran per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei.
- Els empresaris hauran de notificar a la representació legal dels treballadors en les empreses els contractes realitzats d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat previstes en la Normativa reguladora quan no hi hagi obligació legal de lliurar la còpia bàsica dels contractes.
- El contingut del contracte es comunicarà al Servei Públic d'Ocupació Estatal en el termini dels 10 dies següents a la seva concertació, així com les seves pròrrogues, hagin o no hagin de formalitzar-se per escrit.

- Quan es formalitzi el contracte amb un treballador amb discapacitat, el contracte es formalitzarà per escrit, en quadruplicat exemplar, en model oficial. Al contracte s'acompanyarà sol·licitud d'alta en el règim corresponent de la Seguretat Social, així com el certificat de discapacitat.
- En el supòsit de treballadors a distància, en el contracte haurà de fer-se constar el lloc en què es realitzi la prestació.
- Si el contracte se celebra a temps parcial, en el contracte haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seva distribució. En cas de no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, tret de prova en contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis i el nombre i distribució de les hores contractades.

## **NORMATIVA**

- Article 11.1 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 488/1998, de 27 de març, pel qual es desenvolupa l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes formatius. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 63/2006, de 27 de gener, pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador en formació. [[BOE](#)]
- Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. [[BOE](#)]

## CONTRACTE EN PRÀCTIQUES ORDINARI

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Que tinguin un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o certificat de professionalitat, d'acord amb el previst en la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, que habilitin per a l'exercici professional.
- Que no hagin transcorregut més de cinc anys, o de set quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, des de la terminació dels estudis, o si el treballador és menor de 30 anys, no es té en compte la data de terminació dels estudis.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- Haurà de formalitzar-se per escrit i fer-s'hi constar expressament la titulació del treballador, la durada del contracte i el lloc de treball a exercir durant les pràctiques.
- Haurà de comunicar-se al Servei Públic d'Ocupació en el termini dels deu dies següents a la seva concertació, al igual de les pròrrogues del contracte.
- No podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys; dins d'aquests límits, els Convenis Col·lectius d'àmbit sectorial podran determinar la durada del contracte. Si el contracte en pràctiques s'hagués concertat per temps inferior a dos anys, es podran acordar fins a dues pròrrogues, amb una durada mínima de sis mesos.
- Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompen el còmput de la durada del contracte.
- El període de prova no podrà ser superior a un mes per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que tinguin un títol de grau mitjà o certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que tinguin títol de grau superior o certificat de professionalitat de nivell 3, tret del disposat en conveni col·lectiu.
- A la finalització del contracte no podrà concertar-se un nou període de prova, i es computarà la durada de les pràctiques a l'efecte d'antiguitat a l'empresa.
- Les conversions en contractes indefinits a temps complet o a temps parcial podran acollir-se a les bonificacions regulades en la Llei 3/2012, de 6 de juliol (BOE de 7 de juliol) (VEURE: clàusules específiques de ?Conversió de contractes en pràctiques, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació en indefinits bonificats?).

### INCENTIUS

Quan la contractació se celebri amb un treballador desocupat, inscrit com a demandant d'ocupació:

- Quan el contracte es concerta amb un menor de 30 anys o menor de 35 si té reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%, es tindrà dret a una reducció del 50% de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes corresponent al treballador contractat durant la vigència del contracte.

- En el supòsit en què, d'acord amb el disposat en el Reial Decret 1543/2011, de 31 d'octubre, pel qual es regulen les pràctiques no laborals en empreses, el treballador estigüés realitzant aquestes pràctiques no laborals en el moment de la concertació del contracte de treball en pràctiques, la reducció de quotes serà de 75%.

## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

- La retribució del treballador serà la fixada en conveni col·lectiu per als treballadors en pràctiques, sense que, quan no hi hagi disposicions al respecte, pugui ser inferior al 60% o al 75% durant el primer o el segon anys de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que exerceixi el mateix o equivalent lloc de treball.
- En cap cas el salari serà inferior al salari mínim interprofessional. En el cas de treballadors contractats a temps parcial, el salari es reduirà en funció de la jornada pactada.
- A la terminació del contracte, l'empresari haurà d'expedir al treballador un certificat en el qual consti la durada de les pràctiques, el lloc o llocs de treball ocupats i les principals tasques realitzades en cadascun d'ells. Cap treballador podrà estar contractat en pràctiques a la mateixa o diferent empresa per temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació.
- Si al final del contracte el treballador continués a l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, i es computarà la durada de les pràctiques a l'efecte d'antiguitat a l'empresa. Possibilitat d'obtenir els beneficis establerts en el R.
- Si al final del contracte el treballador continués a l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, i es computarà la durada de les pràctiques a l'efecte d'antiguitat a l'empresa.

## NORMATIVA

- Article 11.1 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 488/1998, de 27 de març, pel qual es desenvolupa l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes formatius. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]

## CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DEL CONTRATO TEMPORAL EN PRÁCTICAS CELEBRADO POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Les empreses de treball temporal podran celebrar contractes de treball en pràctiques amb els treballadors contractats per ser posats a la disposició de les empreses usuàries d'acord amb el previst en la normativa reguladora de l'esmentat contracte.

### INCENTIUS

- En el supòsit de treballadors contractats en pràctiques i posats a disposició d'empreses usuàries, aquestes tindran dret, quan, sense solució de continuïtat, concertin amb aquests treballadors un contracte de treball per temps indefinit en els mateixos termes, i amb idèntiques bonificacions que les establertes a l'apartat 2 de l'article 7 de la Llei 3/2012:
- Bonificació en les quotes empresarials a la Seguretat Social, consistent en 500 €/any, durant tres anys. Si el contracte s'hagués formalitzat amb una dona serà de 700 €/any.

### NORMATIVA

- Article 11.1 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. [[BOE](#)]

## CLÀUSULES ESPECÍFIQUES DEL CONTRACTE EN PRÀCTIQUES DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

### REQUISITS DELS TREBALLADORS

- Ser treballador amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33% reconegut com a tal per l'Organisme competent, o pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa, o pensionistes de classes passives que tinguin reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.
- Que tinguin un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o certificat de professionalitat, d'acord amb el previst en la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, que habilitin per a l'exercici professional.
- Que no hagin transcorregut més de set anys des de la terminació dels estudis.

### CARACTERÍSTIQUES DEL CONTRACTE

- El contracte es formalitzarà per escrit, en quadruplicat exemplar, en model oficial. Al contracte s'acompanyarà sol·licitud d'alta en el règim corresponent de la Seguretat Social, així com el certificat de discapacitat.
- Haurà de constar-hi expressament la titulació del treballador, la durada del contracte i el lloc de treball a exercir durant les pràctiques.
- Haurà de comunicar-se al Servei Públic d'Ocupació en el termini dels deu dies següents a la seva concertació, al igual de les pròrrogues del contracte.
- No podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys; dins d'aquests límits, els Convenis Col·lectius d'àmbit sectorial podran determinar la durada del contracte. Si el contracte en pràctiques s'hagués concertat per temps inferior a dos anys, es podran acordar fins a dues pròrrogues, amb una durada mínima de sis mesos.
- El període de prova no podrà ser superior a un mes per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que tinguin un títol de grau mitjà o certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que tinguin títol de grau superior o certificat de professionalitat de nivell 3, tret del disposat en conveni col·lectiu.
- A la finalització del contracte no podrà concertar-se un nou període de prova, i es computarà la durada de les pràctiques a l'efecte d'antiguitat a l'empresa.

### INCENTIUS

- Les empreses tindran dret a una reducció, durant la durada del contracte, a temps complet o parcial, del 50% de la quota empresarial de la Seguretat Social corresponent a les contingències comunes.
- Subvenció per a l'adaptació de llocs de treball, eliminació de barreres o dotació de mitjans de protecció personal, sempre que la seva durada sigui igual o superior a dotze mesos.
- Les conversions en contractes indefinits a temps complet, o a temps parcial, podran acollir-se a les bonificacions regulades en la Llei 43/2006, de 29 de desembre (Article 2.2).



## ALTRES CARACTERÍSTIQUES

- La retribució del treballador serà la fixada en conveni col·lectiu per als treballadors en pràctiques, sense que, quan no hi hagi disposicions al respecte, pugui ser inferior al 60% o al 75% durant el primer o el segon anys de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que exerceixi el mateix o equivalent lloc de treball.

En cap cas el salari serà inferior al salari mínim interprofessional. En el cas de treballadors contractats a temps parcial, el salari es reduirà en funció de la jornada pactada.

- A la terminació del contracte, l'empresari haurà d'expedir al treballador un certificat en el qual consti la durada de les pràctiques, el lloc o llocs de treball ocupats i les principals tasques realitzades en cadascun d'ells. Cap treballador podrà estar contractat en pràctiques a la mateixa o diferent empresa per temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació.
- Si al final del contracte el treballador continués a l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, i es computarà la durada de les pràctiques a l'efecte d'antiguitat a l'empresa. Possibilitat d'obtenir els beneficis establerts en el R.
- Si al final del contracte el treballador continués a l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, i es computarà la durada de les pràctiques a l'efecte d'antiguitat a l'empresa.
- Possibilitat d'obtenir els beneficis establerts en el RD 1451/1983, de 11 de maig, modificat pel RD 170/2004, de 30 de gener, i en la Llei 43/2006, de 29 de setembre (BOE de 20 de desembre) , per la transformació del contracte temporal en indefinit.

## NORMATIVA

- Article 11.1 del Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 488/1998, de 27 de març, pel qual es desenvolupa l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes formatius. [[BOE legislació consolidada](#)]
- Reial Decret 170/2004, de 30 de gener, pel qual es modifica el Reial Decret 1451/1983, de 11 de maig, pel qual en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva o les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids. [[BOE](#)]
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. [[BOE legislació consolidada](#)]

Per obtenir més informació:

Servei Públic d'Ocupació Estatal

[www.sepe.es](http://www.sepe.es)

901 11 99 99

(També disponibles [números provincials](#))



[www.sepe.es](http://www.sepe.es)

*Trabajamos para ti*