

## Capítulo 8. Contratación laboral

**E**mprender significa estar dispuesto o dispuesta a asumir riesgos y a trabajar con entusiasmo y convicción, y con la expectativa de obtener un beneficio.

### 8.1. Obligaciones laborales

Los trabajadores que por cuenta propia o ajena realicen una actividad lucrativa están obligados a cotizar a la Seguridad Social.

Además, el empresario está obligado a realizar determinados trámites laborales tales como inscribir a la empresa si realiza si contrata personal, altas, bajas y afiliación de trabajadores.



### 8.2. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de remuneración.

Los tipos de contrato:

1. Indefinido.
2. Temporal.
3. A tiempo parcial.
4. Otras modalidades de contratación.

## 8.3. Cotización en el Régimen General (empleados)

### ¿COMO?

Cumplimentando los impresos correspondientes (Boletines de cotización), que se facilitan en las Administraciones de la Seguridad Social, y presentándolos mensualmente en sus oficinas recaudatorias o entidades financieras autorizadas.

Si se quiere solicitar aplazamiento y/o fraccionamiento de pago, se deberá realizar en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social y en las Administraciones (Oficinas) de la Seguridad Social que se encuentran distribuidas en cada provincia.

### ¿CUANDO?

La obligación nace desde el momento en que se inicia la relación laboral. La cotización se efectuará dentro del mes siguiente al del inicio de dicha relación. El pago de cuotas fuera de plazo supondrá un recargo del 5% al 35%.

Los aplazamientos y/o fraccionamientos del pago de cuotas se pueden solicitar durante los diez primeros días naturales del plazo reglamentario de ingreso de las mismas.

### ¿CUANTO?

El importe resultante de aplicar a la «base de cotización» correspondiente a cada trabajador (Tabla 1) el tipo o porcentaje que cada año se establece para cada contingencia protegida.

Las contingencias protegidas son: Contingencias Comunes (Sanidad y Jubilación), Desempleo, Fondo de Garantía Salarial, Formación Profesional y, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional (Tabla 2).

Las bonificaciones y reducciones de cuotas se aplicarán directamente sobre la parte de la cuota patronal correspondiente a contingencias comunes (excepto en contratación de minusválidos), en el momento de abonar la liquidación de las cuotas mensuales. Para tener derecho a estas deducciones es necesario haber presentado el modelo oficial de contrato laboral al efecto en las oficinas del INEM.

El tipo de cotización es el porcentaje que se aplica a la base de cotización, siendo el resultado la cuota o importe a pagar.

Los tipos de cotización serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### Régimen General de la Seguridad Social

IMPORTES (euros)	DIARIO	15,35
	MENSUAL	460,50
	ANUAL	6.477,00

Salario mínimo interprofesional

## 8.4. Cotización en el Régimen Especial de Autónomos

### ¿COMO?

La liquidación e ingreso de las cuotas se llevará a cabo mediante la presentación del «Boletín de cotización» ante las oficinas recaudadoras (Cajas de Ahorro, Bancos, Oficinas de Correos, etc.), pudiéndose domiciliar el pago en cualquiera de las entidades financieras que actúan como tales.

### ¿CUANDO?

Se abonará por mensualidades (en el período voluntario) coincidiendo con los meses naturales del año y su importe se ingresará dentro del mismo mes al que corresponda su devengo. Los pagos de cuotas fuera de plazo tendrán un recargo del 5%, 20% y 35%.

### ¿CUANTO?

El interesado puede elegir dentro de los tramos según los límites comprendidos entre una base mínima y máxima (Tabla 3). Para la elección de la Base, en los valores Máximos influye la edad del trabajador por cuenta propia o Autónomo.

NOTA: Si el autónomo opta por no acogerse a la protección por I.T., el tipo de cotización será del 26,50%

<b>Régimen Especial de Trabajadores Autónomos</b>	
Base Mínima	755,40
Base Mínima para (**)	2.731,50
Base Máxima	1.416,00
Base Límite >49 años	1.388,10
Tipo (con Incapacidad Temporal)	29,80
Tipo (sin I.T.)	26,50
Cuota mínima con I.T.	255,11
Cuota mínima sin I.T.	200,18

  

<b>Régimen Especial de Trabajadores del Mar</b>		
<b>Régimen Especial Agrario</b>		
<b>Régimen Especial de la Minería del Carbón</b>		
<b>Régimen Especial de Empleados del Hogar</b>		
BASE	TIPO (*)	CUOTA
561,30	22%	123,49

(\*) Serv. Exclusivo y permanente: 18,3% (El/la Cabeza de Familia) y 3,7% (El/la E.Hogar)

(\*\*) En el supuesto de que en el momento del alta inicial en el RETA los trabajadores tengan treinta o menos años de edad y, las mujeres que en el momento del alta inicial en el citado Régimen Especial tengan 45 o más años, la base de cotización será la elegida por ellos entre el 75 por ciento de la base mínima y hasta la cuantía de la base máxima, fijadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada ejercicio y durante los tres años inmediatamente siguientes a la fecha de efectos de dicha alta.

## 8.5. Modalidades de contratación

### Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
Facilitar la contratación de personas desempleadas y/o sujetas a contratos temporales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jóvenes desempleados/as entre 18-29 años</li> <li>Parados/as de larga duración inscritos/as en el INEM al menos 1 año</li> <li>Mayores de 45 años</li> <li>Minusválidos/as</li> <li>Trabajadores/as empleados/as en la misma empresa con contrato temporal, incluidos los de formación, aprendizaje o prácticas, existentes el 17 de mayo de 1997 o que se realicen en el año siguiente</li> </ul>	Indefinida	A tiempo completo	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>La Contratación Inicial Indefinida entre 17-5-97 y 16-5-99 de:</u></li> <li>Jóvenes (18-29) desempleados/as</li> <li>Trabajadores/as (30-44 años) desempleados/as</li> <li>Mayores de 45 años</li> <li>Mujeres en oficios subrepresentadas dará derecho a <u>bonificaciones</u> de las cuotas a la <u>S. Social</u> e incentivos <u>fiscales</u></li> <li><u>La Contratación Inicial Indefinida</u> de trabajadores/as <u>minusválidos/as</u> dará derecho a <u>subvenciones</u> o <u>bonificaciones</u> en las cuotas a la <u>S. Social</u> e incentivos <u>fiscales</u></li> <li><u>La transformación en indefinidos</u> de contratos temporales entre el 17-5-97 y 16-5-99 darán derecho a <u>bonificaciones</u> en las cuotas a la <u>S. Social</u> e incentivos <u>fiscales</u></li> <li><u>Incentivación</u></li> </ul>	Además de estar al corriente de sus obligaciones tributarias y en la Seguridad Social, la empresa no podrá percibir los incentivos establecidos si las contrataciones realizadas afectan a: <ul style="list-style-type: none"> <li>cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado, del empresario o directivos</li> <li>trabajadores/as que en los 24 meses anteriores a la contratación hayan tenido un contrato indefinido en la misma empresa</li> <li>trabajadores/as que han finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa, durante los 3 meses previos a la nueva contratación o</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>R.D. Ley 8/97</li> <li>R.D. Ley 9/97</li> </ul>

				<p><u>Fiscal</u>. A efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F.) no se computarán como personas asalariadas, durante los 24 meses siguientes a su contratación, los/as trabajadores/as de los colectivos afectados que sean contratados/as por tiempo indefinido o cuyo contrato sea transformado en tal</p>	<p>si en los 12 meses anteriores a la contratación han realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o si se ha procedido a un despido colectivo</p>	
--	--	--	--	--	---	--

## Contrato indefinido de trabajadores/as mayores de 45 años

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
<p>Fomentar la Contratación Indefinida de personas desempleadas mayores de 45 años</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayores de 45 años</li> <li>• Desempleados/as</li> <li>• Inscritos/as como demandantes de empleo en el INEM</li> </ul>	Indefinida	A tiempo completo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las contrataciones realizadas entre el 17 de mayo de 1997 y el 16 de mayo de 1999 darán derecho a <u>bonificaciones</u>: <ul style="list-style-type: none"> <li>• en las cuotas de la <u>S. Social</u> del 60% durante los dos primeros años del contrato y del 50% durante el resto</li> <li>• <u>fiscales</u> previstas para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida</li> </ul> </li> </ul>	<p>Los establecidos para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• R.D.L.G. 1/95, Art.15</li> <li>• R.D. Ley 9/97</li> </ul>

## Contrato indefinido de trabajadores/as de 30-44 años, desempleados/as de larga duración

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
Fomentar la Contratación Indefinida de personas desempleadas de larga duración	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas desempleadas entre 30 y 44 años e inscritas en el INEM durante un período mínimo de 12 meses</li> </ul>	Indefinida	A tiempo completo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las contrataciones realizadas entre el 17 de mayo de 1997 y el 16 de mayo de 1999 darán derecho a <u>bonificaciones</u>:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>en las cuotas de la <u>S. Social</u> del 40% durante los dos primeros años del contrato</li> <li><u>fiscales</u> previstas para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida</li> </ul> </li> </ul>	Los establecidos para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida	<ul style="list-style-type: none"> <li>R.D.L.G. 1/95</li> <li>R.D. Ley 8/97</li> <li>R.D. Ley 9/97</li> </ul>

## Contrato indefinido para jóvenes trabajadores/as menores de 30 años

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
Facilitar la Contratación Indefinida de jóvenes desempleados/as menores de 30 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas jóvenes menores de 30 años inscritos/as en el INEM como desempleados/as</li> </ul>	Por tiempo Indefinido	A tiempo completo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las contrataciones realizadas entre el 17 de mayo de 1997 y el 16 de mayo de 1999 darán derecho a <u>bonificaciones</u>:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>en las cuotas de la <u>S. Social</u> del 40% durante los dos primeros años del contrato</li> <li><u>fiscales</u> prevista para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida</li> </ul> </li> </ul>	Los establecidos para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida	<ul style="list-style-type: none"> <li>R.D.L.G. 1/95</li> <li>R.D.Ley 9/97</li> </ul>

## Contrato indefinido de mujeres (subrepresentadas o reincorporación)

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
Facilitar la Contratación Indefinida de las mujeres desempleadas de larga duración	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inscritas en el INEM como mínimo desde hace 1 año contratadas en profesiones en las que estén subrepresentadas</li> <li>Mayores de 25 años que se reincorporan a la actividad laboral después de una interrupción mínima de 5 años</li> </ul>	Indefinida	A tiempo completo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las contrataciones realizadas entre el 17 de mayo de 1997 y el 16 de mayo de 1999 darán derecho a <u>bonificaciones</u>:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>en las cuotas de la <u>S. Social</u> del 60% durante los dos primeros años de contrato</li> <li><u>fiscales</u> previstas para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida</li> </ul> </li> </ul>	Los establecidos para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida	<ul style="list-style-type: none"> <li>R.D.L.G. 1/95</li> <li>O.M. 6-8-92</li> <li>R.D. Ley 9/97</li> <li>O.M.16/9/98<sup>1</sup></li> </ul> <p>(1) En esta O.M. se incluyen las ocupaciones excluidas de las bonificaciones previstas para este colectivo</p>

## Contrato indefinido para trabajadores/as minusválidos/as

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
Facilitar la Contratación Indefinida de las personas trabajadoras minusválidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poseer el Certificado de Minusvalía</li> <li>Inscritas en el INEM</li> </ul>	Indefinida	Completa	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>Bonificaciones</u> de las cuotas empresariales a la <u>S.Social</u>, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, del:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>70% (menores de 45 años)</li> <li>90% (mayores de 45 años)</li> <li><u>Subvención:</u></li> <li>3.000 euros por cada contrato</li> <li>para adaptación del puesto de trabajo o medios de</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener las contrataciones de personas minusválidas durante 3 años como mínimo, sustituyéndolas en caso de despido procedente por otras personas minusválidas</li> <li>En empresas nuevas el número de minusválidos/as contratados/as no podrá superar el 51% del total de la plantilla,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>R.D. 1451/83</li> <li>O.M. 13-4-94</li> <li>Ley 43/95</li> <li>Ley 66/97</li> <li>O.M. 31-III-98</li> </ul>

				protección personal hasta 900 euros • formación profesional • Las bonificaciones <u>fiscales</u> previstas para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida	excepto que la persona minusválida sea la única componente de la plantilla	
--	--	--	--	--	--	--

## Contratación temporal de minusválidos/as acogidos/as al fomento de empleo durante 1998

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
Facilitar la Contratación Temporal de trabajadores/as minusválidos/as	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseer el Certificado de Minusvalía</li> <li>• Inscritos/as en el INEM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mínimo de 12 meses y máximo de 3 años</li> <li>• Los contratos por períodos inferiores a 3 años podrán prorrogarse anualmente sin superar en total los 3 años</li> </ul>	A tiempo completo o a tiempo parcial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Bonificaciones</u> de las cuotas empresariales a la <u>S. Social</u> por contingencias comunes del 75% y del 100% para la primera persona trabajadora minusválida contratada. Estas bonificaciones no se aplicarán: <ul style="list-style-type: none"> <li>• a las personas contratadas después del 1 de enero de 1996</li> <li>• cuando las contrataciones afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado del empresario o directivos de la empresa</li> <li>• Si el contrato se transforma en <u>indefinido</u> y a jornada completa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Subvención</u> de 3.000 euros</li> <li>• <u>Bonificación</u> del 70% ó 90% de las cuotas empresariales de la <u>S. Social</u>, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, si la trabajadora es menor o mayor de 45 años durante la vigencia del contrato</li> <li>• Las bonificaciones <u>fiscales</u> previstas para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	Con posterioridad al 1 de enero de 1996 no haber amortizado puesto de trabajo por despido improcedente, expediente de regularización de empleo o por amortización de puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 42/94</li> <li>• Ley 13/96</li> <li>• Ley 63/97</li> <li>• Ley 66/97</li> <li>• O.M. 31-III-98</li> </ul>

## Contrato para la formación

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
Adquirir formación técnica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor de 16 años y menor de 21 Sin límite de edad en contratos de personas con minusvalía (Ver normativa laboral)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No inferior a 6 meses ni superior a 2 años, excepto otros períodos acordados en convenio</li> </ul>	A tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación técnica en la empresa)	<p>Si el contrato se transforma en <b>indefinido</b> a tiempo completo existen <b>bonificaciones</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>en la cuota a la <u>S. Social</u></li> <li>del 50% durante su vigencia y hasta el período máximo de 24 meses siguientes a la transformación, siempre que ésta se efectúe entre el 17 de mayo de 1997 y el 16 de mayo de 1999</li> <li>del 60% en el caso de mujeres en oficios subrepresentadas durante los dos primeros años</li> <li><u>fiscales</u>: las establecidas para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutelaje de la Formación</li> <li>Respetar los porcentajes establecidos sobre el máximo de contratos de formación según el tamaño de la plantilla de trabajadores/as de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>R.D. Ley 8/97</li> <li>R.D. Ley 9/97</li> <li>R.D. 488/98</li> <li>O.M. 18-VII-98</li> </ul>

## Contrato a tiempo parcial

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
La persona trabajadora presta sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada habitual	Ninguno en especial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por tiempo <u>indefinido</u> para trabajos fijos o periódicos y fijos discontinuos que no se repitan en fechas ciertas en el volumen normal de la empresa</li> <li>Por duración <u>determinada</u> para obra o servicio determinado, acumulación de tareas o sustitución de trabajadores/as con reserva del puesto</li> </ul>	Inferior a la establecida normalmente	Si el contrato es inferior a 12 h. semanales ó 48 h. al mes, la cotización a la S. Social se reduce en un 7,08% por parte de la empresa y a 1,41% la del trabajador/a. En este caso las cotizaciones a la <u>S. Social</u> no generan derecho a paro, baja por enfermedad (excepto por maternidad) ni jubilación	Ninguna en especial	<ul style="list-style-type: none"> <li>R.D. 2317/93</li> <li>R.D. L.G. 1/95</li> <li>R.D. Ley 8/97</li> <li>O.M. 17/1/94</li> <li>R.D. 2064/95, Art. 65</li> <li>O.M. 18/1/95</li> <li>O.M. 27/1/97</li> </ul>

## Contrato de obra o servicio determinado

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
Contratación para realizar obras o servicios por un tiempo limitado (el que dure la obra o servicio)	Ninguno en especial	El tiempo necesario para la realización de la obra o servicio	La establecida en el Convenio Colectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si el contrato se transforma en <b>indefinido</b> a tiempo completo existe <u>Bonificación</u>: <ul style="list-style-type: none"> <li>de la cuota empresarial a la <u>S. Social</u> (del 50% .Hasta el 60% en trabajadores/as mayores de 45 años y mujeres en profesiones subrepresentadas durante los dos primeros años del contrato)</li> <li><u>fiscales</u> (las establecidas para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida)</li> </ul> </li> </ul>	Los establecidos para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ley 11/94</li> <li>R.D.L.G. 1/95, Art.15</li> <li>R.D. Ley 8/97</li> <li>R.D. Ley 9/97</li> </ul>

## Contrato eventual por circunstancias de la producción

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
Contratación para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa	Ninguno en especial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Máximo de 6 meses, dentro de un período de 12 meses</li> </ul>	La establecida en el Convenio Colectivo	Si el contrato se transforma en <b>indefinido</b> a tiempo completo las mismas <u>bonificaciones</u> en <u>S. Social</u> y <u>fiscales</u> que en el contrato de obra o servicio determinado	Los establecidos para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida	<ul style="list-style-type: none"> <li>R.D. 2546/94</li> <li>R.D.L.G. 1/95, Arts. 8, 2 y 15</li> <li>R.D. Ley 8/97</li> <li>R.D. Ley 9/97</li> </ul>

## Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
Facilita la contratación de trabajadores/as desempleados/as en sustitución de trabajadores/as que anticipen su edad de jubilación de 65 a 64 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>A la persona que se jubila le debe faltar, como máximo, un año para la edad ordinaria de jubilación</li> <li>La persona que le sustituye debe estar inscrita como desempleada en el INEM</li> </ul>	1 año, como mínimo	La establecida en Convenio Colectivo Como mínimo, la que tuviese la persona sustituida	Las contrataciones realizadas entre el 17 de mayo de 1997 y el 16 de mayo de 1999 darán derecho a <u>bonificaciones</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>en las cuotas empresariales a la <u>S. Social</u>:</li> <li>del 50% durante su vigencia y hasta un período máximo de 24 meses siguientes a la transformación</li> <li>del 60% durante los dos primeros años del contrato y del 50% durante el resto de vigencia si se contrata a personas mayores de 45 años</li> </ul>	Los establecidos para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida	<ul style="list-style-type: none"> <li>R.D. 1194/85</li> <li>R.D. Ley 8/97</li> <li>R.D. Ley 9/97</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• del 60% durante los dos primeros años del contrato si afecta a mujeres en profesiones subrepresentadas</li> <li>• <u>fiscales</u> previstas para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida</li> </ul>		
--	--	--	--	---	--	--

## Contrato de interinidad

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
Contratación para sustituir al trabajador/a con <b>derecho a reserva de puesto de trabajo</b> , en virtud de norma, Convenio Colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva	Ninguno en especial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo que dure la reserva del puesto de trabajo de la persona sustituida o mientras se realiza el proceso de selección o promoción, sin que en éste último sea superior a 3 meses</li> </ul>	La establecida en Convenio Colectivo	<p>Los contratos vigentes el 17/5/97 que se transformen en <b>indefinidos</b> a tiempo completo entre el 17 de mayo de 1997 y el 16 de mayo de 1999 darán derecho a <b>Bonificación</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en las cuotas empresariales a la <u>S. Social</u></li> <li>• del 50% durante su vigencia hasta un máximo de 24 meses siguientes a la transformación</li> <li>• si los/as trabajadores/as son mayores de 45 años, la Bonificación será del 60% durante los dos primeros años y del 50% durante el resto de vigencia del contrato</li> <li>• en el caso de mujeres en profesiones subrepresentadas la Bonificación será del 60% durante los dos primeros años de contrato</li> </ul>	Los establecidos para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• R.D. 2546/94</li> <li>• R.D. L.G. 1/95 (Art.15,Disp. Adic. 14<sup>TM</sup>)</li> <li>• R.D. Ley 9/97</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>fiscales</u> previstas para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida</li> <li>• En los contratos de interinidad por <u>excedencia para cuidado de hijo</u> realizados en beneficiarias de prestaciones por desempleo de nivel contributivo asistencial que lleven más de un año como perceptoras, habrá <u>Bonificación</u> en las cuotas empresariales a la <u>S. Social</u> del: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 95% durante el primer año</li> <li>• 60% durante el segundo año</li> <li>• 50% durante el tercer año</li> </ul> </li> </ul>		
Facilita la contratación para sustituir al trabajador/a durante los períodos de descanso por <b>maternidad, adopción y acogimiento</b> previstos en el Art. 48, nº 4 del Estatuto de los Trabajadores		Durante los períodos de descanso previstos en E. Trabajadores (Art. 48, nº 4)		Los contratos de sustitución en períodos de descanso por maternidad tendrán <u>Bonificación</u> en las cuotas a la <u>S.Social</u> del 100%	La empresa no podrá percibir las bonificaciones previstas si las contrataciones afectan a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado del empresario o directivos</li> <li>• Administraciones Públicas y sus Organismos Autónomos</li> <li>• Contratos de puesta a disposición</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• R.D.L. 11/98</li> </ul>

## Contrato de relevo

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
Sustituir a una persona que accede a la jubilación parcial	Desempleados/as inscritos/as en la oficina del INEM	Por el tiempo que falte la persona sustituida para tener derecho a la jubilación (Máximo 3 años)	50% de la jornada de la persona a quién se sustituye	Si el contrato se transforma en <b>indefinido</b> a tiempo completo, las mismas <u>bonificaciones</u> a la <u>S. Social</u> y <u>fiscales</u> que en el contrato de obra o servicio determinado	Ninguno en especial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• R.D. 199/84</li> <li>• R.D. 2317/93</li> <li>• R.D. 2064/95, Art. 65</li> <li>• R.D. Ley 8/97</li> <li>• R.D. Ley 9/97</li> <li>• R.D. 489/98</li> </ul>

## Contrato en prácticas

Objeto	Requisitos del trabajador/a	Duración	Jornada	Incentivos	Requisitos de la empresa	Normativa
Facilitar la práctica profesional adecuada a personas con Titulación universitaria o Formación Profesional de Grado Medio o Superior	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acreditar la Titulación necesaria</li> <li>• Haber finalizado sus estudios en los 4 años anteriores a la contratación</li> <li>• No se computa el período de Servicio Militar o de la Prestación Social Sustitutiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No inferior a 6 meses ni superior a 2 años</li> </ul>	A tiempo completo o a tiempo parcial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los mismos que los previstos en los contratos para la Formación</li> <li>• Cuando el trabajador/a sea mayor de 45 años, al realizar el contrato indefinido, la <u>Bonificación</u> en la cuota empresarial a la <u>S. Social</u> será del 60% durante los dos primeros años y del 50% durante el resto de la vigencia del contrato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los establecidos para el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida</li> <li>• La retribución salarial no podrá ser inferior al 60% y 75% del fijado en el Convenio Colectivo durante el primer y segundo año respectivamente ni inferior al S.M.I.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• R.D. 2317/93</li> <li>• R.D. L.G. 1/95, Art. 11</li> <li>• R.D. Ley 8/97</li> <li>• R.D. Ley 9/97</li> <li>• R.D. 488/98</li> </ul>