

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN LABORAL

CUADRO RESUMEN DE NORMATIVA VIGENTE

Febrero 2011



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE CARÁCTER GENERAL

| TIPO CONTRATO | COLECTIVOS | | CUANTÍA ANUAL (EUROS) | DURACIÓN | VIGENCIA DE LA MEDIDA | NORMATIVA | |
|---|--|--|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|------------|
| Indefinido | Mayores de 45 años desempleados más de 12 meses ¹ | Hombres | 1.200 | 3 años | Hasta 31.12.11 | ➤ Ley 35/2010 | |
| | | Mujeres | 1.400 | | | | |
| | Jóvenes de 16 a 30 años sin estudios y desempleados más de 12 meses ¹ | Hombres | 800 | | | | |
| | | Mujeres | 1.000 | | | | |
| | Victimas de violencia de género (RD 1917/2008) | | 1.500 | 4 años | Indefinida | ➤ Ley 43/2006 | |
| | Victimas de violencia doméstica | | 850 | 4 años | | | |
| | Trabajadores en situación de exclusión social | | 600 | 4 años | | | |
| | Personas con discapacidad | Menores de 45 años | En general | 4.500 | Vigencia del contrato | | Indefinida |
| | | | Discapacidad severa ² | 5.100 | | | |
| | | Mujeres | En general | 5.350 | | | |
| Discapacidad severa | | | 5.950 | | | | |
| Mayores de 45 años | | En general | 5.700 | | | | |
| | | Discapacidad severa | 6.300 | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Contratación de un trabajador con discapacidad por un C.E.E.³ (Relación de carácter especial). | | <ul style="list-style-type: none"> 100 % cuotas empresariales por todos los conceptos | | Vigencia del contrato | Indefinida | | |

¹ En un periodo de 18 meses anteriores a la contratación.

² Discapacidad severa: Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33 % y discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 %.

³ Centro Especial de Empleo.

| TIPO CONTRATO | COLECTIVOS | | CUANTÍA ANUAL (EUROS) | DURACIÓN | VIGENCIA DE LA MEDIDA | NORMATIVA |
|----------------------------|--|--|--|--------------------------------------|----------------------------------|--|
| Indefinido | Trabajadores desempleados mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios del art. 215 LGSS, a tiempo completo y de forma indefinida ⁴ | | Bonificación que corresponda según el vigente PFE ⁵ | Según la normativa aplicable del PFE | Según la norma aplicable del PFE | <ul style="list-style-type: none"> ➤ LGSS (art. 228.4) y Ley 45/2002 (DT 5) ➤ Ley 35/2010 ➤ Ley 43/2006 |
| Conversiones en indefinido | Conversión de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación | Hombres | 500 | 3 años | Hasta 31.12.11 | ➤ Ley 35/2010 |
| | | Mujeres | 700 | | | |
| Conversiones en indefinido | Personas con discapacidad | <ul style="list-style-type: none"> • Conversión de contratos temporales de fomento del empleo, así como de contratos formativos en las empresas ordinarias • Conversión de todos los contratos temporales en CEE | <ul style="list-style-type: none"> • Mismo régimen que las contrataciones indefinidas iniciales (empresas ordinarias) • 100 % de las cuotas empresariales a la S. S. por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto (CEE) | | | ➤ Ley 43/2006 |

⁴ Estos trabajadores, que se acogen voluntariamente a este programa, pueden compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena en aplicación de lo previsto en el párrafo primero del apartado 4 del artículo 228 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

⁵ PFE = Programa de Fomento de Empleo (dependiendo del colectivo, Ley 35/2010 o Ley 43/2006).

| TIPO CONTRATO | COLECTIVOS | | CUANTÍA | DURACIÓN | VIGENCIA DE LA MEDIDA | NORMATIVA | | |
|---|---|--|---|---|-------------------------------|--|---------------|---------------|
| Contratación temporal | Personas con discapacidad | Contratos formativos | En prácticas y para el contrato para la Formación (sino se ha optado por la bonificación de la Ley 35/2010). | 50 % cuota contingencias comunes | Toda la vigencia del contrato | Indefinida | ➤ ET (DA 2ª) | |
| | | | Para la formación nuevos o anteriores prorrogados ⁶ (si no se ha optado por la bonificación de E.T. D. A. 2.ª) | 100 % todas las cuotas (del empresario y del trabajador) | Toda la vigencia del contrato | Hasta 31.12.11 | ➤ Ley 35/2010 | |
| | | Contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal | 100 % todas las aportaciones | Toda la vigencia del contrato | Indefinida | ➤ Ley 45/2002 (DA 9ª) | | |
| | Contrato temporal fomento del empleo | En general | Varones | Menores 45 años | 3.500 | Toda la vigencia del contrato | Indefinida | ➤ Ley 43/2006 |
| | | | | Mayores 45 años | 4.100 | | | |
| | | Mujeres | Menores 45 | 4.100 | | | | |
| | | | Mayores 45 | 4.700 | | | | |
| | | Discapacidad severa | Varones | Menores 45 | 4.100 | | | |
| | | | | Mayores 45 | 4.700 | | | |
| | Mujeres | | Menores 45 | 4.700 | | | | |
| Mayores 45 | | | 5.300 | | | | | |
| Victima violencia de género o doméstica | | | 600 | | | | | |
| Trabajadores en situación de exclusión social | | | 500 | | | | | |
| Trabajadores desempleados mayores de 52 años, beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 215 LGSS, a tiempo completo y de forma temporal, siempre que la duración del contrato sea superior a 3 meses ⁷ | | | 50 % de la cuota empresarial por contingencias comunes | Toda la vigencia del contrato máximo de 12 meses | Indefinida | ➤ LGSS (art. 228.4) y Ley 45/2002 (DT 5) | | |
| Contrato temporal de formación | Jóvenes desempleados inscritos en la O. E., mayores de 16 años y menos de 25, contratados para la formación (contrato nuevo o anteriores prorrogados) | | <ul style="list-style-type: none"> 100 % todas las cuotas (del empresario y del trabajador) | <ul style="list-style-type: none"> Toda la vigencia del contrato | Hasta el 31.12.11 | ➤ Ley 35/2010 | | |

⁶ A partir de 18.6.10

⁷ Estos trabajadores, que se acogen voluntariamente a este Programa, pueden compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena en aplicación de lo previsto en el párrafo primero del apartado 4 del artículo 228 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

PROGRAMA EXCEPCIONAL – REDUCCIÓN DE CUOTAS EN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

| TIPO CONTRATO | COLECTIVOS ⁸ | REDUCCIÓN ANUAL (EUROS) | DURACIÓN DE LA REDUCCIÓN | VIGENCIA DE LA MEDIDA | NORMATIVA |
|---|--|--|--------------------------|---|--------------------|
| Indefinido y temporal ⁹ a tiempo parcial ¹⁰ | Tener una edad igual o inferior a 30 años. | 100 % en todas las cuotas empresariales a la Seguridad Social en empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores. 75 % en empresas con plantilla superior a 250 trabajadores. | 12 meses | 12 meses a contar desde la entrada en vigor de la norma (12 de febrero de 2011) | ➤ R. D. Ley 1/2011 |
| | Llevar inscritas en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación. | | 12 meses | | |
| Aplicación de las bonificaciones al finalizar la reducción | <p>En los contratos temporales que se celebren con personas con discapacidad o tengan acreditada la condición de víctimas de violencia doméstica o de género o se encuentren en situación de exclusión social, se podrán aplicar las bonificaciones correspondientes de acuerdo con la Ley 43/2006, una vez acabada la reducción por el tiempo que reste la bonificación.</p> <p>Los contratos indefinidos, transcurrido el periodo de un año de aplicación de la reducción, podrán acogerse a la bonificación que pueda corresponderles de acuerdo con la Ley 35/2010, o al artículo 2 de la Ley 43/2006, por el tiempo que restara de los mismos, descontando el periodo de reducción.</p> | | | | |
| Conversiones | <p>Los contratos temporales, antes de que transcurra un año desde la fecha de su celebración y procedan a la transformación en indefinidos, con la misma jornada u otra superior, tendrán derecho a las bonificaciones de cuota establecidas en el artículo 10 de la Ley 35/2010, <i>si en el momento de la contratación inicial, las personas desempleadas contratadas reunieran los requisitos a que se refiere dicho artículo</i>. En estos casos se descontará el periodo objeto de bonificación el periodo transcurrido de reducción.</p> | | | | |

⁸ Personas desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo al menos desde el 1 de enero de 2011.

⁹ La duración del contrato igual o superior a 6 meses.

¹⁰ Las jornadas de estos contratos deberán estar entre el 50 % y el 75 % de las de un trabajador a tiempo completo.

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DIRIGIDAS A ÁMBITOS ESPECÍFICOS

| ÁMBITO MEDIDA | TIPO CONTRATO | COLECTIVOS | CUANTÍA | DURACIÓN | NORMATIVA | |
|--|--------------------------|--|---|---|----------------------------------|-------------------------------|
| Planes de Apoyo a sectores afectados por la globalización: calzado, mueble y juguete | Juguete y Mueble | Mujeres en general | 1.000 €/año | 4 años | ➤ RD planes de apoyo sectoriales | |
| | | Trabajadores con discapacidad | La cuantía del PFE + 5 % (Actualmente Ley 43/2006) | 2 años | | |
| | Indefinido | Mayores 30 años | Sin bonificaciones del PFE | 500 €/año | | 2 años |
| | | | Con bonificaciones en virtud del PFE | La cuantía del PFE + 5 % (Actualmente Ley 43/2006) ¹¹ | | |
| | Indefinido | Mayores 45 años | Hombres: | 1.200 €/año primer año 1.296 euros/año los siguientes | | Toda la vigencia del contrato |
| | | | Mujeres | 1.400 €/año primer año 1.500 €/año los siguientes | | |
| | Calzados, Curtidos | Mayores 55 años | Hombres | 1.200 €/año primer año 1.320 €/año los siguientes | | |
| | | | Mujeres | 1.400 €/año primer año 1.550 €/año los siguientes | | |
| Beneficiarios prestación al que reste, al menos, un año de percepción | | | 1.680 €/año primer año 1.800 €/año los siguientes | | | |
| Áreas geográficas | Indefinido/ temporal | Trabajadores que presten servicios en empresas de Ceuta y Melilla en Comercio, Hostelería, Turismo e Industria, salvo Energía y Agua | 40 % en todas las aportaciones empresariales a la Seguridad Social, incluidos conceptos de recaudación conjunta | Hasta marzo 2012 ¹² | LGSS DA 30 ¹³ | |
| | Indefinido/ temporal | Tripulantes de buques inscritos en el Registro Especial de Buques y Empresas Navieras de Canarias y tripulantes de buques adscritos a los servicios regulares entre las Islas Canarias y entre éstas y el resto del territorio nacional | 90 % en la cuota empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos incluidos en la cotización | Toda la vigencia del contrato | ➤ Ley 19/1994 | |

¹¹ Sólo personas en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género y víctimas de violencia doméstica.

¹² Se evalúa y prorroga periódicamente

¹³ Orden TIN/530/2010, de 5 de marzo.

| ÁMBITO MEDIDA | TIPO CONTRATO | COLECTIVOS | CUANTÍA | DURACIÓN | NORMATIVA |
|--------------------|--|--|---|--|---------------------------|
| | Indefinido/ temporal | Penados en instituciones penitenciarias y menores en centros de internamiento | Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta :65 % cuotas Contingencias comunes: cuantía que proceda para personas en situación de exclusión social | Vigencia del contrato | ➤ LGSS (DA 30ª) |
| | Indefinido/ temporal | Contratación de empleados de hogar por parte de familias numerosas (en el caso de familias numerosas de categoría general, los dos ascendientes –o el ascendiente en el caso de familias monoparentales- deben trabajar fuera de casa) | 45 % cuota empleador | Vigencia del contrato | ➤ Ley 40/2003 |
| I + D + I | Temporal (Contrato en prácticas) | Contratación de investigadores incluidos en el campo de aplicación del RD 63/2006, de 27 de enero | 30 % de la cuota empresarial por contingencias comunes | 1 año | ➤ LPGE 2010 (art. 129.12) |
| | Indefinido, en prácticas o de obra o servicio superior a 3 meses | Trabajadores incluidos en los grupos 1, 2, 3 y 4 de cotización al RGSS que, con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo en la empresa dedicada a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica | 40 % de la cuota empresarial por contingencias comunes | Vigencia del contrato y de la actividad de I+D+i | ➤ RD 278/2007 |
| Empresas inserción | Temporal/ Indefinido | Personas en situación de exclusión social desempleadas incluidas en determinados colectivos | 850 euros/año | <ul style="list-style-type: none"> • Temp.: vigencia contrato • Indefinida: 3 años | ➤ Ley 44/2007 |

BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DE EMPLEO

| OBJETO | COLECTIVO | CUANTÍA | DURACIÓN Y OBSERVACIONES | NORMATIVA |
|---|--|---|--|--|
| Mantenimiento empleo afectados ERES | Trabajadores cuyos contratos queden suspendidos – incluidas las suspensiones tramitadas por la Ley Concursal- o a quienes se les reduzca la jornada de trabajo, por ERE solicitados entre el 1/10/2008 y 31/12/2010 | 50% cuota empresarial por contingencias comunes de los trabajadores afectados 80 % si se realizan actuaciones de mejora de la ocupabilidad | <u>Duración:</u> Durante situación de desempleo, máx. 240 días por trabajador | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ley 27/2009 ➤ Ley 35/2010 |
| Mantenimiento empleo trabajadores mayores | Mayor de 59 años con contrato indefinido y 4 años de antigüedad | 40 % cuota empresarial por contingencias comunes | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Si el trabajador no tiene la antigüedad necesaria al cumplir la edad, la bonificación se aplica desde el cumplimiento del requisito | <ul style="list-style-type: none"> ➤ LPGE 2010 (DA 4ª) y Ley 43/2006 |
| | Mayor de 60 años con contrato indefinido y 5 años antigüedad | 50 % cuota empresarial por contingencias comunes + 10 % por cada año hasta llegar al 100 % de bonificación | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Al cumplir los requisitos para la bonificación de mayor de 60 años, dejará de aplicarse la de mayor de 59 años | |
| | Mayor de 65 años con 35 años de cotización efectiva a la Seguridad Social y contrato indefinido (nuevo o vigente) | 100 % cuota empresarial por contingencias comunes, salvo la incapacidad temporal | <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Duración</u> de la exención: indefinida ➤ Si el trabajador no tiene la antigüedad necesaria al cumplir la edad, la exención se aplica desde el cumplimiento del requisito ➤ Se financia por la Seguridad Social | <ul style="list-style-type: none"> ➤ LGSS (art. 112 bis) |

| OBJETO | COLECTIVO | CUANTÍA | DURACIÓN Y OBSERVACIONES | NORMATIVA |
|--|---|---|---|--|
| Planes Apoyo sectores afectados globalización: calzado, mueble y juguete | Trabajadores mayores de 55 años, con contrato indefinido y una antigüedad variable en función del sector | 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, hasta que el trabajador alcance los 59 años | Alcanzados los 59 años, se complementará la reducción de la cuota empresarial del 40% (prevista con carácter general) con un 10% más de bonificación hasta que el trabajador cumpla los 60 años | ➤ RD Planes sectoriales de apoyo |
| Conciliación de la vida personal, laboral y familiar | Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad | 1.200 € | ➤ Duración: 4 años | ➤ Ley 43/2006 |
| | Contratos interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia | 100 % cuota empresarial del interino (inc. contingencias prof. y recaudación conjunta) + 100 % cuota trabajador en situación de maternidad (incl. contingencias prof. y recaudación conjunta) | ➤ Duración: Mientras dure la sustitución | ➤ RDL 11/1998 ➤ Ley 12/2001 (DA 2ª) |
| | Contratos de interinidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por cuidado de familiares | 95, 60 y 50 por ciento % de la cuota por contingencias comunes durante el primer, segundo y tercer año respectivamente de excedencia | ➤ Duración: Mientras dure la excedencia | ➤ DA 14 ET |
| | Contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato ejercitando su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo | 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes | ➤ Duración: mientras dure la sustitución ➤ 6 meses en el caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo | ➤ Ley Orgánica 1/2004 |
| Empleo selectivo | Trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral o continúen afectos por una incapacidad parcial y se reincorporen al la empresa | 50 % de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes | ➤ Duración: 2 años | ➤ RD 1451/1983 (art. 2) |

| OBJETO | COLECTIVO | CUANTÍA | DURACIÓN Y OBSERVACIONES | NORMATIVA |
|------------------------------------|---|--|----------------------------|---|
| Bonificaciones al trabajo autónomo | <p>Trabajadores autónomos que cesen la actividad por encontrarse en período de descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y que sean sustituidos por desempleados con contrato de interinidad bonificado.</p> | <p>100 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio durante la sustitución.</p> | <p>➤ Sustitución.</p> | <p>➤ D. A. 2.ª de la Ley 12/2001, modificado por la D. A. 16.ª de la Ley Orgánica 3/2007.</p> |
| | <p>Mujeres reincorporadas a la actividad autónoma en los dos años siguientes al parto.</p> | <p>100% de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de autónomos.</p> | <p>➤ Un año.</p> | <p>➤ D.A. 65 de la Ley 30/2005.</p> |
| | <p>Autónomos con discapacidad</p> | <p>50 % de la cuota correspondiente a la base mínima de autónomos.</p> | <p>➤ Cinco años.</p> | <p>➤ Ley 45/2002.</p> |
| | <p>Personas incorporadas al RE de Trabajadores autónomos a partir de la entrada en vigor del Estatuto del trabajo Autónomo. Hombres hasta 30 años y mujeres hasta 35 años</p> | <p>30 % de la cuota mínima de autónomos.</p> | <p>➤ Treinta meses.</p> | <p>➤ D.A. Trigésimoquinta de la Ley General de la Seguridad Social.</p> |
| | <p>Trabajadores autónomos en Ceuta y Melilla en los sectores de Comercio, Hostelería, Turismo e Industria, excepto Energía y Agua.</p> | <p>40 % de la Base de cotización por contingencias comunes.</p> | <p>➤ Hasta marzo 2012.</p> | <p>➤ Orden TAS/530/2010.</p> |

EL PERIODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

- El periodo de prueba es una **cláusula que se establece en los contratos de trabajo** en virtud de la cual, y durante su duración, tanto empresa como trabajador pueden **extinguir** el contrato de trabajo **sin necesidad de preaviso, alegar causa y sin derecho a indemnización para el trabajador.**
- Para que se puede hacer uso del periodo de prueba, éste debe figurar en el propio contrato de trabajo **SIEMPRE POR ESCRITO.**
- En los **contratos de trabajo** se suele incluir una **cláusula** por la que se recoge, **que las situaciones de Incapacidad Temporal (contingencias comunes o profesionales) así como la Maternidad, Paternidad, Riesgo durante el Embarazo y Riesgo durante la Lactancia Natural INTERRUMPEN LA DURACION DEL PERIODO DE PRUEBA.**
 - De esta manera se interrumpe el periodo de prueba y se reanuda una vez el trabajador/a vuelva al trabajo; **de esta manera la empresa puede conocer realmente si el trabajador se adapta o no al puesto de trabajo y a la propia entidad.**
 - El que se pacte la interrupción del periodo de prueba por situación de I.T. **no imposibilita a la empresa extinguir el contrato durante la suspensión del mismo.**¹
- Cuando la empresa pretenda extinguir el contrato de trabajo durante el periodo de prueba, **es conveniente hacerlo por escrito.**²
- Si un trabajador **ya ha estado contratado en una empresa, para la misma categoría, por tiempo igual o superior al periodo de prueba,** si se le vuelve a contratar no cabe establecer periodo de prueba.
- Cuando en un contrato se establece periodo de prueba y el contrato llega a su fin sin, sin haberse cubierto todo el periodo de prueba (por ejemplo un contrato de sustitución/interinidad), si el trabajador es contratado nuevamente por la misma empresa y para desarrollar los mismos trabajos, **se podrá establecer en el nuevo contrato un periodo de prueba por el tiempo que le restará al no consumido en el anterior.**

¹ STS (Unificación) de 12 de diciembre de 2008.

² Aunque, según STS de 2 de abril de 2007 (Unificación). Cabe la comunicación verbal de la extinción del contrato en periodo de prueba.

- El periodo de prueba será el **establecido en el Convenio Colectivo de aplicación** y, en ausencia de éste, el marcado por el Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando el periodo de prueba se establece **por días, se entienden que son laborables**; salvo que el Convenio Colectivo Establezca otra cosa.
- **PERIODO DE PRUEBA DEL V CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PUBLICOS.**

Artículo 23 del convenio colectivo

| | |
|---|--------------------------|
| - Personal docente: | 4 meses |
| - Personal de Administración y Servicios: | 1 mes |
| - No cualificados: | 15 días naturales |
| - Personal Complementario Titulado ³ : | 2 meses |

Excepción, Personal Docente con contrato indefinido: 10 meses de periodo de prueba. Si el contrato se extingue en periodo de prueba, una vez superado el 4 mes, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 2 días de salario por cada mes completo. PARA UN MISMO PUESTO DE TRABAJO LA EMPRESA NO PODRÁ HACER USO DE ESTE DESISTIMIENTO EN EL DÉCIMO MES MÁS DE DOS VECES CONSECUTIVAS.



³ Lo que antes era Personal Titulado no Docente.

CONTRATO DE RELEVO/JUBILACIÓN PARCIAL (Instrucciones)

- Una vez firmado y sellado el contrato por ambas partes, y registrado en el Servicio Público de Empleo, deberán facilitar una copia del mismo al trabajador que accede a la jubilación parcial; a efectos de que éste lo presente en el INSS para la gestión de su pensión de jubilación.
- La norma establece que al trabajador relevista se le contrate, como mínimo, con la jornada reducida por el jubilado parcial, por ello, una vez iniciada la relación laboral, no se puede reducir la jornada de aquel por debajo de los límites de la jornada reducida por el jubilado parcial; ya que si así se hiciera, el contrato de relevo dejaría de cumplir su función y se estaría incumpliendo su objeto (suplir al menos la jornada dejada por el jubilado parcial y hacer posible su acceso a la jubilación parcial).
- Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria a los 65 años, se produjera el cese del trabajador relevista, **la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Es decir, es obligatorio hacer un nuevo contrato de relevo.** Esta obligación deberá cumplirse en el plazo de los **15 días naturales siguientes al cese en el trabajo del relevista.** Si no se hiciera, la empresa deberá abonar al INSS el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato del primer relevista y hasta que el jubilado acceda a la jubilación ordinaria a los 65 años.
- Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por éste dicha ampliación, **deberá contratar a otro trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.** Esta obligación deberá cumplirse en el plazo de los **15 días naturales siguientes a la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido.** Si no se cumple con esta obligación, la empresa deberá abonar al INSS el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato del jubilado parcial y hasta que el jubilado acceda a la jubilación ordinaria a los 65 años.

oooOooo

CONTRATO POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS (Instrucciones)

- Una vez firmado y sellado el contrato por ambas partes, y registrado en el Servicio Público de Empleo, deberán facilitar una copia del mismo al trabajador que accede a la jubilación anticipada, a efectos de que éste lo presente en el INSS para la gestión de su pensión de jubilación.
- Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador, **el empresario deberá sustituirlo, en el plazo máximo de quince días, por otro trabajador desempleado** por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato¹ (dentro de las modalidades de contratación vigentes en ese momento), salvo casos de fuerza mayor. En caso de incumplimiento deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación devengado desde el momento del cese del trabajador contratado.

oooOooo

¹ Es decir, el puesto de trabajo debe permanecer cubierto, al menos un año, desde la contratación inicial.

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO
BONIFICADO CELEBRADO
CON TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS
(Instrucciones)

- Las empresas que celebren estos contratos están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados mediante esta modalidad de contratación por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores. Y en caso de despido procedente deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos inscritos como desempleados en la oficina del Servicio Público de Empleo. Los Servicios Públicos de Empleo mantienen, igualmente, el cumplimiento de esta obligación cuando la baja del trabajador ha sido voluntaria.
- El empresario, durante los tres primeros años y, con carácter anual deberá comunicar a la oficina del Servicio Público de Empleo, en la que registro el contrato, la relación de trabajadores contratados bajo esta modalidad (en base al cumplimiento del mantenimiento del empleo), y en caso de baja de alguno de ellos, el trabajador minusválido que haya ocupado su lugar.
- El incumplimiento por las empresas beneficiarias supondrá la obligación de reintegrar las cantidades percibidas.
- Durante los tres primeros años habrá que mantener la jornada del contrato inicial, debido a que la subvención a tanto alzado es proporcional a la jornada del mismo.

oooOooo