

ÁLVARO DíEZ KLINK

*Subinspector de Empleo y Seguridad Social*

**Extracto:**

**E**N el presente trabajo se intenta dar una visión práctica, global y completa de un tema actual como es el de la contratación laboral en sus diversas modalidades.

Se recogen a través de cuadros sinópticos las características de los diferentes tipos de contratación, acompañados, en su caso, de sucintas referencias a los antecedentes y evolución legislativa de cada una de las modalidades.

---

## Sumario:

---

- I. Introducción.
- II. Planteamiento.
- III. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 y las Reformas de 1984, 1994 y 1997: líneas generales.
- IV. Cuestiones generales.
  1. Registro en la Oficina de Empleo.
  2. Comunicación a la Oficina de Empleo.
  3. Copia básica.
  4. Deberes de información.
  5. Retribuciones, jornada, Seguridad Social (altas, bajas y cotización).
  6. Indemnizaciones por extinción de contratos temporales.
  7. Infracciones administrativas de los empresarios.
- V. Cuadros sinópticos de las modalidades de contratación.
  1. Contrato indefinido ordinario.
  2. Fomento de la contratación indefinida: incentivos en Seguridad Social.
  3. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.
  4. Contrato indefinido con trabajadores minusválidos.
  5. Contratos de duración determinada (temporales ordinarios).
  6. Contratación temporal de minusválidos. Programa de fomento del empleo para 1998.
  7. Contrato en prácticas.
  8. Contrato para la formación.
  9. Contrato a tiempo parcial. Contrato de fijos-discontinuos.
  10. Contrato de relevo.
  11. Sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
  12. Contrato a domicilio.
  13. Trabajo en común. Contrato de grupo. Auxiliar asociado.
- VI. Notas y precisiones.
- VII. Anexo estadístico.
  1. Contratos registrados, por modalidad.
  2. Contratos registrados, según sector de actividad, por modalidad.
  3. Contratos registrados, según sexo, por modalidad.
  4. Contratos temporales registrados, según duración, por modalidad.
  5. Contratos a tiempo parcial registrados, según sector de actividad, por tipo de jornada contratada.
  6. Prórrogas de contratos temporales registrados, según duración de la prórroga, por modalidad.
  7. Prórrogas de contratos temporales registrados, según sector de actividad, por modalidad.

## I. INTRODUCCIÓN

Las modalidades de contratación, entendidas como formas a través de las cuales se establece la relación laboral entre empresa y trabajador, se integran en lo que se ha dado en llamar «mecanismos de entrada al mercado de trabajo».

Las modalidades o tipos de contratación persiguen, básicamente, cuatro clases de objetivos distintos:

1. Hacer frente a situaciones que tienen lugar en la actividad productiva y que requieren:
  - Bien un límite de duración de la relación laboral por la naturaleza de la actividad temporal, por demandarlo así el ciclo productivo o por responder a necesidades objetivamente temporales de prestación de servicios, o
  - Bien una jornada inferior a la normal.
2. Fomentar el empleo estable.
3. Mejorar la cualificación y formación de la mano de obra.
4. Discriminar positivamente a colectivos concretos.

En el Capítulo II se describen las diferentes modalidades contractuales en atención a diferentes criterios. El Capítulo III recoge una panorámica general sobre la evolución normativa en esta materia en los últimos años.

En el Capítulo IV se abordan cuestiones generales en relación con las modalidades de contratación.

Los distintos tipos de contratos de trabajo se reproducen en el Capítulo V a través de cuadros sinópticos, estando precedido cada uno de ellos de una breve referencia normativa a las transformaciones que han sufrido en los últimos años.

El Capítulo VI recoge notas y puntualizaciones de interés de los diferentes cuadros.

Por último, el Capítulo VII contiene cuadros estadísticos que permiten calibrar y valorar la importancia de las distintas modalidades y, en su caso, la incidencia de las reformas llevadas a cabo.

## II. PLANTEAMIENTO

Las modalidades de contratación se pueden clasificar atendiendo a diferentes criterios:

A) Según su duración:

- Indefinidos.
- Temporales.

B) En atención a la jornada de trabajo:

- A tiempo completo.
- A tiempo parcial.

C) Según la finalidad perseguida:

- Ordinarios o estructurales.
- Fomento del empleo o coyunturales.
- Con fines formativos.

D) Según la naturaleza o carácter de la relación laboral:

- Sujetos a la relación laboral común u ordinario.
- Sujetos a relaciones laborales de carácter especial.

E) En atención al ámbito subjetivo de aplicación:

- General.
- Concreto; colectivos específicos.

F) En atención a la concesión de ayudas e incentivos:

- No incentivados.
- Incentivados.

G) Según su normativa reguladora:

- Regulados en el Estatuto de los Trabajadores.
- Regulados en otras normas.

H) En atención a la forma, organización o lugar de trabajo.

Los criterios indicados pueden combinarse entre sí (en la medida en que lo permita la norma y la naturaleza del tipo de contrato), dando lugar a diferentes tipos de contrato de trabajo.

El contrato de trabajo tipo, según se deduce del Estatuto de los Trabajadores (ET), sería el contrato por tiempo indefinido ordinario a tiempo completo (arts. 8 y 15). Estaríamos ante el contrato «de carácter común u ordinario» de que nos habla el artículo 11.2 k) del ET para cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica en el contrato para la formación.

La Sección 4.<sup>a</sup> del Capítulo I del ET lleva por título «Modalidades del contrato de trabajo», regulándose en la misma los siguientes tipos:

- Artículo 10: Trabajo en común y contrato de grupo.
- Artículo 11: Contratos formativos.
- Artículo 12: Contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo.
- Artículo 13: Contrato de trabajo a domicilio.

Por su parte, el artículo 15 ET también regula modalidades de contratación, atendiendo en este caso a la duración del contrato, distinguiendo entre contratos indefinidos y temporales o de duración determinada.

El artículo 17 ET y otras normas orientan y fomentan oficialmente la contratación de determinados grupos a través de subvenciones, bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, desgravaciones tributarias, etc., exigiéndose normalmente que la modalidad de contratación se ajuste a determinados requisitos (por lo general, por tiempo indefinido y a jornada completa).

Quedan fuera de este trabajo las relaciones laborales de carácter especial que, como es sabido, tienen regulaciones distintas en mayor o menor grado, a la contenida con carácter general en el ET y demás normas laborales comunes, si bien en determinados casos (por ejemplo: servicio del hogar familiar o minusválidos en Centros Especiales de Empleo) hay remisión en esta materia al Estatuto.

Por otra parte, la relación de modalidades y/o medidas de fomento del empleo no pretende ser exhaustiva, recogiendo las más importantes y utilizadas.

Así las cosas, la clasificación que proponemos de las modalidades de contratación vendría reflejada en el siguiente cuadro general, en el que se agrupan los tipos de contratos en los siguientes bloques:

- I. Contratos indefinidos: ordinarios, de fomento del empleo y dirigidos a colectivos específicos.
- II. Contratos temporales: estructurales y coyunturales.
- III. Contratos formativos.
- IV. Contratos a tiempo parcial.
- V. Sustitución por anticipación de edad de jubilación.
- VI. Otras modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

**MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL**

		N.º cuadro		Regulación		N.º cuadro		Regulación	
<b>I.</b>	CONTRATOS INDEFINIDOS	1	ORDINARIO	Art. 15 ET	CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	9	ORDINARIO	CONTRATOS DE FIJOS-DISCONTINUOS	Art. 12 ET RD 2317/93 RD 1991/84
		2	ORDINARIO INCENTIVADO	Ley 64/97		9	JUBILACIÓN PARCIAL		
		3	CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	Ley 63/97		10	RELEVO		
		4	CON MINUSVÁLIDOS	RD 1451/83		9			
<b>II.</b>	CONTRATOS TEMPORALES ORDINARIOS (Estructurales) <i>Duración determinada</i>	5	OBRA O SERVICIO	Art. 15 ET RD 2546/94	SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN (Medida de fomento del empleo)	11		RD 1194/85	
		5	EVENTUAL						
		5	INTERINIDAD			12	CONTRATO A DOMICILIO		Art. 13 ET
<b>III.</b>	CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO	6	SÓLO CON MINUSVÁLIDOS	Ley 42/94	TRABAJO EN COMÚN	13			
		7	PRÁCTICAS	Art. 11 ET RD 2317/93	CONTRATO DE GRUPO	13		Art. 10 ET	
		8	FORMACIÓN		AUXILIAR ASOCIADO	13			
<b>IV.</b>									
<b>V.</b>									
<b>VI.</b>									

### III. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980 Y LAS REFORMAS DE 1984, 1994 Y 1997: LÍNEAS GENERALES

#### A) EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980

El ET con el precedente de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 establece una regulación general de las modalidades de contratación temporal, normaliza el juego de otras modalidades de contratación –como el contrato a tiempo parcial, si bien con un ámbito de aplicación reducido, y abre finalmente otras posibilidades de contratación– contrato de trabajo en prácticas y contrato de formación, este último en sustitución de la vieja figura del contrato de aprendizaje.

El ET de 1980 sienta el principio de que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, admitiendo la contratación de duración determinada en los casos del artículo 15.

Se admite la contratación temporal coyuntural (sin causa) pero se limita su utilización.

#### B) LA REFORMA DE 1984

En líneas generales, responde a una orientación flexibilizadora y presenta las siguientes características:

- a) Se amplía el ámbito de la contratación temporal motivada por actividades o circunstancias que se consideran normales en la vida de la empresa (contrato de lanzamiento).
- b) Se flexibiliza al máximo la contratación temporal coyuntural (RD 1989/1984).
- c) Se normaliza el contrato de trabajo a tiempo parcial mediante la supresión de las restricciones subjetivas establecidas en la redacción inicial del ET, dejando de ser una medida de fomento del empleo.
- d) Se flexibiliza el régimen jurídico de los contratos en prácticas y para la formación, proporcionándose estímulos (reducciones de cuotas de Seguridad Social) por su utilización.

#### C) LA REFORMA DE 1994

- Se legaliza la actividad de las empresas de trabajo temporal, como fórmula de descentralización de la actividad laboral.



- El contrato en prácticas y de aprendizaje (que vuelve a sustituir al de formación), son objeto de nueva regulación con la finalidad de facilitar la inserción laboral de los jóvenes y convertirse en un instrumento permanente de integración juvenil y de formación de los recursos humanos.
- La nueva regulación del contrato a tiempo parcial permite adaptar los sistemas de organización de trabajo de las empresas a las necesidades productivas.
- El contrato temporal de fomento del empleo (coyuntural) se limita subjetivamente. Se deroga el Real Decreto 1989/1984, estableciéndose programas de fomento del empleo (temporal) para colectivos determinados.
- Desaparece del artículo 15.1 ET la clásica presunción favorable a la duración indefinida del contrato de trabajo, al disponer la nueva redacción del artículo que: «El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada». No obstante continúan estando tasados los supuestos en que las empresas pueden contratar por tiempo determinado.
- Intervención de la negociación colectiva en la regulación de algunos aspectos de los contratos temporales estructurales.

#### **D) LA REFORMA DE 1997**

En abril de 1997 las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal (CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME) firmaron los Acuerdos Interconfederales para la estabilidad en el empleo, de la negociación colectiva y sobre cobertura de vacíos.

De dichos acuerdos, el primero (estabilidad en el empleo) ha sido objeto de desarrollo normativo en su práctica totalidad por sendos Reales Decretos-Leyes 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida y 9/1997, de la misma fecha, que regula incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

Ambos Reales Decretos-Leyes fueron sometidos a debate y votación de totalidad por el Congreso de los Diputados en su sesión del día 5 de junio de 1997, en la que se acordó su convalidación, así como su tramitación como Proyecto de Ley. De esta forma se dicta la Ley 63/1997, de 26 de diciembre (antes RD-Ley 8/1997) y la Ley 64/1997, de 26 de diciembre (antes RD-Ley 9/1997).

La Ley 63/1997 tiene como objetivos específicos:

- Potenciar la contratación indefinida.
- Favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes.
- Especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral.
- Mejorar el actual marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial.
- Otorgar un mayor protagonismo a la negociación colectiva en la contratación.

Por su parte la Ley 64/1997 establece, con carácter temporal, el programa de fomento del empleo de la contratación indefinida.

#### **IV. CUESTIONES GENERALES**

##### **1. Registro en la Oficina de Empleo (art. 16.1 ET).**

Los empresarios están obligados a registrar en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, los contratos que deban celebrarse por escrito.

##### **2. Comunicación a la Oficina de Empleo (art. 16.1 ET).**

Si el contrato no requiere forma escrita, deberán comunicar, en igual plazo (10 días) las contrataciones efectuadas.

##### **3. Copia básica (art. 8.3 ET).**

- El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de la relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

- La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo.
- Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.
- En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM la copia básica se remitirá, junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

#### 4. Deberes de información.

- Cuando la relación laboral sea de duración superior a 4 semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los **elementos esenciales del contrato** y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito (art. 8.5 ET).

(Los términos y plazos aún no han sido objeto de fijación reglamentaria).

- **Competencias de los representantes legales de los trabajadores (art. 64 ET).**
  - Recibir información, al menos trimestralmente, acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.
  - Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el artículo 8.3, párrafo a), ET y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar.
  - Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

#### 5. Retribuciones, jornada, Seguridad Social (altas, bajas y cotización).

En estas materias son de aplicación las normas generales, salvo que se establezca alguna especialidad en las distintas modalidades.

## 6. Indemnizaciones por extinción de contratos temporales.

Sólo procede en el caso del contrato temporal de fomento del empleo con trabajadores minusválidos (*cuadro n.º 6*) o cuando así se haya pactado individual o colectivamente.

## 7. Infracciones administrativas de los empresarios.

### I. EN MATERIA LABORAL (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

#### Leves (5.000 a 50.000 ptas.).

*Artículo 94.4:* No poner a disposición de los trabajadores a domicilio el documento de control de la actividad laboral que realicen.

*Artículo 94.5:* No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.

*Artículo 94.6:* Cualesquiera otros que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.

#### Graves (50.001 a 500.000 ptas.).

*Artículo 95.1:* No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.

*Artículo 95.6:* La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades o supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente o mediante convenio colectivo, cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.

*Artículo 95.7:* La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

## II. EN MATERIA DE EMPLEO Y AYUDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO (Ley 8/1988, de 7 de abril)

**Leves** (5.000 a 50.000 ptas.).

*Artículo 26.1:* No comunicar a la Oficina de Empleo las contrataciones realizadas en los supuestos en que estuviere establecida esa obligación.

*Artículo 26.2:* No comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos de trabajo, en los supuestos en que estuviere prevista tal obligación.

*Artículo 26.5:* La falta de registro en la Oficina de Empleo de contrato de trabajo en los casos en que estuviere establecida la obligación de registro.

**Graves** (50.001 a 500.000 ptas.).

*Artículo 27.4:* El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 17.2 y 3 ET.

*Artículo 27.5:* No notificar a la representación legal de los trabajadores las contrataciones de duración determinada que se celebren.

**Muy graves** (500.001 a 15.000.000 ptas.; además lleva aparejada sanciones accesorias, véase art. 45).

*Artículo 28.3:* Obtener o disfrutar indebidamente de exenciones, bonificaciones o reducciones en las cuotas de la Seguridad Social, subvenciones u otras ayudas de fomento del empleo..., establecidas para las distintas modalidades de contratación o programas de apoyo a la creación de empleo.

V. CUADROS SINÓPTICOS DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

CUADRO N.º 1

REGULACIÓN

Artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29-3-95).

CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	REQUISITOS FORMALES	JORNADA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cualquier trabajador</b> puede ser contratado independientemente del colectivo al que pertenece, sexo, edad, etc., o situación respecto al desempleo, a salvo de las prescripciones legales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por escrito o de palabra.</li> <li>• Comunicación a la Oficina de Empleo, o registro si se ha hecho por escrito.</li> <li>• Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A tiempo completo o parcial.</li> </ul>

**CUADRO N.º 2. Fomento de la contratación indefinida: incentivos en Seguridad Social.****REFORMA DE 1992** (Real Decreto-Ley 1/1992 y Ley 22/1992)

- Se regulan con **carácter unitario** todos los incentivos públicos a la contratación laboral, excepto los previstos para los trabajadores minusválidos, que siguen manteniendo su tratamiento diferenciado.
- Sólo se incentiva la **contratación inicial**, salvo la transformación en indefinidos de contratos en prácticas, para la formación y de aprendizaje.
- Los incentivos a la contratación indefinida consisten en **subvenciones** a tanto alzado, finalizando con la línea de las desgravaciones fiscales, y las bonificaciones y/o reducciones de cuotas a la Seguridad Social, con la excepción de los mayores de 45 años.
- Los contratos han de suponer un **incremento** respecto a la **plantilla fija** del año natural anterior.
- Las ayudas e incentivos se condicionan al **mantenimiento** de la **plantilla fija** durante al menos 3 años.
- Las empresas deberán **solicitar** las ayudas a la Dirección Provincial del INEM.
- Los beneficios serán **incompatibles** con cualesquiera otras ayudas públicas concedidas con la misma finalidad.

**REFORMA DE 1997**

- Se regulan los incentivos fiscales y de Seguridad Social a la **contratación** indefinida y a la **transformación** en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporal.
- Se **deroga** la **Ley 22/1992**, de 30 de julio (BOE de 4 de agosto) y el programa de incentivos a la contratación indefinida que contenía.
- El cuadro de incentivos responde en su configuración al principio de **flexibilidad** para evitar innecesarios requerimientos burocráticos que pudieran hacer menos atractiva su utilización. Así, por ejemplo, las bonificaciones de cuotas operan en todos los casos de forma automática sin necesidad de resolución administrativa.
- La incentivación se concreta en importantes **bonificaciones**, graduadas en función del colectivo afectado, con un período de disfrute limitado a 24 meses, salvo en el caso de los trabajadores mayores de 45 años en que es indefinido. Desaparecen las subvenciones que establecía la Ley 22/1992.
- No se incentiva la contratación a **tiempo parcial**.
- El programa de incentivos tiene **vigencia temporal**.
- Los incentivos a la contratación indefinida de trabajadores minusválidos seguirán rigiéndose por su normativa específica.

## CUADRO N.º 2

### REGULACIÓN

- Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo (BOE 30-12-97).

### FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA: INCENTIVOS EN SEGURIDAD SOCIAL (1)

ÁMBITO DE APLICACIÓN COLECTIVOS AFECTADOS (art. 2)	BONIFICACIÓN DE CUOTAS DE SS (art. 3)	REQUISITOS DEL CONTRATO (art. 1)	REQUISITOS DE LAS EMPRESAS (art. 5)														
<p><b>I. Contratación inicial:</b> (Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jóvenes menores de 30 años. .... (24)</li> <li>• Desempleados de larga duración: (2)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mujeres en sectores en que se hallen subrepresentadas. (3) .... (24)</li> <li>– Resto. .... (24)</li> </ul> </li> <li>• Mayores de 45 años. .... (24)</li> </ul>	<p>Cuota empresarial por CC</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Bonificación</th> <th>Período (meses)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>40%</td> <td>(24)</td> </tr> <tr> <td>60%</td> <td>(24)</td> </tr> <tr> <td>40%</td> <td>(24)</td> </tr> <tr> <td>60%</td> <td>(24)</td> </tr> <tr> <td>50%</td> <td>(resto de vigencia)</td> </tr> </tbody> </table>	Bonificación	Período (meses)	40%	(24)	60%	(24)	40%	(24)	60%	(24)	50%	(resto de vigencia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por tiempo <b>indefinido</b>.</li> <li>• Por <b>escrito</b>, en modelo oficial.</li> <li>• A <b>tiempo completo</b>.</li> <li>• <b>Registro</b> en la Oficina de Empleo.</li> <li>• <b>Copia básica</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Hallarse al corriente</b>, en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.</li> <li>• <b>No haber sido excluidas</b> del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones no prescritas graves o muy graves (art. 45.2 Ley 8/1988, 7 de abril). (4)</li> <li>• Podrán acogerse a los beneficios de esta Ley las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica.</li> </ul>		
Bonificación	Período (meses)																
40%	(24)																
60%	(24)																
40%	(24)																
60%	(24)																
50%	(resto de vigencia)																
<p><b>II. Transformación de contratos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratos temporales y duración determinada (cualquier modalidad) vigentes el <b>17-5-97</b>:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mujeres en sectores en que se hallen subrepresentadas. .... (24)</li> <li>– Resto. .... (24)</li> </ul> </li> <li>• Contratos de relevo y sustitución por anticipación edad jubilación, vigentes el <b>17-5-97</b>, o que se celebren con posterioridad:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mujeres en sectores en que se hallen subrepresentadas. .... (24)</li> <li>– Resto. .... (24)</li> </ul> </li> <li>• Contratos de aprendizaje, formación y prácticas, vigentes el <b>17-5-97</b>, o que se celebren con posterioridad (que hayan agotado el mínimo legal de duración) .... (24)</li> <li>• Contratos temporales y duración determinada (cualquier modalidad) con mayores de 45 años. .... (24)</li> </ul>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>60%</td> <td>(24)</td> </tr> <tr> <td>50%</td> <td>(24)</td> </tr> <tr> <td>60%</td> <td>(24)</td> </tr> <tr> <td>50%</td> <td>(24)</td> </tr> <tr> <td>50%</td> <td>(24)</td> </tr> <tr> <td>60%</td> <td>(24)</td> </tr> <tr> <td>50%</td> <td>(resto de vigencia)</td> </tr> </tbody> </table>	60%	(24)	50%	(24)	60%	(24)	50%	(24)	50%	(24)	60%	(24)	50%	(resto de vigencia)		
60%	(24)																
50%	(24)																
60%	(24)																
50%	(24)																
50%	(24)																
60%	(24)																
50%	(resto de vigencia)																



FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA: INCENTIVOS EN SEGURIDAD SOCIAL (continuación)

<p><b>EXCLUSIONES (art. 4)</b></p> <p>No se aplicarán las bonificaciones en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Relaciones laborales de carácter especial</b> previstas en el artículo 2.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o en otras disposiciones legales. (5)</li> <li>• <b>Contrataciones que afecten</b> al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revisitan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.</li> <li>• <b>Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.</b></li> </ul> <p>Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.</b></li> </ul>	<p><b>INCOMPATIBILIDADES (art. 6)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el <b>60 por 100</b> del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.</li> <li>• En ningún caso las ayudas establecidas para cada colectivo serán acumulables entre sí.</li> </ul>	<p><b>REINTEGRO DE LOS BENEFICIOS (art. 7)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En los supuestos de <b>obtención</b> de las ayudas <b>sin reunir los requisitos</b> exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la SS con el recargo correspondiente.</li> <li>• La obligación de reintegro se entiende sin perjuicio de lo previsto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infraacciones y Sanciones en el Orden Social. (6)</li> </ul>
	<p><b>FINANCIACIÓN (disp. adic. 1.ª)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los beneficios previstos se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Instituto Nacional de Empleo.</li> <li>• La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Instituto Nacional de Empleo el número de trabajadores objeto de bonificación de cuotas a la SS, detallados por colectivos, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que las empresas apliquen.</li> </ul>	<p><b>PERÍODO DE VIGENCIA (disp. final 3.ª)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La presente ley estará en vigor durante el período comprendido entre el mismo día de su publicación (<b>30-12-97</b>) en el «Boletín Oficial del Estado» y el <b>16 de mayo de 1999</b> (entre el 17-5-97 y 29-12-97, estuvo vigente el RD-Ley 9/1997).</li> <li>• No obstante, la <b>duración de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social será la regulada para cada supuesto.</b></li> </ul>

**CUADRO N.º 3. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.****REFORMA DE 1997**

- Esta modalidad se articula con carácter **transitorio**, dirigida a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral.
- Tiene un **menor coste** de extinción en el supuesto de despido objetivo declarado improcedente.
- Se incentiva su utilización a través de **bonificaciones** de cuotas de Seguridad Social (*cuadros núms. 2 y 4*).
- Viene a sustituir a la contratación temporal de fomento del empleo (que queda sólo reservada a trabajadores discapacitados).

Por su parte, el artículo 17.3 ET establece que las medidas de fomento del empleo que el Gobierno puede regular «se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido».

## CUADRO N.º 3

### REGULACIÓN

Disposición adicional 1.ª Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida (BOE 30-12-97).

### CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

OBJETO	VIGENCIA TEMPORAL DE LA MEDIDA	ÁMBITO DE APLICACIÓN. COLECTIVOS AFECTADOS		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar la <b>colocación estable</b> de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los contratos podrán celebrarse entre el <b>17-5-97</b> y el <b>16-5-01</b> (dentro de este plazo, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las OO.SS. y AA.EE. más representativas, los efectos de esta medida, a fin de proponer, en su caso, su eventual continuidad más allá del período de 4 años citado).</li> <li>La <b>finalización</b> de la vigencia temporal de la medida <b>no afectará</b> al régimen jurídico de los contratos, que permanecerá vigente durante toda la vida de los contratos salvo que sea expresamente modificado por disposición legal al efecto.</li> </ul>	<p><b>A) Contratación inicial (trabajadores desempleados):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jóvenes desde <b>18</b> hasta <b>29</b> años, ambos inclusive.</li> <li>Parados de larga duración (al menos 1 año inscritos como demandantes de empleo). (7)</li> <li>Mayores de <b>45</b> años.</li> <li>Minusválidos.</li> </ul> <p><b>B) Transformación de contratos temporales en la misma empresa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contratos temporales y de duración determinada, incluidos los contratos formativos (prácticas, aprendizaje y formación):                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Vigentes el <b>17-5-97</b>.</li> <li>Que se celebren durante el año siguiente (hasta el <b>16-5-98</b>).</li> <li>Transcurrido el plazo de 1 año, la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se articulará a través de la negociación colectiva.</li> </ul> </li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Empresas que, en los <b>12</b> meses anteriores a la celebración del contrato:                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Hubieran realizado extinciones de contratos de trabajo por <b>causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial</b>, o (8)</li> <li>Hubieran procedido a un <b>despido colectivo</b>, salvo que la realización de los contratos haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en período de consultas. (9)</li> </ul> </li> </ul> <p>En ambos casos, la limitación afecta únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad al <b>17-05-97</b>, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo puesto de trabajo.</p>	<p><b>EXCLUSIONES</b></p>	<p><b>REQUISITOS DEL CONTRATO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Por tiempo <b>indefinido</b>.</li> <li>Por <b>escrito</b>, en el modelo que se establezca.</li> <li>A <b>tiempo completo o parcial</b>.</li> <li><b>Registro</b> en la Oficina de Empleo.</li> <li><b>Copia básica</b>.</li> </ul>	<p><b>RÉGIMEN JURÍDICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la ley y en los CC para los contratos indefinidos.</li> <li><b>Especialidad:</b> la indemnización por <b>despido objetivo improcedente</b> será de <b>33 días de salario por año de servicio</b>, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y <b>hasta un máximo de 24 mensualidades</b>. (10)</li> </ul>	<p><b>BONIFICACIONES EN SEGURIDAD SOCIAL</b></p> <p>Serán de aplicación los incentivos previstos en la <b>Ley 64/1997</b> (<i>Cuadro n.º 2</i>) y el <b>RD 1451/1983</b> (<i>Cuadro n.º 4</i>), con los requisitos y en los supuestos previstos en estas normas.</p>

**CUADRO N.º 4. Contrato indefinido con trabajadores minusválidos.**

Esta modalidad mantiene la misma regulación que le dio el Real Decreto 1451/1983, añadiéndose por la Orden Ministerial de 13 de abril de 1994 ciertos requisitos procedimentales y de acceso a los beneficios.

**CUADRO N.º 4**

**REGULACIÓN**

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (BOE 30-4-82).
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (BOE 4-6-83).
- Orden Ministerial 13-4-1994 (BOE 5-5-94).

**CONTRATO INDEFINIDO CON TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS**

OBJETO	REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	DURACIÓN	INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la contratación indefinida de trabajadores minusválidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores declarados minusválidos.</li> <li>• Inscritos en la Oficina de Empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por tiempo indefinido.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>JORNADA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A tiempo completo.</li> </ul>	<p><b>Bonificaciones en Seguridad Social:</b></p> <p>Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de AT/EP y las cuotas de recaudación conjunta de un:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 70% por cada trabajador minusválido menor de 45 años.</li> <li>- 90% por cada trabajador minusválido mayor de 45 años.</li> </ul> <p><b>Subvenciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 500.000 pas. por cada contrato celebrado.</li> <li>- Subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo o donación de medios de protección personal (max. 150.000 pas.).</li> </ul> <p><b>Otras ayudas:</b></p> <p>Formación o reconversión profesional de los trabajadores.</p>
REQUISITOS FORMALES	REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS. TRAMITACIÓN	OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por escrito, en modelo oficial.</li> <li>• Oferta en la Oficina de Empleo.</li> <li>• Registro en la Oficina de Empleo.</li> <li>• Copia básica.</li> </ul>	<p><b>Requisitos de los beneficiarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acreditar, con carácter previo al cobro de las ayudas, estar al corriente en sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.</li> <li>- Las empresas y las Cooperativas de Trabajo Asociado (que incorporen a los minusválidos como socios-trabajadores) deben acreditar estar en alta en el IAE y tener asignado CCC de Seguridad Social.</li> </ul> <p><b>Tramitación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La presentación del contrato junto con el alta en Seguridad Social y el certificado de minusvalía expedido por organismo oficial, surtirán los efectos de solitud de los incentivos.</li> <li>- Las empresas de nueva creación deben presentar además, un proyecto y memoria de la empresa, con explicación de las características del proceso productivo.</li> <li>- La <b>Dirección Provincial del INEM</b> dictará resolución en el plazo de 1 mes (silencio negativo); contra la que cabrá recurso ordinario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener la <b>estabilidad en el empleo</b> de los trabajadores minusválidos contratados durante un <b>período mínimo de 3 años</b>, no pudiendo despedir a estos trabajadores durante dicho período sin causa justificada.</li> </ul> <p>En caso de despido procedente, deben sustituir al trabajador despedido por otro trabajador minusválido, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de cuotas de Seguridad Social por los sustitutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante 3 años deben remitir al INEM <b>anualmente</b>, una relación de los trabajadores por los que se concedió la ayuda y su permanencia en la empresa.</li> </ul> <p>En caso de cese deben remitir los trabajadores que los sustituyeron.</p>	

**CUADRO N.º 5. Contratos de duración determinada (temporales ordinarios).****ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980**

- Sienta el principio de que el contrato de trabajo se **presume** concertado por tiempo indefinido (art. 15). No obstante se admite la posibilidad de celebrar contrato de duración determinada en los siguientes casos (contratación temporal estructural):
  - Obra o servicios.
  - Eventual.
  - Interinidad.

**REFORMA DE 1984** (Ley 32/1984 y Real Decreto 2104/1984)

- Se introduce una **nueva modalidad** de contratación temporal estructural: contrato por lanzamiento de nueva actividad.

**REFORMA DE 1994** (Ley 11/1994 y Real Decreto 2546/1994)

- Se otorga a la **negociación colectiva** un papel de modalización y adecuación de los esquemas legales a las necesidades y especificidades de los sectores, en particular en los contratos de obra o servicio y eventuales por circunstancias de la producción.

**REFORMA DE 1997**

- Se especifican y delimitan **los supuestos de utilización de la contratación temporal**, especialmente en el caso de los de obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción.

En este último, se introduce nuevamente la preeminencia de la negociación colectiva sectorial estatal sobre la de ámbito sectorial inferior en cuanto a la potestad de modificar la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar. Se introducen limitaciones a esta facultad.

Se incluye, asimismo, la posibilidad de determinar en convenio colectivo, sin distinción de su ámbito, las actividades para cuya realización puedan contratarse trabajadores eventuales, así como los criterios generales sobre la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad y la plantilla total de la empresa.

- Se **suprime** la modalidad contractual de lanzamiento de nueva actividad.
- Se **incentiva** la transformación en indefinidos (Ley 64/1997) de los contratos de duración determinada vigentes el 17 de mayo de 1997.

**CUADRO N.º 5**

**REGULACIÓN**

- **Artículo 15** del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29-3-95), en la redacción dada por el artículo 1.º cuatro de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida (BOE 30-12-97).
- **Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre**, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación (BOE 26-1-95).

**CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (temporales ordinarios) (1)**

SUPUESTOS	OBJETO	DURACIÓN	PRÓRROGAS	REQUISITOS FORMALES
Obra o servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de obras o servicios, con <b>autonomía y sustantividad</b> propias dentro de la actividad de la empresa, aunque limitada en el tiempo y duración incierta.</li> <li>• <i>Los CC sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.</i></li> <li>• <i>Cuando el CC haya identificado los trabajos o tareas que puedan cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el mismo a efectos de su utilización.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Por escrito.</b></li> <li>• Se identificará suficientemente la obra o servicio objeto del contrato y el carácter de la contratación.</li> <li>• <b>Registro</b> en la Oficina de Empleo.</li> <li>• <b>Copia básica.</b></li> </ul>
Eventual por circunstancias de la producción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atender a exigencias motivadas por:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Circunstancias del mercado.</b></li> <li>– <b>Acumulación de tareas.</b></li> <li>– <b>Exceso de pedidos.</b></li> </ul> </li> </ul> <p><i>Por CC se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales y fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Máximo de 6 meses dentro de un período de 12 meses</b> contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.</li> <li>• <i>Por CC de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por CC sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos, y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las 3/4 partes del período de referencia establecido.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si se concreta por tiempo inferior, se admite prórroga hasta el límite máximo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Duración superior a 4 semanas.</b></li> <li>– <b>Por escrito.</b></li> <li>– Se especificará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.</li> <li>– <b>Registro</b> en la Oficina de Empleo.</li> <li>– <b>Copia básica.</b></li> <li>• <b>Duración igual o inferior a 4 semanas.</b></li> <li>– <b>Verbal.</b></li> <li>– <b>Comunicación</b> de la contratación a la Oficina de Empleo.</li> <li>– <b>Notificación</b> a los representantes legales de los trabajadores (10 días).</li> </ul>
Interinidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sustituir a trabajadores</b> con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma o pacto individual o colectivo. (12)</li> <li>• <b>Cubrir temporalmente un puesto de trabajo</b> durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interinidad por sustitución:</b> Mientras subsista el derecho a reserva de puesto de trabajo.</li> <li>• <b>Interinidad por vacante:</b> El tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo <b>sin que la duración pueda ser superior a tres meses.</b> En los procesos de selección llevados a cabo por las <b>Administraciones Públicas</b> para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos de interinidad coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos <b>conforme a lo previsto en su normativa específica.</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Por escrito.</b></li> <li>• En el contrato deberá identificarse el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel.</li> <li>• Igualmente deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.</li> <li>• <b>Registro</b> en la Oficina de Empleo.</li> <li>• <b>Copia básica.</b></li> </ul>

**CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (temporales ordinarios) (continuación)**

SUPUESTOS	EXTINCIÓN	DISPOSICIONES COMUNES
<p><b>Obra o servicio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se extinguirá por <b>realización de la obra o servicio</b> objeto del contrato, previa denuncia de cualquiera de las partes.</li> </ul>	<p><b>PRESUNCIONES (CONSIDERACIÓN DE CONTRATO INDEFINIDO):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expirada la duración máxima del contrato, ejecutada la obra o servicio, o producidas las causas previstas para la extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y se continuara prestando servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. (<b>Prórroga tácita por tiempo indefinido</b>).</li> <li>• Los contratos de duración determinada se presumirán celebrados por tiempo indefinido, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca la naturaleza temporal de los mismos, en los siguientes casos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando no se hubiese observado la exigencia de <b>forma escrita</b>.</li> <li>- Cuando los trabajadores no hubiesen sido dados en <b>alta en la Seguridad Social</b>, siempre que hubiera transcurrido al menos un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba.</li> </ul> </li> </ul> <p>Todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en Derecho.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se presumirán por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en <b>fraude de ley</b>.</li> </ul>
<p><b>Eventual por circunstancias de la producción</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se extinguirá por <b>expiración del tiempo convenido</b>, previa denuncia de cualquiera de las partes.</li> <li>• <b>Prórroga tácita hasta la duración máxima</b> [art. 49.1 c) ET]. Si se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida se entenderá prorrogado tácitamente hasta su duración máxima cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.</li> </ul>	<p><b>SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores <b>no comportará la ampliación del tiempo de duración de los contratos</b>, salvo pacto en contrario. (13)</li> </ul> <p><b>NOTIFICACIÓN DE LA DENUNCIA (PREAVISO):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre que el contrato de duración determinada tenga una <b>duración superior a un año</b>, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de <b>quince días</b>, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.</li> <li>• El <b>incumplimiento</b> por el empresario del plazo de preaviso dará lugar a una <b>indemnización</b> equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.</li> </ul> <p><b>TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS (INCENTIVOS):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada se incentivará en los términos, condiciones y con los requisitos previstos en la <b>Ley 64/1997, de 26 de diciembre</b>. Véase <i>Cuadro n.º 2</i>.</li> </ul>
<p><b>Interinidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se extinguirá por las siguientes causas (previa denuncia de cualquiera de las partes):             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>En la interinidad por sustitución:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por la reincorporación del trabajador sustituido.</li> <li>- Por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.</li> <li>- Por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.</li> </ul> </li> <li>- <b>En los procesos de selección</b> para la provisión definitiva de puestos de trabajo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por el transcurso del plazo de tres meses o el que resulte de aplicación en el supuesto de contratos celebrados por las Administraciones Públicas.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p><b>SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores <b>no comportará la ampliación del tiempo de duración de los contratos</b>, salvo pacto en contrario. (13)</li> </ul> <p><b>NOTIFICACIÓN DE LA DENUNCIA (PREAVISO):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre que el contrato de duración determinada tenga una <b>duración superior a un año</b>, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de <b>quince días</b>, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.</li> <li>• El <b>incumplimiento</b> por el empresario del plazo de preaviso dará lugar a una <b>indemnización</b> equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.</li> </ul> <p><b>TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS (INCENTIVOS):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada se incentivará en los términos, condiciones y con los requisitos previstos en la <b>Ley 64/1997, de 26 de diciembre</b>. Véase <i>Cuadro n.º 2</i>.</li> </ul>

**CUADRO N.º 6. Contratación temporal de minusválidos. Programa de fomento del empleo para 1998.****ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980** y Real Decreto 1362/1981

Se autoriza al Gobierno a regular la **contratación temporal como medida de fomento del empleo** (contratación temporal coyuntural). Se desvirtúa el principio de causalidad. Sólo **determinados** trabajadores pueden ser contratados bajo esta modalidad; se establece el **porcentaje** de plantilla que puede ser cubierto por estos contratos.

**REFORMA DE 1984** (Ley 32/1984 y Real Decreto 1989/1984)

- El contrato temporal de fomento del empleo se puede celebrar con cualquier trabajador desempleado inscrito en la Oficina de Empleo; no existe limitación al número de contratos que la empresa pueda inscribir, ya que no se establece un porcentaje máximo de contratos temporales. Las únicas limitaciones de fondo pretenden garantizar que su finalidad no sea la sustitución de empleo fijo por temporal.

**REFORMA DE 1994** (Ley 10/1994, Ley 11/1994 y Ley 42/1994)

- La contratación temporal de fomento del empleo generalizada (cualquier desempleado) desaparece y se restringe su utilización.
- Se deroga el 24 de mayo de 1994 el Real Decreto 1989/1984.
- Se establecen programas de fomento del empleo anuales, desde 1984, que han venido siendo prorrogados, con ligeras modificaciones durante 1995, 1996 y 1997.

**REFORMA DE 1997**

- El Real Decreto-Ley 8/1997 restringe aún más el ámbito de aplicación de la contratación temporal como medida de fomento del empleo, reservándola a partir del 17 de mayo de 1997, exclusivamente para trabajadores minusválidos.
- La autorización al Gobierno para regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo y el otorgamiento de subvenciones y otras ayudas, se deben conectar prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.



**CUADRO N.º 6**

**REGULACIÓN**

- **Artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre**, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE 31-12-94), prorrogado por la disposición adicional vigésima sexta de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE 31-12-97).

**CONTRATACIÓN TEMPORAL DE MINUSVÁLIDOS. PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA 1998**

VIGENCIA TEMPORAL	COLECTIVO AFECTADO	DURACIÓN Y PRÓRROGAS	REQUISITOS FORMALS	EXCLUSIONES	COMPENSACIÓN POR TERMINACIÓN DE CONTRATO	TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las contrataciones podrán efectuarse entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1998.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores minusválidos desempleados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas.</li> <li>• <b>Duración: no inferior a 12 meses ni superior a 3 años.</b></li> <li>• <b>Prórrogas:</b> podrá prorrogarse por períodos no inferiores a 12 meses, sin que el período inicial más las prórrogas superen los 3 años.</li> <li>• Los concertados por duración inferior a la máxima, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Art. 49.1 c) ETI.</li> <li>• <b>Jornada:</b> a tiempo completo o a tiempo parcial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por escrito, en modelo oficial.</li> <li>• Las empresas deberán contratar a los trabajadores a través de la <b>Oficina de Empleo.</b></li> <li>• <b>Registro</b> en la Oficina de Empleo.</li> <li>• <b>Copia básica.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No podrán contratar al amparo de esta modalidad las empresas que, con posterioridad al 1-1-97, hayan amortizado puestos de trabajo:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>– Por despido declarado improcedente. (14)</li> <li>– Por despido colectivo. (15)</li> <li>– Por la causa del artículo 52 c) ET.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A la terminación del contrato, si el empresario no lo transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a <b>12 días de salario por año de servicio o parte proporcional en su caso.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La conversión en contrato indefinido y a jornada completa, que podrá producirse al <b>vencimiento de la duración inicial del contrato</b> o de las correspondientes <b>prórrogas</b>, dará derecho a la obtención de los beneficios establecidos en el RD 1451/1983, sin que sea exigible la inscripción como desempleados en la Oficina de Empleo.</li> </ul>
<b>INCENTIVOS EN SEGURIDAD SOCIAL</b>						
REQUISITOS DEL CONTRATO	INCENTIVOS	REQUISITOS DE LAS EMPRESAS	EXCLUSIONES	PÉRDIDA DE LOS INCENTIVOS		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La contratación debe ser a <b>tiempo completo.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las empresas tendrán derecho, durante un <b>período máximo de 3 años</b>, a los siguientes beneficios:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>– Reducción del <b>75%</b> de la cuota empresarial a la Seguridad Social por CC.</li> <li>– Reducción del <b>100%</b> de la cuota empresarial a la Seguridad Social por CC, para el primer trabajador contratado por empresa que no hayan tenido trabajador alguno a su servicio desde 1-1-97.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar al <b>corriente</b> en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.</li> <li>• No haber sido <b>excluidas</b> del acceso a los beneficios derivados de los programas de fomento del empleo (art. 45.2 Ley 8/1988).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se aplicarán las reducciones de cuotas a las contrataciones que se celebren con:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>– Trabajadores que hayan estado contratados en la empresa con posterioridad al 1-1-97.</li> <li>– Cónyuge, ascendientes y descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quien ostente cargo de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revisitan la forma jurídica de sociedad y los que se produzcan con estos últimos.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se perderá <b>automáticamente</b> el derecho a la reducción de cuotas si durante la vigencia de las contrataciones la empresa amortizara puestos de trabajo:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>– Por despido improcedente.</li> <li>– Por despido colectivo.</li> <li>– Por la causa del artículo 52 c) ET.</li> </ul> </li> <li>• Las empresas deberán ingresar, a partir del momento en que se haya producido la amortización, las cuotas por contingencias comunes establecidas con carácter general.</li> </ul>		

**CUADRO N.º 7. Contrato en prácticas.****REFORMA DE 1984** (Ley 32/1984 y Real Decreto 1992/1984)

- Se amplían las titulaciones habilitantes.
- Se amplía el período hábil de contratación a 4 años.
- Duración: mínimo 3 meses, máximo 3 años.
- Se otorgan importantes reducciones de cuotas a la Seguridad Social.

**REFORMA DE 1994** (Ley 10/1994, Real Decreto-Ley 18/1993 y Real Decreto 2317/1993)

- Se reducen las titulaciones habilitantes, fijándose el nivel mínimo en aquellas de grado medio.
- Duración: mínimo 6 meses; máximo 2 años, pudiendo la negociación colectiva sectorial fijar la duración dentro de esos límites.

**REFORMA DE 1997**

- Se atribuye a la negociación colectiva sectorial estatal o, en su defecto, sectorial de ámbito inferior, la posibilidad de determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato, extendiéndose la misma prioridad en cuanto a su duración.
- La Ley 63/1997 amplía a los 6 años el período dentro del cual se puede celebrar el contrato, si se concierta con un trabajador minusválido.

## CUADRO N.º 7

### REGULACIÓN

- **Artículo 11.1** de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29-3-95), en la redacción dada por el artículo 1.º de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida (BOE 30-12-97).
- **Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre**, por el que se desarrolla los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial (BOE 31-12-93).

### CONTRATO EN PRÁCTICAS

OBJETO	REQUISITOS DEL TRABAJADOR	PERÍODO HÁBIL DE CONTRATACIÓN	DURACIÓN Y PRÓRROGAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.</li> <li>• <i>Por CC de ámbito sectorial estatal o, en su defecto en los CC sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto del contrato.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador debe estar en posesión de alguna de las siguientes <b>titulaciones habilitantes</b>:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciado universitario.</li> <li>- Diplomado universitario.</li> <li>- Técnico o técnico superior de la correspondiente profesión (FP de grado medio o superior).</li> <li>- Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.</li> </ul> </li> <li>• El trabajador deberá entregar al empresario fotocopia compulsada del título o certificado de terminación de los estudios.</li> <li>• <b>No haber estado contratado en prácticas, en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Período de celebración del contrato:</b> el contrato debe celebrarse dentro de los <b>4 años</b> (6 años si se concierta con un trabajador minusválido) siguientes a la terminación de los estudios.</li> <li>• <b>Interrupción del período:</b> cuando el trabajador cumpla el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria.</li> <li>• <b>Titulaciones obtenidas en el extranjero:</b> el cómputo de los 4 ó 6 años se efectuará desde la fecha de convalidación de los estudios en España, cuando el requisito sea exigible para el ejercicio profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Duración:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>No inferior a 6 meses ni superior a 2 años.</b></li> <li>- <i>Dentro de estos límites, los CC de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los CC sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.</i></li> </ul> </li> <li>• <b>Certificación del INEM sobre contrataciones anteriores:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del INEM en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad.</li> <li>- El INEM emitirá dicha certificación en el plazo de 10 días, transcurridos los cuales el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse.</li> </ul> </li> <li>• <b>Prórrogas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En ausencia de convenio, si se concierta por tiempo inferior a 2 años, se podrán acordar 2 prórrogas no inferiores a 6 meses.</li> <li>- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.</li> </ul> </li> </ul>

**CONTRATO EN PRÁCTICAS (continuación)**

<p><b>JORNADA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A tiempo completo o a tiempo parcial.</li> </ul>	<p><b>RETRIBUCIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Será la fijada en CC para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en CC para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.</li> <li>• Tales cuantías <b>no pueden ser inferiores al SMI</b>.</li> <li>• Si el contrato es a tiempo parcial, el salario se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.</li> </ul>	<p><b>PERÍODO DE PRUEBA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Será el fijado en el CC.</li> <li>• En su defecto, no podrá ser superior a:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 mes, si son titulados de grado medio.</li> <li>- 2 meses, si son titulados de grado superior.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>EXTINCIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Por expiración del tiempo convenido</b>, previa denuncia de cualquiera de las partes. (Si la duración es superior a 1 año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días).</li> <li>• <b>Prórroga automática hasta su duración máxima</b>, si se ha celebrado por una duración inferior a la máxima, se entenderá prorrogado automáticamente hasta dicho plazo máximo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.</li> <li>• <b>Prórroga por tiempo indefinido</b>, agotada la duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara trabajando, el contrato se entenderá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.</li> <li>• El empresario <b>comunicará</b> a la Oficina de Empleo la terminación del contrato.</li> <li>• El empresario, deberá <b>expedir</b> al trabajador un <b>certificado</b> en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados, y las principales tareas realizadas.</li> </ul>
<p><b>REQUISITOS FORMALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por <b>escrito</b> y en modelo oficial.</li> <li>• Se hará constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.</li> <li>• El contrato y las prórogas se <b>registrarán</b> en la Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar.</li> <li>• <b>Copia básica</b>.</li> </ul>	<p><b>SUSPENSIÓN DEL CONTRATO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las causas de suspensión previstas en el ET no comportarán la ampliación de la duración del contrato, salvo que se acuerde expresamente lo contrario. (16)</li> </ul>	<p><b>CONTRATO CON TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el contrato se celebra a tiempo completo con trabajadores minusválidos, la empresa tendrá derecho a una <b>reducción</b>, durante la duración del contrato, del <b>50%</b> de la cuota empresarial a la Seguridad Social por CC.</li> <li>• <b>Otras especialidades:</b> Ampliación a 6 años del período dentro del cual pueden ser contratados (período hábil de contratación).</li> </ul>	

**CONTRATO EN PRÁCTICAS (continuación)**

<p><b>ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FIJO (RD 2371/1993)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando los trabajadores no reúnan los requisitos legalmente exigidos para su celebración.</li> <li>• Cuando no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social.</li> <li>• Cuando no se hubiesen observado las disposiciones sobre formalización escrita siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba. (17)</li> </ul>	<p><b>INCORPORACIÓN A LA EMPRESA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.</li> </ul>	<p><b>TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO. INCENTIVOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicarán los incentivos previstos en la Ley 64/1997 (véase Cuadro n.º 2) o RD 1451/1983 (véase Cuadro n.º 4), en este último caso si se trata de trabajadores minusválidos.</li> <li>• En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos en prácticas en contratos por tiempo indefinido.</li> </ul>
<p><b>EXCLUSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se excluyen del ámbito de aplicación de esta modalidad contractual las prácticas profesionales realizadas por estudiantes como parte integrante de sus estudios académicos o de los cursos de formación profesional ocupacional.</li> <li>• Los contratos sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas se registrarán por lo dispuesto en la Ley 24/1982, de 16 de junio.</li> </ul>		

**CUADRO N.º 8. Contrato para la formación.****REFORMA DE 1984** (Ley 32/1984 y Real Decreto 1992/1984)

- Se amplía la edad del trabajador: cubre de 16 a 20 años.
- Duración: igual que el contrato en prácticas.
- Tiempo de formación: se reduce el tiempo (entre una cuarta parte y la mitad de la jornada); se flexibiliza el cumplimiento de la obligación formativa por parte del empresario.
- Se otorgan importantes reducciones de cuotas a la Seguridad Social.

**REFORMA DE 1994** (Real Decreto-Ley 18/1993, Ley 10/1994 y Real Decreto 2317/1993)

- Se vuelve a la vieja denominación de contratos de aprendizaje.
- Se amplía la edad del trabajador: de 16 a 24 años.
- Duración: mínimo 6 meses, máximo 3 años; pudiendo la negociación colectiva sectorial fijar duraciones distintas.
- Tiempo de formación: se reduce el tiempo (no inferior al 15% de la jornada); se especifican los centros de formación; en general, el aspecto formativo se regula de forma más detallada.
- La protección social no incluye todas las contingencias (quedan fuera las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y las prestaciones por desempleo).

**REFORMA DE 1997**

- El contrato de aprendizaje pasa a denominarse contrato para la formación.
- Se reduce el límite de edad que no debe superar el trabajador hasta los 21 años.

- Reducción de la duración máxima de los contratos a 2 años frente a los 3 previstos en la legislación vigente.

Se precisa que la fijación de otras duraciones a través de la negociación colectiva se hará prioritariamente a través de convenios sectoriales estatales, en defecto de los cuales esta materia podrá ser negociada en los convenios sectoriales de ámbito inferior. Se introduce el límite mínimo de 6 meses y máximo de 3 años (o 4 si el contrato se celebra con un minusválido; Ley 63/1997).

- La fijación de la retribución se atribuye al convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al SMI, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Se atribuye a la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal y, en su defecto, a los convenios sectoriales de ámbito inferior, la facultad de establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.
- La fijación de los tiempos de formación teórica y su distribución podrán establecerse en los convenios colectivos. La manera concreta de distribución, alterna con el trabajo efectivo o concentrada, se establecerá asimismo en convenio colectivo, suprimiéndose la posibilidad de su determinación en contrato de trabajo en defecto de convenio aplicable.
- Se añaden las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes al listado de contingencias o situaciones protegibles que comprenderá la acción protectora de la Seguridad Social.

## CUADRO N.º 8

### REGULACIÓN

- **Artículo 11.2** de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29-3-95), en la redacción dada por el artículo 1.º de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida (BOE 30-12-97).
- **Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre**, por el que se desarrolla los contratos en práctica y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial (BOE 13-12-93).

### CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

OBJETO	REQUISITOS DEL TRABAJADOR	DURACIÓN Y PRÓRROGAS	RETRIBUCIÓN	JORNADA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquisición de la <b>formación teórica y práctica</b> necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.</li> <li>• El trabajo efectivo deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser mayor de <b>16 años</b> y no haber cumplido los <b>21</b>. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.</li> <li>• Los contratos para la formación que se realicen en el marco de los programas públicos de empleo-formación de Escuelas Taller y Casas de Oficios podrán celebrarse con trabajadores de <b>16 años</b> y menores de <b>24</b>.</li> <li>• No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.</li> <li>• No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.</li> <li>• No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.</li> <li>• Si el trabajador hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad, inferior a dos años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.</li> </ul>	<p><b>Duración:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No inferior a <b>6 meses</b> ni superior a <b>2 años</b>.</li> <li>- <i>Mediante CC de ámbito sectorial estatal, o en su defecto, en los CC sectoriales de ámbito inferior se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima superior a 3 años, o a 4 años cuando el contrato se concierte con un minusválido.</i></li> </ul> <p>• <b>Certificación del INEM sobre contrataciones anteriores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del INEM en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en formación (o aprendizaje) con anterioridad.</li> <li>- El INEM emitirá dicha certificación en el plazo de 10 días, transcurridos los cuales el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse.</li> </ul> <p>• <b>Prórrogas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En ausencia de CC, se admiten 2 prórrogas de duración no inferior a 6 meses, siempre que no se superen los 2 años. Expirada la duración máxima ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La <i> fijada en CC</i>, sin que en su defecto, pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</li> <li>• <b>A tiempo completo</b> (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica).</li> </ul>	



**CONTRATO PARA LA FORMACIÓN (continuación)**

EXTINCIÓN	NÚMERO MÁXIMO DE CONTRATOS	SUSPENSIÓN DEL CONTRATO																				
<p><b>EXTINCIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Por expiración del tiempo convenido</b>, previa denuncia de cualquiera de las partes. (Si la duración es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días).</li> <li>• <b>Prórroga automática hasta su duración máxima</b>: si se ha celebrado por una duración inferior a la máxima, se entenderá prorrogado automáticamente hasta dicho plazo máximo cuando no medie denuncia o prórroga expresa, y el trabajador continúe prestando servicios.</li> <li>• <b>Prórroga por tiempo indefinido</b>: agotada la duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara trabajando, el contrato se entenderá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.</li> <li>• El empresario <b>comunicará</b> a la Oficina de Empleo la terminación del contrato.</li> <li>• El empresario deberá <b>entregar</b> al trabajador un <b>certificado</b> en el que conste la duración y el nivel de formación práctica adquirida y éste podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.</li> </ul>	<p><b>NÚMERO MÁXIMO DE CONTRATOS</b></p> <p><i>Mediante CC de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato. En los CC de empresa se podrá establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto en que exista un plan formativo de empresa.</i></p> <p>Cuando en los CC de los apartados anteriores no se determinara el número máximo de contratos para la formación que cada empresa pueda realizar en función de su plantilla, dicho número será determinado reglamentariamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las empresas podrán contratar para la formación, en función del número de trabajadores por centro de trabajo, el siguiente número de trabajadores:</li> </ul> <table border="1" data-bbox="730 633 1018 1216"> <thead> <tr> <th>N.º DE TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO</th> <th>N.º MÁXIMO DE CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hasta 5 trabajadores .....</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>De 6 a 10 trabajadores .....</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>De 11 a 25 trabajadores .....</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>De 26 a 40 trabajadores .....</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>De 41 a 50 trabajadores .....</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>De 51 a 100 trabajadores .....</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>De 101 a 250 trabajadores .....</td> <td>10 o el 8 por 100 de la plantilla</td> </tr> <tr> <td>De 251 a 500 trabajadores .....</td> <td>20 o el 6 por 100 de la plantilla</td> </tr> <tr> <td>Más de 500 trabajadores .....</td> <td>30 o el 4 por 100 de la plantilla</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para determinar el número máximo de trabajadores a contratar por centro de trabajo, se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de aprendizaje o para la formación.</li> <li>- Los trabajadores minusválidos contratados en aprendizaje o para la formación, no se computarán para determinar el número máximo de estos trabajadores que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.</li> <li>- El número máximo de contratos para la formación por centro de trabajo no será de aplicación a los contratos celebrados para la formación en el marco de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, programas de garantía social organizados por las Administraciones educativas, así como a las contrataciones realizadas por empresas que dispongan de escuelas de formación.</li> </ul>	N.º DE TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO	N.º MÁXIMO DE CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN	Hasta 5 trabajadores .....	1	De 6 a 10 trabajadores .....	2	De 11 a 25 trabajadores .....	3	De 26 a 40 trabajadores .....	4	De 41 a 50 trabajadores .....	5	De 51 a 100 trabajadores .....	8	De 101 a 250 trabajadores .....	10 o el 8 por 100 de la plantilla	De 251 a 500 trabajadores .....	20 o el 6 por 100 de la plantilla	Más de 500 trabajadores .....	30 o el 4 por 100 de la plantilla	<p><b>SUSPENSIÓN DEL CONTRATO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las causas de suspensión previstas en el ET no comportarán la ampliación de la duración del contrato, salvo que se acuerde expresamente lo contrario. (18)</li> </ul>
N.º DE TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO	N.º MÁXIMO DE CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN																					
Hasta 5 trabajadores .....	1																					
De 6 a 10 trabajadores .....	2																					
De 11 a 25 trabajadores .....	3																					
De 26 a 40 trabajadores .....	4																					
De 41 a 50 trabajadores .....	5																					
De 51 a 100 trabajadores .....	8																					
De 101 a 250 trabajadores .....	10 o el 8 por 100 de la plantilla																					
De 251 a 500 trabajadores .....	20 o el 6 por 100 de la plantilla																					
Más de 500 trabajadores .....	30 o el 4 por 100 de la plantilla																					
	<p><b>INCORPORACIÓN A LA EMPRESA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.</li> </ul>																					

**CONTRATO PARA LA FORMACIÓN (continuación)**

<b>ASPECTOS FORMATIVOS</b>			
<b>TIEMPO</b>	<b>DISTRIBUCIÓN</b>	<b>CENTROS</b>	<b>INCUMPLIMIENTO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.</li> <li>Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respetando el límite del 15%, los CC <i>podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternanza o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.</i></li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>FINANCIACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se financiará con cargo al Acuerdo tripartito de formación continua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El empresario deberá conceder los permisos necesarios para asistir a la formación teórica.</li> <li>La formación profesional podrá impartirse en:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>Centro de formación profesional de la empresa.</li> <li>Centros de formación creados por las empresas, organizaciones empresariales o sindicales o por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada.</li> <li>Centros públicos de formación (INEM, Escuelas Taller y Casas de Oficios, centros de formación ocupacional de las Administraciones competentes, centros vinculados a las Administraciones educativas).</li> <li>Centros privados acreditados para la impartición de la especialidad objeto del contrato.</li> </ul> </li> <li>Cuando no exista en la localidad donde radique el centro de trabajo la posibilidad de formarse en alguno de los centros de formación indicados, anteriormente, la formación podría dispensarse a través de centros de enseñanza a distancia acreditados, reduciéndose la jornada efectiva de trabajo como si la formación fuera presencial. En este caso, la jornada se reducirá proporcionalmente.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>TUTELA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El empresario o la persona que éste designe, teniendo la cualificación profesional requerida, tutelará el proceso de formación. Cada tutor no podrá tener asignados más de 3 trabajadores.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>TRABAJADORES SIN ESCOLARIDAD OBLIGATORIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.</li> </ul>

**CONTRATO PARA LA FORMACIÓN (continuación)**

<p><b>REQUISITOS FORMALES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por escrito y en modelo oficial.</li> <li>• Se hará constar el oficio o nivel ocupacional objeto de la formación, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato, y el nombre y cualificación profesional del tutor.</li> </ul> <p>Los cambios que se produzcan deberán formalizarse por escrito.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El contrato y las prórogas se <b>registrarán</b> en la Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar.</li> <li>• <b>Copia básica.</b></li> </ul>	<p><b>ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FIJO (RD 2317 /1993)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando los trabajadores no reúnan los requisitos legalmente exigidos para su celebración.</li> <li>• Cuando no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social.</li> <li>• Cuando no se hubiesen observado las disposiciones sobre formalización escrita siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba. (19)</li> </ul>	<p><b>ESPECIALIDADES EN SEGURIDAD SOCIAL</b></p>	<p><i>Acción protectora:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprenderá las siguientes contingencias y prestaciones:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>– Accidente de trabajo y enfermedad profesional.</li> <li>– Asistencia sanitaria por enfermedad común, accidente no laboral y maternidad.</li> <li>– Prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral. (20)</li> <li>– Prestaciones económicas derivadas de maternidad.</li> <li>– Pensiones.</li> </ul> </li> <li>• También se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</li> </ul> <p><i>Dotación:</i></p> <p>Consistirá en una cuota única mensual. (21)</p>	<p><b>CONTRATO CON TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las empresas tendrán derecho a una reducción del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos de formación.</li> </ul>	<p><b>TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO. INCENTIVOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicarán los incentivos previstos en la Ley 64/1997 (<i>Cuadro n.º 2</i>) o RD 1451/1983 (<i>Cuadro n.º 4</i>), en este último caso si se trata de trabajadores minusválidos.</li> <li>• En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos en formación en contratos por tiempo indefinido.</li> </ul>
<p><b>EXCLUSIONES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se excluyen del ámbito de aplicación de esta modalidad contractual las prácticas profesionales realizadas por estudiantes como parte integrante de sus estudios académicos o de los cursos de formación profesional ocupacional.</li> <li>• Los contratos sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas se registrarán por lo dispuesto en la Ley 24/1982, de 16 de junio.</li> </ul>								

**CUADRO N.º 9. Contrato a tiempo parcial. Contrato de fijos-discontinuos.****REFORMA DE 1984** (Ley 32/1984, Real Decreto 1991/1984)

- El contrato a tiempo parcial se puede celebrar con cualquier trabajador, dejando de ser una medida de fomento del empleo; se excluye el módulo anual en el cómputo de la jornada, existiendo el límite de 2/3 para la consideración de tiempo parcial.

**REFORMA DE 1994** (Real Decreto-Ley 18/1993, Ley 10/1994 y Real Decreto 2317/1993)

- Se introduce el cómputo anual de la jornada y se suprime el límite de 2/3.
- El trabajo fijo y periódico se sitúa dentro de la modalidad de trabajo a tiempo parcial.
- Se crea el contrato a tiempo parcial «marginal» con protección social limitada, para aquellas actividades que por su escasa duración no deben considerarse constitutivas de medio fundamental de vida.

**REFORMA DE 1997**

- Desaparece la distinción, a efectos de los derechos de protección social, de los trabajadores contratados a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes.
- El contrato fijo-discontinuo vuelve a recuperar tal denominación, perdida en la reforma de 1994, si bien se sigue situando dentro de los contratos a tiempo parcial que se entienden concertados por tiempo indefinido.

## CUADRO N.º 9

### REGULACIÓN

- **Artículo 12** de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29-3-95), en la redacción dada por el artículo 1.º de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida (BOE 30-12-97).
- **Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre**, por el que se desarrolla los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial (BOE 31-12-93).

### CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. CONTRATO DE FIJOS-DISCONTINUOS

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL			
CONCEPTO	DURACIÓN	REQUISITOS FORMALS	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
<p>Se entenderá como contrato a tiempo parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aquel en que el trabajador preste servicios durante un <b>número de horas</b> al día, a la semana, al mes o al año, <b>inferior al</b> considerado como <b>habitual</b> en la actividad de que se trate en dichos periodos, de tiempo.</li> <li>• Aquel en que se acuerde una <b>reducción de la jornada</b> de trabajo y del <b>salario del 50%</b> por acceder el trabajador a la situación de <b>jubilación parcial</b> (contrato a tiempo parcial por jubilación parcial).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por <b>tiempo indefinido</b> o por <b>duración determinada</b> en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad contractual, <b>excepto en el contrato para la formación</b>.</li> <li>• Se entenderá celebrado por tiempo indefinido:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>– Cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.</li> <li>– Cuando se concierte para realizar trabajos fijos-discontinuos (contrato de fijos-discontinuos).</li> </ul> </li> <li>• En caso de jubilación parcial, será de duración determinada, hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por <b>escrito</b> y en modelo oficial.</li> <li>• Se hará constar:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>– La duración del contrato.</li> <li>– El número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año.</li> </ul> </li> <li>• <b>Registro</b> en la Oficina de Empleo.</li> <li>• <b>Copia básica</b>.</li> <li>• La falta de forma escrita presume que se ha concertado a jornada completa (y por tiempo indefinido), salvo prueba en contrario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva.</li> </ul>
<b>CONTRATO DE FIJOS-DISCONTINUOS</b>			
<b>PECULIARIDADES EN SEGURIDAD SOCIAL (22)</b>			
<p><b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de Seguridad Social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo.</li> <li>• Para los trabajadores que realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias (80) se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.</li> <li>• Se computarán exclusivamente las horas trabajadas para determinar los periodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones.</li> </ul>	<p><b>CONCEPTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es aquel que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.</li> </ul>	
		<p><b>DURACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indefinida.</li> </ul>	
		<p><b>LLAMAMIENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los convenios colectivos.</li> <li>• En el caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.</li> </ul>	

**CUADRO N.º 10. Contrato de relevo.**

**REFORMA DE 1984** (Ley 32/1984, de 2 de agosto, y Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre)

- Se crea la modalidad de contrato de relevo, como medida típica de reparto voluntario de trabajo.
- Hasta el 31 de diciembre de 1993 se incentiva su conversión en indefinido.

**REFORMA DE 1997**

- Se incentiva su transformación en contrato indefinido.

## CUADRO N.º 10

### REGULACIÓN

- **Artículo 12.5** de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29-3-95), en la redacción dada por el artículo 1.º de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida (BOE 30-12-97).
- **Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre**, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial (BOE 9-11-84).

### CONTRATO DE RELEVO

OBJETO	REQUISITOS DEL TRABAJADOR	JORNADA	DURACIÓN
<p>Es el que se concierne con un trabajador inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo, para <b>sustituir al trabajador</b> de la empresa que <b>accede a la jubilación parcial</b>, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con el jubilado parcial.</p> <p>Es complementario del contrato a tiempo parcial por jubilación parcial y sin el cual este último no puede darse.</p>	<p>Desempleado e inscrito en la Oficina de Empleo.</p>	<p>Será equivalente, al menos, a la reducción producida en la jornada del trabajador sustituido (el 50%).</p>	<p>Igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida con carácter general para causar derecho a la pensión contributiva ordinaria de jubilación (máximo 3 años).</p>
EXTINCIÓN	REQUISITOS FORMALES	OBLIGACIONES DE LA EMPRESA	TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO. INCENTIVOS EN SEGURIDAD SOCIAL (véase cuadro n.º 2)
<p>Se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido (jubilado parcial) la edad de jubilación exigida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por escrito y en modelo oficial.</li> <li>• Se especificará el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido.</li> <li>• <b>Registro</b> en la Oficina de Empleo.</li> <li>• <b>Copia básica.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador contratado, la empresa deberá sustituirlo en el plazo de <b>15 días</b> por otro trabajador.</li> <li>• Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.</li> <li>• En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la Entidad Gestora el importe de la prestación de la jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.</li> </ul>	<p>Ley 64/1997:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonificación del 50 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante su vigencia y hasta el período máximo de 24 meses siguientes a la transformación, siempre que éste se efectúe entre el 17 de mayo de 1997 y el 16 de mayo de 1999.</li> <li>• Cuando el trabajador sea mayor de 45 años, en el momento de la transformación de su contrato en indefinido, la bonificación de la cuota empresarial indicada anteriormente, será del 60 por 100 durante los dos primeros años y del 50 por 100 durante el resto de la vigencia del contrato.</li> <li>• Si la transformación comprendiera a una mujer, para la realización de un trabajo en el que este colectivo se encuentre subrepresentado, la bonificación de las cuotas indicadas anteriormente será del 60 por 100 durante los dos primeros años de contrato.</li> </ul>

**CUADRO N.º 11. Sustitución por anticipación de la edad de jubilación.****REFORMA DE 1994** (Ley 32/1984 y Real Decreto 1194/1985)

- Aparece el contrato temporal que tiene su causa en la anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.
- Se establecen incentivos en materia de cotización a la Seguridad Social en paralelo al Real Decreto 799/1985 (hasta el 31-5-88).

**REFORMA DE 1997**

- Se incentiva su transformación en contrato indefinido.



# CUADRO N.º 11

## REGULACIÓN

Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo (BOE 20-7-85).

## SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

### Medida de fomento del empleo

OBJETO	REQUISITOS DEL TRABAJADOR	DURACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>No se trata propiamente de una modalidad de contratación sino de una medida de fomento del empleo.</li> <li>Esta medida tiene por finalidad la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años. En los supuestos que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores a la edad mínima de 65 años, por la realización de determinados trabajos, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de 64 años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al trabajador que se jubila le debe faltar como máximo un año para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.</li> <li>El trabajador que le sustituya debe figurar inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Como mínimo, un año.</li> <li>El contrato podrá celebrarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y el contrato eventual por circunstancias de la producción.</li> </ul>
REQUISITOS FORMALES	OBLIGACIONES DE LA EMPRESA	TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO. INCENTIVOS (Véase Cuadro n.º 2)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrato por escrito (cualquier modalidad vigente excepto contratación a tiempo parcial y contrato eventual por circunstancias de la producción), indicando el nombre del trabajador que se sustituye.</li> <li>Entrega al trabajador que se jubile de una copia del contrato para que lo presente en la Entidad Gestora que le corresponda para el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.</li> <li>Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de 10 días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.</li> <li>Registro en la Oficina de Empleo.</li> <li>Copia básica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si durante la vigencia de la contratación de un trabajador en sustitución se produjera el cese del trabajador el empresario deberá sustituirlo, en el plazo máximo de 15 días, por otro trabajador desempleado y por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo en el supuesto de fuerza mayor.</li> <li>La falta de sustitución del trabajador cesado, supone a la empresa abonar al INSS la prestación devengada por el trabajador sustituido.</li> </ul>	<p>Ley 64/1997:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bonificación del 50 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes 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>Si la transformación correspondiera a trabajadores mayores de 45 años, la bonificación indicada será del 60 por 100 durante los dos primeros años del contrato y del 50 por 100 durante el resto de la vigencia del contrato.</li> <li>Las transformaciones que afectasen a mujeres, en profesiones u oficios en los que se encuentren subrepresentadas, la bonificación en estos casos será del 60 por 100 durante los dos primeros años del contrato.</li> </ul>

**CUADRO N.º 12. Contrato a domicilio.**

Esta modalidad se mantiene en los mismos términos desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

**CUADRO N.º 12**

**REGULACIÓN**

Artículo 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29-3-95).

**CONTRATO A DOMICILIO**

CONCEPTO	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es aquel en que la prestación laboral se realiza en el <b>domicilio del trabajador</b> o en el lugar libremente elegido por éste y <b>sin vigilancia del empresario</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por tiempo indefinido o por duración determinada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.</li> </ul>
OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO	REQUISITOS FORMALES	REPRESENTACIÓN COLECTIVA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El empresario deberá poner a disposición de los trabajadores un <b>documento de control de la actividad laboral</b> que realicen, en el que debe considerarse:                         <ul style="list-style-type: none"> <li>– El nombre del trabajador.</li> <li>– La clase y cantidad de trabajo.</li> <li>– Cantidad de materias primas entregadas.</li> <li>– Tarifas acordadas para la fijación del salario.</li> <li>– Entrega y recepción de objetos elaborados.</li> <li>– Cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por escrito.</li> <li>• Visado de la Oficina de Empleo donde quedará depositado un ejemplar.</li> <li>• Se hará constar el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.</li> <li>• Copia básica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el ET, salvo que se trate de un grupo familiar.</li> </ul>

**CUADRO N.º 13. Trabajo en común. Contrato de grupo. Auxiliar asociado.**

Estas modalidades se mantienen en los mismos términos desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

**CUADRO N.º 13**

**REGULACIÓN**

Artículo 10 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29-3-95).

**TRABAJO EN COMÚN. CONTRATO DE GRUPO. AUXILIAR ASOCIADO**

<p><i>TRABAJO EN COMÚN</i> (art. 10.1 ET)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el empresario diera trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes.</li> </ul>
<p><i>CONTRATO DE GRUPO</i> (art. 10.2 ET)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen.</li> <li>• El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.</li> </ul>
<p><i>AUXILIAR ASOCIADO</i> (art. 10.3 ET)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste.</li> </ul>

## VI. NOTAS Y PRECISIONES

- (1) La Ley 64/1997, también incluye incentivos de carácter **fiscal**.

**Artículo 3** de la Ley 64/1997, de 26 de diciembre (apartados 3 y 4).

3. A efectos de determinar el rendimiento neto de las actividades a las que resulte aplicable y por las que no se haya renunciado a la modalidad de signos, índices o módulos del método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, no se computarán como personas asalariadas, durante los veinticuatro meses siguientes a su contratación, los trabajadores desempleados incluidos en el apartado 1 del artículo 2.º anterior que sean contratados por tiempo indefinido durante los veinticuatro meses siguientes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo.

La aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior exigirá que el número de personas asalariadas al término de cada período impositivo, o al día de cese en el ejercicio de la actividad, si fuese anterior, sea superior al número de las existentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo. A estos efectos, se computarán como personas asalariadas las que presten sus servicios al empresario en todas las actividades que desarrolle, con independencia del método o modalidad de determinación del rendimiento neto de cada una de ellas.

4. Igualmente, a efectos de determinar el rendimiento neto de las actividades a las que resulte aplicable y por las que no se haya renunciado a la modalidad de signos, índices o módulos del método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, los trabajadores incluidos en el apartado 2 del artículo 2.º anterior, cuyo contrato sea transformado en indefinido en los veinticuatro meses siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo, no se computarán como personas asalariadas, durante los veinticuatro meses siguientes a la citada transformación.

### **Disposición adicional cuarta.**

Cuarta. Regímenes forales.

Esta ley se aplicará sin perjuicio de los regímenes tributarios forales vigentes en los Territorios Históricos del País Vasco y en la Comunidad Foral de Navarra.

- (2) Deben figurar inscritos en la Oficina de Empleo por un período de, al menos, 12 meses.

[Sobre el **alcance de este requisito**, la Dirección General del INEM entiende que «la ocupación efectiva por un período inferior a 30 días en los 12 meses anteriores a la fecha de la pretendida contratación no interrumpirá (por una sola vez) la inscripción como demandante de empleo»; criterios de interpretación sobre los Reales Decretos-Leyes 8/1997 y 9/1997, de 20-5-1997].

- (3) En tanto no se proceda por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a determinar las profesiones u oficios en los que el colectivo femenino se halle subrepresentado, seguirá en vigor lo dispuesto en el Anexo III de la Orden de 6 de agosto de 1992, por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de las ayudas para el fomento de la contratación indefinida establecida en la Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo.

Anexo III. Relaciones de profesiones u oficios en los que se considera que la mujer está subrepresentada a efectos de subvencionar su contratación.

1. Profesionales y técnicos:

Pilotos y oficiales de navegación aérea y marítima.

Arquitectos e ingenieros técnicos, topógrafos.

Arquitectos e ingenieros superiores.

Especialistas y técnicos en contabilidad, auditores, técnico en organización industrial.

Profesionales del deporte.

Estadísticos, matemáticos, analistas de informática y técnicos en estas ciencias.

Escultores, pintores y fotógrafos.

Profesionales de la música.

Economistas.

2. Directivos:

Directivos, gerentes y jefes de personal.

3. Servicios administrativos:

Jefes e inspectores en transportes y comunicaciones.

Jefes de tren, revisores y cobradores de transportes.

Carteros, ordenanzas.

Jefes de oficinas administrativas, jefes de departamento y jefes de control de gestión.

4. Comerciantes y vendedores:

Directores y gerentes de empresas y establecimientos comerciales.

Técnicos de ventas, viajantes y representantes de comercio.

Jefes de ventas y jefes y agentes de compras.

Agentes de cambio y bolsa, corredores de comercio, agentes de la propiedad inmobiliaria y de seguros.

5. Servicios de hostelería, domésticos, protección y seguridad:

Personal de servicio de protección y seguridad, vigilante y guarda jurado.

Directores y gerentes de hostelería.

Jefes de comedor.

6. Personal dedicado a la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza:

Trabajadores forestales.

Trabajadores de la pesca y caza.  
Jardineros.  
Conductor maquinaria agrícola y de motor.  
Encargado explotación agrícola.  
Montador instalador de riego.

7, 8 y 9. Mineros y trabajadores textiles, de transportes y construcción y trabajadores asimilados:

Contramaestres, jefes de taller, capataces y encargados generales.  
Mineros, canteros y demás trabajadores de la extracción de minerales.  
Trabajadores siderometalúrgicos.  
Trabajadores de la preparación y del tratamiento de la madera y de la fabricación de papel.  
Trabajadores en la preparación y obtención de productos químicos.  
Trabajadores del curtido, preparación y tratamiento de pieles.  
Trabajadores de la fabricación de muebles y otros artículos de la madera.  
Labra de piedras y mármoles.  
Trabajadores de la forja de los metales y de la fabricación y ajuste de herramientas y piezas metálicas.  
Mecánicos, montadores y ajustadores de maquinaria, relojeros y mecánicos de precisión.  
Electricistas, instaladores y montadores de líneas y aparatos eléctricos y ajustadores en electricidad y electrónica.  
Operadores de emisoras de radio, televisión y cinematografía.  
Fontaneros, soldadores, chapistas, caldereros y montadores de estructuras metálicas.  
Joyeros, plateros y similares.  
Trabajadores de la fabricación de productos de vidrio y cerámica.  
Trabajadores de la fabricación de productos de caucho y plástico.  
Trabajadores de la confección de productos de papel y cartón.  
Trabajadores de las artes gráficas.  
Pintores.  
Trabajadores de la construcción.  
Operadores de máquinas fijas y de instalaciones similares.  
Trabajadores de carga y descarga, manejo de materiales y mercancías y de movimiento de tierra.  
Conductores y otro personal de maniobra de los medios de transporte.

- (4) No obstante, el artículo 45.2 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, establece como sanciones accesorias a los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 28 y 29.3 de esa ley, las siguientes:

1. Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
  2. Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período máximo de 1 año.
- (5) De acuerdo con el artículo 2.1 ET, «se considerarán relaciones laborales de carácter **especial**:
- a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c).
  - b) La del servicio del hogar familiar.
  - c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
  - d) La de los deportistas profesionales.
  - e) La de los artistas en espectáculos públicos.
  - f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.
  - g) La de los trabajadores minusválidos que presten servicios en los centros especiales de empleo.
  - h) La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puestos gestionados por las Comunidades Autónomas.
  - i) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley».
- (6) El artículo 28.3 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, tipifica como infracción muy grave el «obtener o disfrutar indebidamente de exenciones, bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social, subvenciones u otras ayudas de fomento del empleo y formación profesional ocupacional, establecidas para las distintas modalidades de contratación o programas de apoyo a la creación de empleo».
- Se sancionará con multa de 500.001 a 15.000.000 de pesetas.
- (7) Véase nota 2.
- (8) Véanse los artículos 52 y 53 ET y artículos 120 a 123 de la Ley de Procedimiento Laboral.
- (9) Véase el artículo 51 ET.
- (10) La indemnización por despido objetivo improcedente en las otras modalidades de contratación es de 45 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades (art. 53.5 en relación con el art. 56.1 ET).
- (11) El Real Decreto-Ley 8/1997, y posteriormente la Ley 63/1997, derogan la modalidad de «lanzamiento de nueva actividad».
- Los contratos realizados hasta el 16 de mayo de 1997 continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron (disp. trans. 1.ª Ley 63/1997).

(12) Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en la situación de **excedencia por cuidado de hijos**, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial por contingencias comunes en la siguiente cuantía:

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

**Requisitos:**

Que el contrato de interinidad se celebre con beneficios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores.

**No se aplicarán** las reducciones cuando el contrato afecte al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revisan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

(Disp. adic. 14.<sup>a</sup> ET).

(13) Las causas de suspensión son:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal.
- d) Maternidad y adopción o acogimiento de menores de 5 años.
- e) Prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad.
- h) Suspensión de empleo y sueldo disciplinario.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa, voluntaria, por cuidado de hijos, pactada en convenio.
- l) Huelga legal.
- m) Cierre patronal lícito.

(14) Véanse artículos 54 a 56 ET.

(15) Véase artículo 51 ET.

(16) Véase nota 13.



- (17) No obstante, el artículo 8.2 ET establece que de no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrato que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

En los mismos términos se expresa el artículo 15.2 ET para el supuesto de falta de alta en la Seguridad Social.

- (18) Véase nota 13.

- (19) Véase nota 17.

- (20) En el plazo máximo de tres meses contados desde la entrada en vigor de la Ley 63/1997, el Gobierno procederá ... a adoptar las disposiciones necesarias para hacer efectivo el derecho a las prestaciones económicas por incapacidad temporal, comenzando a surtir efectos a partir de la entrada en vigor de las citadas disposiciones (disp. trans. 4.ª Ley 63/1997).

- (21) Hasta tanto entre en vigor la ampliación de la acción protectora de la Seguridad Social (véase nota 20) prevista para los trabajadores contratados para la formación, la cotización correspondiente a los mismos se regirá por las reglas establecidas para los contratos de aprendizaje.

Para 1998, la Orden de Cotización de 26 de enero de 1998 (BOE 28-1-98), de conformidad con lo establecido en el artículo 89, número 10, de la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998, establece las cuotas a abonar en los contratos para la formación o de aprendizaje.

- (22) Desaparece en la nueva redacción del artículo 12 ET por el Real Decreto-Ley 8/1997 y Ley 63/1997, la referencia a los trabajadores contratados a tiempo parcial cuya prestación de servicios sea inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes.

Estos trabajadores con contrato «marginal» tienen limitada su acción protectora a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, subsidio por maternidad y FOGASA.

La ampliación de la protección social comenzará a surtir efectos a partir de la entrada en vigor de las disposiciones que dicte el Gobierno, para lo que dispone del mismo plazo de la nota 20.

Hasta que entren en vigor dichas disposiciones la cotización en los contratos a tiempo parcial por duración inferior a 12 horas/semana o 48 horas/mes, se seguirán aplicando las normas en vigor referentes a esta modalidad de contratación.

Véase el artículo 33 de la Orden de Cotización de 26 de enero de 1998 (BOE 28-1-98), que establece los coeficientes aplicables.

## VII. ANEXO ESTADÍSTICO

## 1. Contratos registrados, por modalidad.

	1992	1993	1994	1995	1996	1997 (1)
<b>TOTAL .....</b>	<b>5.156.795</b>	<b>4.654.787</b>	<b>6.040.602</b>	<b>7.330.094</b>	<b>8.627.547</b>	
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>3.337.370</b>	<b>3.143.563</b>	<b>4.373.898</b>	<b>5.732.176</b>	<b>6.650.859</b>	
<b>Duración indefinida ..</b>	<b>250.427</b>	<b>178.391</b>	<b>152.523</b>	<b>212.826</b>	<b>204.235</b>	<b>124.719</b>
Indefinidos .....	170.796	101.786	148.900	212.826	204.235	
Fijos discontinuos .....	79.631	76.605	3.623	—	—	
<b>Duración temporal ....</b>	<b>2.960.118</b>	<b>2.875.013</b>	<b>4.120.554</b>	<b>5.519.350</b>	<b>6.446.624</b>	
Obra o servicio .....	1.430.289	1.431.865	2.209.734	2.356.046	2.523.626	2.045.632
Eventuales por circunstancias de la producción .....	1.187.989	1.084.859	1.421.466	2.243.449	2.784.008	2.538.370
Interinidad .....	277.775	278.555	307.374	403.832	465.595	407.322
Nueva actividad .....	64.065	79.734	181.980	372.467	403.341	183.466
Otros .....	126.825	90.159	100.821	143.556	270.054	222.440
<b>MODALIDADES DE FOMENTO DEL EMPLEO .....</b>	<b>1.819.425</b>	<b>1.511.224</b>	<b>1.666.704</b>	<b>1.597.918</b>	<b>1.976.688</b>	
<b>Duración indefinida ..</b>	<b>33.017</b>	<b>40.646</b>	<b>47.018</b>	<b>154.221</b>	<b>150.137</b>	
Minusválidos .....	3.210	2.600	3.802	3.943	4.815	4.007
Jóvenes menores de 25 años y entre 25 y 29 años ...	1.872	1.885	2.284	2.140	1.554	551
Mayores de 45 años ....	6.427	4.726	8.016	7.630	6.872	3.055
Mujeres subrepresentadas y reincorporadas .....	460	513	577	591	477	152
Conversión de contratos en prácticas en indefinidos .....	14.219	21.886	22.255	15.655	17.745	15.402
Conversión de contratos de formación en indefinidos .....	6.628	8.976	10.065	6.180	2.060	6.617
Conversión de otros contratos en indefinidos ....	201	60	19	5.228	6.623	151.038
Tiempo parcial .....	—	—	—	112.854	109.991	81.322
<b>Duración temporal ....</b>	<b>1.648.000</b>	<b>1.297.560</b>	<b>1.468.365</b>	<b>1.443.697</b>	<b>1.826.551</b>	
Temporal de fomento del empleo .....	856.503	544.812	266.500	56.816	44.314	18.780
Relevo .....	2.182	1.582	219	238	213	—
Prácticas .....	109.324	55.649	50.962	69.975	70.054	55.887
Formación .....	137.706	55.114	—	—	—	—
Aprendizaje .....	—	—	208.975	179.072	184.577	119.281
Sustitución por jubilación a los 64 años .....	1.305	1.320	1.534	2.020	2.779	—
Minusválidos en Centros Especiales de Empleo .	1.298	3.203	4.747	6.922	8.372	—
<b>Tiempo parcial .....</b>	<b>539.682</b>	<b>635.880</b>	<b>935.428</b>	<b>1.128.654</b>	<b>1.516.242</b>	<b>1.287.406</b>

(1) Enero-septiembre.

FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## 2. Contratos registrados, según sector de actividad, por modalidad.

Año 1996	TOTAL	AGRARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
<b>TOTAL.....</b>	<b>8.627.547</b>	<b>1.112.778</b>	<b>1.067.496</b>	<b>1.339.258</b>	<b>5.108.015</b>
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>6.650.859</b>	<b>1.085.754</b>	<b>882.858</b>	<b>1.253.305</b>	<b>3.428.942</b>
<b>Duración indefinida ..</b>	<b>204.235</b>	<b>12.551</b>	<b>47.029</b>	<b>11.633</b>	<b>133.022</b>
Indefinidos .....	204.235	12.551	47.029	11.633	133.022
<b>Duración temporal ....</b>	<b>6.446.624</b>	<b>1.073.203</b>	<b>835.829</b>	<b>1.241.672</b>	<b>3.295.920</b>
Obra o servicio .....	2.523.626	269.107	292.732	1.022.546	939.241
Eventual por circunstancias de la producción ..	2.784.008	657.196	414.955	189.152	1.522.705
Interinidad .....	465.595	5.412	23.419	3.960	432.804
Nueva actividad .....	403.341	6.158	93.764	22.303	281.116
Otros .....	270.054	135.330	10.959	3.711	120.054
<b>MODALIDADES DE FOMENTO DEL EMPLEO .....</b>	<b>1.976.688</b>	<b>27.024</b>	<b>184.638</b>	<b>85.953</b>	<b>1.679.073</b>
<b>Duración indefinida ..</b>	<b>150.137</b>	<b>14.926</b>	<b>21.538</b>	<b>4.337</b>	<b>109.336</b>
Minusválidos .....	4.815	70	926	279	3.540
Jóvenes menores de 25 años y entre 25 y 29 años .....	1.554	26	306	82	1.140
Mayores de 45 años ....	6.872	152	1.600	624	4.496
Mujeres subrepresentadas y reincorporadas ...	477	13	120	15	329
Conversión de contratos en prácticas en indefinidos .....	17.745	127	3.682	546	13.390
Conversión de contratos de formación en indefinidos .....	2.060	12	678	94	1.276
Conversión de otros contratos en indefinidos ....	6.623	103	1.668	374	4.478
Tiempo parcial .....	109.991	14.423	12.558	2.323	80.687
<b>Duración temporal ....</b>	<b>1.826.551</b>	<b>12.098</b>	<b>163.100</b>	<b>81.616</b>	<b>1.569.737</b>
Temporal de fomento del empleo .....	44.314	1.284	10.995	4.519	27.516
Relevo .....	213	4	34	16	159
Prácticas .....	70.054	395	15.248	4.238	50.173
Aprendizaje .....	184.577	717	34.880	21.921	127.059
Sustitución por jubilación a los 64 años .....	2.779	48	834	179	1.718
Minusválidos en Centros Especiales de Empleo .	8.372	140	1.931	106	6.195
Tiempo parcial .....	1.516.242	9.510	99.178	50.637	1.356.917

## 3. Contratos registrados, según sexo, por modalidad.

Año 1996	TOTAL	VARONES	MUJERES
<b>TOTAL .....</b>	<b>8.627.547</b>	<b>5.362.093</b>	<b>3.265.454</b>
<b>ORDINARIOS .....</b>	<b>6.650.859</b>	<b>4.465.642</b>	<b>2.185.217</b>
<b>Duración indefinida .....</b>	<b>204.235</b>	<b>136.708</b>	<b>67.527</b>
Indefinidos .....	204.235	136.708	67.527
<b>Duración temporal .....</b>	<b>6.446.624</b>	<b>4.328.934</b>	<b>2.117.690</b>
Obra o servicio .....	2.523.626	1.982.426	541.200
Eventual por circunstancias de la producción .....	2.784.008	1.753.474	1.030.534
Interinidad .....	465.595	180.199	285.396
Nueva actividad .....	403.341	257.407	145.934
Otros .....	270.054	155.428	114.626
<b>MODALIDADES DE FOMENTO DEL EMPLEO .....</b>	<b>1.976.688</b>	<b>896.451</b>	<b>1.080.237</b>
<b>Duración indefinida .....</b>	<b>150.137</b>	<b>72.395</b>	<b>77.742</b>
Minusválidos .....	4.815	3.682	1.133
Jóvenes menores de 25 años y entre 25 y 29 años .....	1.554	737	817
Mayores de 45 años .....	6.872	4.866	2.006
Mujeres subrepresentadas y reincor- poradas .....	477	–	477
Conversión de contratos en prácticas en indefinidos .....	17.745	8.264	9.481
Conversión de contratos de forma- ción en indefinidos .....	2.060	1.087	973
Conversión de otros contratos en indefinidos .....	6.623	4.186	2.437
Tiempo parcial .....	109.991	49.573	60.418
<b>Duración temporal .....</b>	<b>1.826.551</b>	<b>824.056</b>	<b>1.002.495</b>
Temporal de fomento del empleo ..	44.314	34.202	10.112
Relevo .....	213	119	94
Prácticas .....	70.054	35.275	34.779
Aprendizaje .....	184.577	116.369	68.208
Sustitución por jubilación a los 64 años .....	2.779	2.129	650
Minusválidos en Centros Especiales de Empleo .....	8.372	5.163	3.209
Tiempo parcial .....	1.516.242	630.799	885.443

## 4. Contratos temporales registrados, según duración, por modalidad (1).

Año 1996	TOTAL	MENOS DE 1 MES	DE 1 A 3 MESES	DE 3 A 6 MESES	DE 6 A 12 MESES	DE 12 A 24 MESES	MÁS DE 24 MESES	SIN DETERMINAR
<b>TOTAL .....</b>	<b>8.273.175</b>	<b>2.551.345</b>	<b>1.007.170</b>	<b>1.303.662</b>	<b>280.128</b>	<b>15.131</b>	<b>6.756</b>	<b>3.108.983</b>
<b>ORDINARIOS</b>								
<b>Total .....</b>	<b>6.446.624</b>	<b>2.109.208</b>	<b>713.769</b>	<b>776.168</b>	<b>130.470</b>	<b>7.977</b>	<b>3.857</b>	<b>2.705.175</b>
Obra o servicio .....	2.523.626	157.665	53.935	40.782	27.680	2.107	431	2.241.026
Eventual por circunstancias de la producción .....	2.784.008	1.775.195	608.599	370.650	28.159	1.223	106	76
Interinidad .....	465.595	136.009	43.704	12.108	2.841	423	204	270.306
Nueva actividad .....	403.341	-	-	338.271	59.309	3.318	2.443	-
Otros .....	270.054	40.339	7.531	14.357	12.481	906	673	193.767
<b>MODALIDADES DE FOMENTO DEL EMPLEO</b>								
<b>Total .....</b>	<b>1.826.551</b>	<b>442.137</b>	<b>293.401</b>	<b>527.494</b>	<b>149.658</b>	<b>7.154</b>	<b>2.899</b>	<b>403.808</b>
Temporal de fomento del empleo .....	44.314	-	-	-	42.422	1.257	635	-
Relevo .....	213	30	23	29	49	19	63	-
Prácticas .....	70.054	-	-	51.579	17.306	1.169	-	-
Aprendizaje .....	184.577	-	29	163.098	18.888	1.616	946	-
Sustitución por jubilación a los 64 años .....	2.779	-	-	-	2.088	136	3	552
Minusválidos en Centros Especiales de Empleo .....	8.372	1.710	933	1.510	1.358	38	15	2.808
Tiempo parcial .....	1.516.242	440.397	292.416	311.278	67.547	2.919	1.237	400.448

(1) Duración especificada en el momento de registro del contrato, no la efectiva.

## 5. Contratos a tiempo parcial registrados, según sector de actividad, por tipo de jornada contratada.

Año 1996	TOTAL	AGRARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
<b>TOTAL .....</b>	<b>1.626.233</b>	<b>23.933</b>	<b>111.736</b>	<b>52.960</b>	<b>1.437.604</b>
<b>CON PRESTACIÓN DE SERVICIOS DIARIA</b>					
<b>Total .....</b>	<b>1.282.167</b>	<b>6.020</b>	<b>93.297</b>	<b>48.547</b>	<b>1.134.303</b>
Menos de 1/3 de jornada	303.082	1.340	15.078	5.049	281.615
De 1/3 a 2/3 de jornada	749.034	2.988	68.546	31.236	646.264
Igual o mayor a 2/3 de jornada .....	230.051	1.692	9.673	12.262	206.424
<b>SIN PRESTACIÓN DE SERVICIOS DIARIA</b>					
<b>Total .....</b>	<b>294.384</b>	<b>5.616</b>	<b>12.101</b>	<b>3.948</b>	<b>272.719</b>
Menos de 1/3 de jornada	167.061	625	5.106	2.100	159.230
De 1/3 a 2/3 de jornada	97.350	739	4.417	1.262	90.932
Igual o mayor a 2/3 de jornada .....	29.973	4.252	2.578	586	22.557
<b>FLJOS DISCONTINUOS</b>	<b>49.682</b>	<b>12.297</b>	<b>6.338</b>	<b>465</b>	<b>30.582</b>

**6. Prórrogas de contratos temporales registrados, según duración de la prórroga, por modalidad (1).**

Año 1996	TOTAL	HASTA 3 MESES	DE 3 A 6 MESES	DE 6 A 12 MESES	DE 12 A 24 MESES	MÁS DE 24 MESES
<b>TOTAL .....</b>	<b>2.999.243</b>	<b>1.688.976</b>	<b>989.933</b>	<b>283.248</b>	<b>35.202</b>	<b>1.884</b>
<b>ORDINARIOS</b>						
<b>Total .....</b>	<b>1.933.649</b>	<b>1.278.995</b>	<b>574.500</b>	<b>75.317</b>	<b>4.209</b>	<b>628</b>
Obra o servicio .....	41.164	29.149	8.921	2.950	126	18
Eventual por circunstancias de la producción .....	1.365.015	1.239.921	112.198	11.929	878	89
Interinidad .....	6.384	5.402	656	307	16	3
Nueva actividad .....	503.280	–	444.371	55.585	2.856	468
Otros .....	17.806	4.523	8.354	4.546	333	50
<b>MODALIDADES DE FOMENTO DEL EMPLEO</b>						
<b>Total .....</b>	<b>1.065.594</b>	<b>409.981</b>	<b>415.433</b>	<b>207.931</b>	<b>30.993</b>	<b>1.256</b>
Temporal de fomento del empleo .....	196.024	501	97.417	96.274	1.779	53
Prácticas .....	82.386	4.327	45.292	31.758	940	69
Formación .....	6.000	3.300	2.166	461	85	38
Aprendizaje .....	147.168	366	76.639	42.566	26.677	920
Sustitución por jubilación a los 64 años .	358	8	145	205	–	–
Minusválidos en Centros Especiales de Empleo .....	5.622	2.826	1.595	1.173	28	–
Tiempo parcial .....	628.036	398.653	192.229	35.494	1.484	176

(1) La duración es la especificada en el momento del registro de la prórroga, no la efectiva.

**7. Prórrogas de contratos temporales registrados, según sector de actividad, por modalidad.**

Año 1996	TOTAL	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
<b>TOTAL .....</b>	<b>2.999.243</b>	<b>37.526</b>	<b>739.396</b>	<b>202.727</b>	<b>2.019.594</b>
<b>ORDINARIOS</b>					
<b>Total .....</b>	<b>1.933.649</b>	<b>29.858</b>	<b>564.354</b>	<b>154.147</b>	<b>1.185.290</b>
Obra o servicio .....	41.164	965	6.695	5.331	28.173
Eventual por circunstancias de la producción ..	1.365.015	22.500	415.918	123.940	802.657
Interinidad .....	6.384	53	750	118	5.463
Nueva actividad .....	503.280	5.267	139.121	24.250	334.642
Otros .....	17.806	1.073	1.870	508	14.355
<b>MODALIDADES DE FOMENTO DEL EMPLEO</b>					
<b>Total .....</b>	<b>1.065.594</b>	<b>7.668</b>	<b>175.042</b>	<b>48.580</b>	<b>834.304</b>
Temporal de fomento del empleo .....	196.024	3.815	57.606	13.645	120.958
Prácticas .....	82.386	546	19.439	4.570	57.831
Formación .....	6.000	55	2.143	337	3.465
Aprendizaje .....	147.168	726	32.477	14.189	99.776
Sustitución por jubilación a los 64 años .....	358	2	123	28	205
Minusválidos en Centros Especiales de Empleo .	5.622	56	1.365	164	4.037
Tiempo parcial .....	628.036	2.468	61.889	15.647	548.032