



CONTRATO INDEFINIDO

Índice de contenidos

1. [Contrato indefinido](#)
2. [Cláusulas específicas del contrato indefinido ordinario](#)
3. [Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad](#)
4. [Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo](#)
5. [Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales](#)
6. [Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con capacidad intelectual límite](#)
7. [Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas desempleadas de larga duración](#)
8. [Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social](#)
9. [Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos](#)
10. [Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción](#)
11. [Cláusulas específicas del contrato indefinido de familiar de trabajador autónomo](#)
12. [Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo](#)
13. [Cláusulas específicas del contrato indefinido de servicio del hogar familiar](#)
14. [Cláusulas específicas del contrato indefinido de trabajo en grupo](#)
15. [Cláusulas específicas del contrato indefinido de alta dirección](#)
16. [Otros contratos indefinidos](#)
17. [Cláusulas específicas de conversión de contratos formativos y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido](#)
18. [Cláusulas específicas de conversión de contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinido.](#)

Contrato Indefinido

Definición

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

El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito.

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

Cláusulas específicas

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



Formalización

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

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

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

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

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

Cuando se trate de trabajo fijo discontinuo el contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

En el supuesto de trabajadores a distancia en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

Las conversiones de contratos temporales en indefinidos podrán celebrarse con jornada a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo y deberán formalizarse por escrito y al igual que los contratos iniciales, en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Normativa

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley



del Estatuto de los Trabajadores. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella. [[Permalink ELI](#)]

Cláusulas específicas del contrato indefinido ordinario

En este contrato rige lo establecido con carácter general para los contratos indefinidos, sin que dé lugar su celebración al establecimiento de contenido específico dentro de las Cláusulas específicas, al no dar derecho a incentivo alguno por la contratación.

Normativa

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella. [[Permalink ELI](#)]

Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad

Requisitos de los trabajadores

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

Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

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

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Las dos últimas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100

Requisitos de la empresa

Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios y cumplan los requisitos



siguientes:

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el computo del tiempo máximo de bonificación.

No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

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

Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo. Aunque este requisito se mantiene en el artículo 8 del Real Decreto 1451/1983, si se quiere aplicar la bonificación no es necesario solicitar al trabajador mediante oferta de empleo en la oficina correspondiente, pero si además se pretende solicitar subvención, debe recabar información previa a la formalización del contrato del Servicio Autonómico de Empleo por si fuera requisito exigido para la obtención de la subvención, la presentación de la oferta de empleo.

Incentivos

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

Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:

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

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

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre).



La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

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

Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

** Las subvenciones por la contratación de personas con discapacidad es competencia de las comunidades autónomas, excepto en el caso de la ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Es importante que antes de formalizar el contrato de trabajo, en el supuesto que se vaya a solicitar subvención, informarse previamente en el servicio público de empleo de su comunidad autónoma, para determinar si la presentación de la oferta de empleo, en la oficina correspondiente, fuera requisito exigido para acceder a la citada subvención.*

Las subvenciones al ser competencia autonómica la exigencia del cumplimiento del requisito depende de cada comunidad autónoma.

Obligaciones de la empresa

En el caso de haber recibido subvención:

Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.

En caso de incumplir esta obligación la empresa deberá reintegrar las cantidades correspondientes al periodo de incumplimiento; este reintegro de cantidades debe limitarse a la subvención recibida, no estando obligada a devolver cantidad alguna por las bonificaciones disfrutadas hasta el momento. La devolución de la cantidad correspondiente por la subvención será la parte proporcional al tiempo durante el cual el trabajador no está en la plantilla de la empresa, es decir, el tiempo que resta desde la fecha del cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas. En el supuesto de despido improcedente la devolución será por la totalidad de la cantidad de subvención recibida.

Normativa

Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella. [[Permalink ELI](#)]

Artículo 57 del capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo



selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. [[Permalink ELI](#)]

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[Permalink ELI](#)]

Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. [[Permalink ELI](#)]

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

Requisitos de los trabajadores

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

La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.

La determinación del grado de discapacidad se llevará a cabo por los Equipos multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.

Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

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

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Esta exclusión no se aplicará cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

Características del contrato

Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ser de carácter indefinido con excepción del contrato de trabajo a distancia.

Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficiosa.

Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador con discapacidad para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.

La necesidad de que el trabajador con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo multiprofesional.



En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
- b) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

Requisitos de la empresa

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

El objetivo principal de estos centros es la integración laboral y por tanto social de personas con discapacidad.

Para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

Pueden ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos. Por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios.

Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.

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

La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican los Centros Especiales de Empleo que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial.

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el computo del tiempo máximo de bonificación.

No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto



Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

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

Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo. Aunque este requisito se mantiene en el artículo 8 del Real Decreto 1451/1983, si se quiere aplicar la bonificación no es necesario solicitar al trabajador mediante oferta de empleo en la oficina correspondiente, pero si además se pretende solicitar subvención, debe recabar información previa a la formalización del contrato del Servicio Autonómico de Empleo por si fuera requisito exigido para la obtención de la subvención, la presentación de la oferta de empleo.

Incentivos

Las ayudas que pueden recibir consisten en:

1. Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación de centros o ampliación de los mismos. Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998). Subvenciones de:

12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90% de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla o,

9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70% y el 90% del total de la plantilla.

Se podrán conceder las subvenciones anteriores siempre que el centro especial de empleo justifique adecuadamente la inversión que implica el proyecto para alguna o alguna de las siguientes acciones:

Subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorías...).

Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés.

Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.

2. Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE (Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998).

Las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, consisten en:

Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.

Subvenciones del coste salarial por un importe del 50% del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

Subvención del coste salarial en el caso de discapacidad severa (serán por un importe del 55% del salario mínimo interprofesional).

Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.

Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo.

Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.

Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de



puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.

3. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (R.D. 469/2006, de 21 de abril).

Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

Otras características

El trabajo que realice el trabajador con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador con discapacidad y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión de los citados Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

Normativa

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido [[Permalink ELI](#)] (actual artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social [[Permalink ELI](#)]).

Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo. [[Permalink ELI](#)]

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



Requisitos de los trabajadores

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

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

Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el artículo 6 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero):

- a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- b) Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
- c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

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

Requisitos de la empresa

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

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

Incentivos

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

Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

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

Subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo



pactada.

Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:

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

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

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre).

Obligaciones de la empresa

Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.

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

Otras características

En lo no previsto en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, será de aplicación a las empresas colaboradoras y a estos contratos el régimen sobre requisitos y exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, aplicable a las ayudas reguladas en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

Normativa

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. [[Permalink ELI](#)]



Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[Permalink ELI](#)]

Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con capacidad intelectual limite

Requisitos de los trabajadores

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

Quedan excluidos los trabajadores/as que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

El trabajador/a no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

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

Quedan excluidos los trabajadores/as que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Características del contrato

Los contratos objeto de las ayudas que se indican en el apartado de incentivos tendrán que realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.

Requisitos de la empresa

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

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente



Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el computo del tiempo máximo de bonificación.

No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

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

Incentivos

Subvención* de 2000 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.

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

Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:

125 euros/mes (1500euros/año) durante 4 años

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre).

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

* Las subvenciones al ser competencia autonómica la exigencia del cumplimiento del requisito depende de cada comunidad autónoma.

Obligaciones de la empresa

En el caso de haber recibido subvención:

Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.

En caso de incumplir esta obligación la empresa deberá reintegrar las cantidades correspondientes al periodo de incumplimiento; este reintegro de cantidades debe limitarse a la subvención recibida, no estando obligada a devolver cantidad alguna por las bonificaciones disfrutadas hasta el momento. La devolución de la cantidad correspondiente por la subvención será la parte proporcional al tiempo durante el cual el trabajador no está en la plantilla de la empresa, es decir, el tiempo que resta desde la fecha del cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas. En el supuesto de despido improcedente la devolución será por la totalidad de la cantidad de subvención recibida.

Normativa

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores



minusválidos. [[Permalink ELI](#)]

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto-Ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos (disposición final primera). [[Permalink ELI](#)]

Clausulas específicas del contrato indefinido de personas desempleadas de larga duración

Requisitos de los trabajadores

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

Características del contrato

Por tiempo indefinido a tiempo completo o parcial.

Requisitos de la empresa

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

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

En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 2.7.

Incentivos

Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de:

Hombres: 1300 euros/año.

Mujeres : 1500 euros/año.

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

Duración

3 años

Normativa



Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. [[Permalink ELI](#)]

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

Requisitos de los trabajadores

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

A) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

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

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

E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, así como liberados condicionales y ex reclusos.

F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

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

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

El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con



estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

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

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Características del contrato

Los contratos objeto de las ayudas que se indican en el apartado de incentivos podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de la empresa

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el Artículo 46 del Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas Normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

Incentivos

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

Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinido se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del art.2.7 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dado por el art.6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE 31 de diciembre).

Otras características

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión,



procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

No se consideraran los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Normativa

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[Permalink ELI](#)]

Artículo 2.1. y disposición final tercera de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. [[Permalink ELI](#)]

Disposición final decimocuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. [[Permalink ELI](#)]

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

Requisitos de los trabajadores

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

El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

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

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Características del contrato

Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de la empresa



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

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas Normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas.

Incentivos

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

Violencia doméstica, de 70,83 €/mes (850 €/año) durante 4 años.

Violencia de género o de terrorismo, 125 €/mes, (1.500 €/año) durante 4 años.

Trata de seres humanos, 125 €/mes, (1.500 €/año) durante 2 años.

Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinidos se realicen a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre).

Otras características

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Normativa

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[Permalink ELI](#)]

Disposición final primera del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. [[Permalink ELI](#)]

Artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo. [[Permalink ELI](#)]

Disposición final octava de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia. [[Permalink ELI](#)]

Disposición final decimocuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma



del mercado laboral. [[Permalink ELI](#)]

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

Requisitos de los trabajadores

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

- A) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- C) óvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- D) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.



Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo., excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Características del contrato

Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo en este caso ser la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable.

También se podrá concertar el contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social. Se formalizarán por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de la empresa

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

Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, es decir, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.

Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.

Mantener en cómputo anual, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a dos.

No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.

Aplicar, al menos, el 80% de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.

Presentar anualmente un Balance Social que incluya memoria económica y social, grado de inserción en el mercado laboral ordinario y composición de la plantilla, información sobre las tareas de inserción realizadas y previsiones para el próximo ejercicio.

Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos, derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de



agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Incentivos

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

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

Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas Normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

Otras características

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Normativa

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. [[Permalink ELI](#)]

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[Permalink ELI](#)]

Clausulas específicas del contrato indefinido de familiar de trabajador autónomo

Requisitos de los trabajadores

Ser cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del trabajador autónomo.

Estar desempleado e inscrito en la oficina de empleo.

Características del contrato

Por tiempo indefinido a tiempo completo o parcial.

Requisitos del trabajador autonomo

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



derecho a la bonificación prevista.

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

A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en sus artículos 2.7, 6.1.b) y 6.2.

Incentivos

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

Duración

Período de 12 meses.

Normativa

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. [[Permalink ELI](#)]

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

Requisitos de los trabajadores

Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 274 del Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

La aplicación de esta medida será voluntaria.

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

Características del contrato

El contrato se realizará a tiempo completo y de forma indefinida.

Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de la empresa

No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos



subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:

Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.

Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Incentivos

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

Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio y sin perjuicio de la aplicación de las causas de Extinción del derecho previstas en las letras a), e), f) y g) y del artículo 272 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.

Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida si se cumplen los requisitos de la ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre) o del Real Decreto-ley 8/2019, es decir si el trabajador se incluye en alguno de los siguientes colectivos: persona con discapacidad; persona en exclusión social; víctima de violencia de género, doméstica, terrorismo o trata de seres humanos; o en el artículo 8 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo (BOE de 12 de marzo), es decir, ser persona desempleada de larga duración.

El abono mensual a que se refiere el apartado 1 anterior lo percibirá el trabajador de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de tres meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el apartado 2 anterior equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.

El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio. En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.

Normativa

Disposición transitoria quinta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. [[Permalink ELI](#)]

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. [[Permalink ELI](#)]

Cláusulas específicas del contrato indefinido de servicio del hogar familiar

Definición



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

Características del contrato

Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.

El contrato se podrá celebrar

- De palabra.
- Por escrito.

El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cual quiera de las partes con un período máximo de preaviso de 7 días.

El trabajador debe recibir información sobre los Elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (identificación de las partes, salario, jornada, etc..).

Incluirá:

- Prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos en su caso.
- Se garantiza como mínimo, el pago en metálico del SMI en cómputo anual por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie, por manutención o alojamiento.
- Cuando exista el salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.

Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior. La trabajadora o trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del SMI en cómputo anual.

Los trabajadores que trabajen por horas, en régimen externo perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales de descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias)

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.

La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.

Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un período de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes al descanso.



Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo reducirse a 10 en el caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.

El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso. El descanso semanal será de 36 horas consecutivas que comprenderá como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.

La relación laboral podrá extinguirse por:

Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Si el despido se declara improcedente por la jurisdicción competente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.

Extinción por desestimiento del empleador, que deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días.

Simultáneamente, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. La cuantía de la indemnización de 12 días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo. Conforme a los supuestos del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.

A partir del 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se integra en el Régimen General como un Sistema Especial.

Incentivos

Para el ejercicio 2021 se sigue manteniendo de acuerdo con lo establecido en el artículo 119.cuatro.4 del Real Decreto-ley 11/2020, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, la aplicación de una reducción del 20 por 100, en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, tal como dispone el artículo 7.3 del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre. Serán beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad



contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado de alta a tiempo completo en el citado Sistema Especial para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

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

Cuando la familia numerosa sea de categoría especial, no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

Solo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.

Normativa

Artículo 4.2 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. [[Permalink ELI](#)]

Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. [[Permalink ELI](#)]

Cláusulas específicas del contrato indefinido de trabajo en grupo

Definición

Celebrado con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad.

Características del contrato

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

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

El contrato podrá ser verbal o escrito.

Su duración podrá ser indefinida.

Normativa

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [[Permalink ELI](#)]

Cláusulas específicas del contrato indefinido de alta dirección

Definición

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



de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

Características del contrato

Se formalizará por escrito, en ejemplar duplicado, uno para cada parte contratante. En ausencia de pacto escrito, se entenderá que el empleado es personal de alta dirección cuando se den los supuestos del artículo 8.1. del Estatuto de los Trabajadores y la prestación profesional se corresponda con la que define el artículo 1.2. del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de nueve meses, si su duración es indefinida.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

El contrato de trabajo tendrá la duración que las partes acuerden.

La jornada, horarios, fiestas y permisos, así como para vacaciones, será el fijado en las cláusulas del contrato, en cuanto no configuren prestaciones a cargo del empleado que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente.

Normativa

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. [[Permalink ELI](#)]

Otros contratos indefinidos

Cualquier otra relación laboral que no pueda incluirse en ninguna de las definidas en esta guía.

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

Requisitos de los trabajadores

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

El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato formativo (de prácticas o para la formación y el aprendizaje). El contrato temporal de fomento de empleo se pueden transformar en indefinido con bonificación en cualquier momento de la vigencia del mismo. Los contratos formativos para tener derecho al incentivo, se transformaran en indefinido a la finalización de su duración inicial o prorrogada.

Requisitos de la empresa

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.



No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Incentivos

En el caso de la transformación del contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad: subvención de 3.907 euros por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo.

Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

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

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

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo (BOE de 7 de marzo).

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

Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

Otras características

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la



Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial, salvo que el empleador sea un Centro Especial de Empleo.

Normativa

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. [[Permalink ELI](#)]

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[Permalink ELI](#)]

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. [[Permalink ELI](#)]

Cláusulas específicas de conversión de contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinido

Requisitos de los trabajadores

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

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

El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y transforme el contrato cuando se trate de un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo, o en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

Requisitos de la empresa

Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones que se indican en el apartado siguiente, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación, incluidos los autónomos y sociedades laborales o cooperativas, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de los trabajadores por cuenta ajena.

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.



Incentivos

Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada contrato en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación por transformación en indefinido: 500 €/año durante tres años, y de 700 €/año, si es mujer.

Cuando la transformación de los contratos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Otras características

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica. En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial, salvo que el empleador sea un Centro Especial de Empleo.

Será de aplicación lo establecido en la sección primera del capítulo primero de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

* La sustitución por anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo fue derogada con efectos de 01/01/2013 según disposición derogatoria única de la Ley 27/2011, DE 1 de agosto, sobre actualización adecuación y modernización del sistema de seguridad social.

Normativa

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[Permalink ELI](#)]

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. [[Permalink ELI](#)]

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal
Condesa de Venadito, 9. 28027 Madrid

NIPO: 120-21-011-0

Actualizada a enero 2021