

3.a) BONIFICACIONES DE CUOTAS POR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

(art. 10 RDL. 10/2010)

<u>Hasta el 17-6-2010 inclusive</u>	<u>A partir del 18-6-2010</u>
- Bonificaciones en la cuota empresarial a empleadores que contraten indefinidamente a tiempo completo a trabajadores de los siguientes colectivos:	- Bonificaciones en la cuota empresarial a empresas que contraten hasta el 31-12-2011 indefinidamente a trabajadores de los siguientes colectivos:
• Mayores de 45 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) toda la vigencia del contrato	• Desempleados mayores de 45 años, inscritos en la oficina de empleo al menos 12 meses: 1.200 euros (o equivalente diario) durante 3 años Si son mujeres: 1.400 euros (o equivalente diario)
• Jóvenes de 16 a 30 años: 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante 4 años	• Desempleados de 16 y 30 años, con especiales problemas de empleabilidad (inscritos como desempleados al menos 12 meses, sin haber completado la escolaridad obligatoria ni tener titulación profesional), inscritos en la oficina de empleo: 800 euros (o equivalente diario) durante 3 años Si son mujeres: 1.000 euros (o equivalente diario)
• Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos 6 meses: 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años	
• Mujeres: 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años	
• Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años	
• Mujeres que se reincorporan al empleo tras 5 años de inactividad laboral, siempre que antes hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante al menos 3 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años	
- Bonificaciones en la cuota empresarial a empresas que transformen en indefinidos en cualquier fecha contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación: 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante 4 años	- Bonificaciones en la cuota empresarial a empresas que transformen en indefinidos hasta el 31-12-2011 contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación: 500 euros (o equivalente diario) durante 3 años Si son mujeres: 700 euros (o equivalente diario)

<u>Hasta el 17-6-2010 inclusive</u>	<u>A partir del 18-6-2010</u>
	- Requisito imprescindible: con cada nueva contratación/transformación debe incrementarse el nivel de empleo fijo de la empresa → para el cálculo, se toma el promedio diario de trabajadores con contrato indefinido en los 90 días anteriores a la nueva contratación/transformación (excluidos contratos indefinidos extinguidos en ese período por despido procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente, o durante el período de prueba)
	- Durante la duración de la bonificación, la empresa debe mantener el nivel de empleo fijo
	- Trabajadores contratados conforme a estas bonificaciones, son objetivo prioritario en planes de formación
- Contratación indefinida a tiempo completo de trabajadores desempleados con responsabilidades familiares (1 ó más hijos a cargo) → bonificación en la cuota empresarial a la Seg. Social: 125 euros/mes (1.500 euros/año) o equivalente diario, durante 2 años	- No se bonifica la contratación indefinida de trabajadores desempleados con responsabilidades familiares

3.b) CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

(art. 11.2 ET, art. 11 y D.T. 7ª RDL. 10/2010)

<u>Hasta el 17-6-2010 inclusive</u>	<u>A partir del 18-6-2010</u>
- Trabajadores entre 16 y 21 años	- Trabajadores entre 16 y 25 años (hasta el 31-12-2011)
- Retribución: • La fijada en convenio colectivo • Mínimo: SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo	- Retribución: • La fijada en convenio colectivo • Mínimo 1er. año: SMI proporcional al tiempo de trabajo efectivo • Mínimo 2º año: SMI, independiente del tiempo de formación teórica
- Acción protectora de la Seg. Social: contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; asistencia sanitaria en caso de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad; prestaciones económicas por IT derivadas de riesgos comunes y por maternidad; pensiones; y cobertura del FOGASA	- Acción protectora de la Seg. Social: todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo (salvo en el caso de contratos para la formación con alumnos trabajadores en programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo, en que no se cubre esta última contingencia)

<u>Hasta el 17-6-2010 inclusive</u>	<u>A partir del 18-6-2010</u>
- En la negociación colectiva se pueden fijar compromisos de conversión de contratos formativos en indefinidos	- En la negociación colectiva se pueden fijar critérios/procedimientos para conseguir paridad de género en nº de trabajadores vinculados a la empresa con contratos formativos , y compromisos de conversión de estos contratos en indefinidos
- Cotización por desempleo: no hay	- Cotización por desempleo: cuota fija resultante de aplicar a la base mínima por contingencias de AT y EP el mismo tipo y distribución empresario/trabajador en la cotización que para el contrato en prácticas
	- Base reguladora y cuantía de la prestación: la normal (art. 211 LGSS)
- Bonificaciones específicas de cuotas: no hay	- Bonificaciones específicas de cuotas: <ul style="list-style-type: none"> • Contratos para la formación celebrados por empresas antes del 31-12-2011 (o antes del 18-6-2010, pero prorrogados entre esta fecha y el 31-12-2011), con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo: 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes y de las cuotas de los trabajadores durante toda la vigencia del contrato (o durante la vigencia de la prórroga) • El contrato para la formación debe suponer un incremento de plantilla

3.e) CONTRATOS EN PRÁCTICAS

(art. 11.1 ET)

<u>Hasta el 17-6-2010 inclusive</u>	<u>A partir del 18-6-2010</u>
- Se concierta con quienes tienen título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años , o de 6 años cuando el trabajador es minusválido , siguientes a terminar los estudios → reglas:	- Se concierta con quienes tienen título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, conforme a las leyes que regulan el sistema educativo o de certificado de profesionalidad conforme a la LO 5/2002 , que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 5 años , o de 6 años cuando el trabajador es discapacitado , siguientes a terminar los estudios → reglas:
<ul style="list-style-type: none"> • El puesto de trabajo debe permitir obtener práctica profesional adecuada al nivel de estudios 	<ul style="list-style-type: none"> • El puesto de trabajo debe permitir obtener práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación
<ul style="list-style-type: none"> • Duración: entre 6 meses y 2 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Duración: entre 6 meses y 2 años

<u>Hasta el 17-6-2010 inclusive</u>	<u>A partir del 18-6-2010</u>
<ul style="list-style-type: none"> • No se puede estar contratado en prácticas, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a 2 años, aunque la titulación o el certificado de profesionalidad sea distinto 	<ul style="list-style-type: none"> • No se puede estar contratado en prácticas, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a 2 años, aunque la titulación o el certificado de profesionalidad sea distinto, ni para el mismo puesto de trabajo, ni en base a un certificado de profesionalidad obtenido a consecuencia de un contrato para la formación previo con la misma empresa
<ul style="list-style-type: none"> • Período de prueba: máximo 1 mes cuando el trabajador tiene título de grado medio, y 2 meses cuando el trabajador tiene título de grado superior 	<ul style="list-style-type: none"> • Período de prueba: máximo 1 mes cuando el trabajador tiene título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, y 2 meses cuando el trabajador tiene título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3
<ul style="list-style-type: none"> • Retribución: la fijada en convenio colectivo para trabajadores en prácticas, mínimo del 60% el primer año y del 75% el segundo año, de la de un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto 	<ul style="list-style-type: none"> • Retribución: la fijada en convenio colectivo para trabajadores en prácticas, mínimo del 60% el primer año y del 75% el segundo año, de la de un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto
<ul style="list-style-type: none"> • Si al terminar el contrato el trabajador continúa en la empresa, no hay nuevo período de prueba 	<ul style="list-style-type: none"> • Si al terminar el contrato el trabajador continúa en la empresa, no hay nuevo período de prueba