

## UNITAT DE TREBALL 2 – EL CONTRACTE DE TREBALL

Commentaire [DA1] : UNIT  
AT DE TREBALL 2

### 1.- Què és un contracte de treball ?.

Com tot contracte, es tracta d'un acord en el que les parts firmants concreten els seus drets i obligacions sobre una matèria o cosa concreta.

En el contracte de treball es fixen les característiques de la prestació de treball: treball que s'ha de desenvolupar, jornada, horari, salari, duració de la relació laboral...

- **Contracte de Treball.** *“Es l'acord entre dues persones, per la que una d'elles, el treballador, es compromet a prestar determinats serveis baix la direcció d'una altra, l'empresari, rebent a canvi una retribució garantida, es a dir, aliena als riscos de l'empresa”.*

#### 1.1.- Elements del contracte de treball.

En tots els contractes de treball existeixen tres elements essencials, sense el que no seria vàlid: **consentiment, objecte i causa**. Les característiques d'aquests elements distingeixen el contracte de treball d'altres contractes.

| Element essencials  | Concepte i característiques  |
|---------------------|--|
| <b>Consentiment</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifestació de la voluntat de les parts de celebrar un acord o contracte.</li> <li>• És nul en consentiment prestat amb violència, intimidació o dol (aconseguit mitjançant engany o frau), o si el presten persones sense capacitat legal per donar-lo (menors d'edat, persones amb discapacitat mental...).</li> <li>• El consentiment es pot donar de forma verbal o per escrit.</li> </ul> |
| <b>Objecte</b>      | És el treball prestat en certes condicions (personal, voluntari, dependent i per compte aliena) a canvi d'un salari. L'objecte a de ser possible, lícit i determinat.  |
| <b>Causa</b>        | La raó per la que es concerta un contracte. El contracte de treball consisteix en intercanviar la voluntat de treballar per un salari.   |

#### 1.2.- Persones que intervenen en un contracte de treball.

Les part que intervenen en un contracte de treball són: el treballador i l'empresari. Ambdues parts han de tenir capacitat per realitzar un contracte de treball vàlid.

El **Treballador** és la persona física o natural que desenvolupa el treball.

L'**empresari** és la persona física o jurídica o Comunitat de Bens que rep els serveis a canvi del lliurament d'un salari.

La capacitat per a contractar ve determinada per l'edat, la titulació, l'absència de malalties o deficiències de caràcter físic o psíquic que incapacitin per contractar o treballar, i la nacionalitat.

| Limitacions per contractar i treballar |                     |   |
|--|---------------------|---|
| <b>Treballador</b>                     | <b>Edat</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• A partir del 18 anys es pot contractar lliurement.</li> <li>• Amb 16 i 17 anys es requereix l'autorització dels pares o tutor legal, o estar emancipat (<i>Situació legal que capacita al menor, a partir del 16 anys, per regir la seva persona i els seus bens com si fos major. S'obté per: matrimoni, concessió dels pares o concessió judicial.</i>)</li> <li>• No poden treballar els menors de 16 anys, llevat en espectacles públics i prèvia autorització de l'autoritat laboral per escrit i per acte determinat.</li> </ul> |
|  | <b>Titulació</b>    | Es requereix la possessió de la adequada titulació per l'exercici de determinades professions (metges, arquitectes...)  |
|  | <b>Incapacitat</b>  | Quan per sentència judicial es dictamina la incapacitat per a contractar o treballar.   |
|  | <b>Nacionalitat</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrangers no comunitaris. Requereixen un permís de treball, expès pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials.</li> <li>• Estrangers comunitaris, Gaudeixen del dret de lliure circulació en Espanya. Per tant, no poden ser objecte de discriminació per raons de nacionalitat respecte dels treballadors espanyols.</li> </ul>   |
| <b>Empresari</b>                       | <b>Edat</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poden contractar lliurement: <ul style="list-style-type: none"> <li>- A partir del 18 anys.</li> <li>- Els majors de 16 anys emancipats o havent obtingut el benefici de la majoria d'edat concedida pel jutge.</li> </ul> </li> <li>• Els menors d'edat no emancipats poden contractar representats pel seu pare, mare o, en el cas, tutor.</li> </ul>  |
|  | <b>Incapacitat</b>  | Els incapacitats seran assistits pel seu representant legal, segons determini la sentència.   |

### 1.3.- Altres elements del contracte.

A més dels elements essencials hem de tenir en compte altres aspectes que ens permetran identificar els diferents contractes de treball.

#### La forma

El contracte es pot formular per escrit o de paraula.

- **Per escrit.** Han de constar per escrit els contractes quan així ho exigeixi la una disposició legal.
- **De paraula.** En la pràctica només es poden subscriure de forma verbal dos modalitats de contractes:
  - El contracte eventual per circumstàncies de producció de duració igual o inferior a quatre setmanes.
  - El contracte indefinit ordinari

Malgrat això, qualsevol de les parts podrà exigir que el contracte es formalitzi per escrit, fins i tot durant el transcurs de la relació laboral.

**El contingut del contracte.**

Si no consta en el contracte de treball celebrat per escrit, el empresari haurà d'**informar per escrit al treballador**, en el termini de dos mesos a contar des de l'inici (sempre i quan abans no hagi acabat el contracte), sobre els elements essencials d'aquest i les **principals condicions de treball**.

**Contingut mínim del contracte o informació a transmetre per escrit al treballador**

- a) La identitat de les parts del contracte de treball.
- b) La data de començament de la relació laboral i, si es tracta d'una relació temporal, la duració previsible d'aquesta.
- c) El domicili social de l'empresa o, en el seu cas, el domicili de l'empresari i el centre de treball on prestarà els seus serveis habitualment. Si el treballador prestès els seus serveis de forma habitual en diferents centres de treball o centres de treball mòvil o intinerant, es farà constar aquesta circumstància.
- d) La categoria o grup professional del lloc de treball que desenvolupa el treballador o la caracterització o la descripció resumida d'aquest, en termes que permetin conèixer amb suficient precisió el contingut específic del treball.
- e) La quantia del salari base inicial i la dels complements salarials, així com la periodicitat del pagament.
- f) La duració i la distribució de la jornada ordinària de treball.
- g) La duració de les vacances i, en el seu cas, de quina forma s'atribuiran i determinaran dites vacances.
- h) Els terminis de avís previ que, en el seu cas, estiguin obligats a respectar l'empresari i el treballador en el supòsit d'extinció del contracte de treball o les modalitats de determinació dels esmentats avís previ.
- i) El conveni col·lectiu aplicable a la relació laboral, precisant les dades concretes que permetin la seva identificació.

### La nul·litat del contracte.

El contracte de treball pot resultar nul (parcial o total) per inexistència o vici del consentiment, impossibilitat o il·licitud de l'objecte, inexistència o il·licitud de la causa o per infracció de les normes laborals.

| Tipus de nul·litat | Efectes de la nul·litat   | Exemples de nul·litat  |
|--------------------|---|--|
| <b>Parcial</b>     | Si resulta nul·la una part del contracte, es manté la part nul·la per lo establert en la norma o conveni col·lectiu aplicable.                                | En el contracte s'estableix una jornada setmanal de 45 hores i en el conveni col·lectiu s'estableixen 35. Serà nul·la la clàusula del contracte relativa a la jornada setmanal i quedarà substituïda pel que estableix el conveni col·lectiu.                        |
| <b>Total</b>       | Els efectes de la nul·litat es generen des del moment de declaració de nul·litat. El treballador pot exigir la remuneració pel treball que ja hagués prestat. | S'ha celebrat un contracte amb un noi de 14 anys. Un inspector de treball declara nul el contracte, per d'una part per treballar. A més de les responsabilitats a las que tindrà que fer front l'empresari, haurà de remunerar el treball ja realitzat per el menor. |

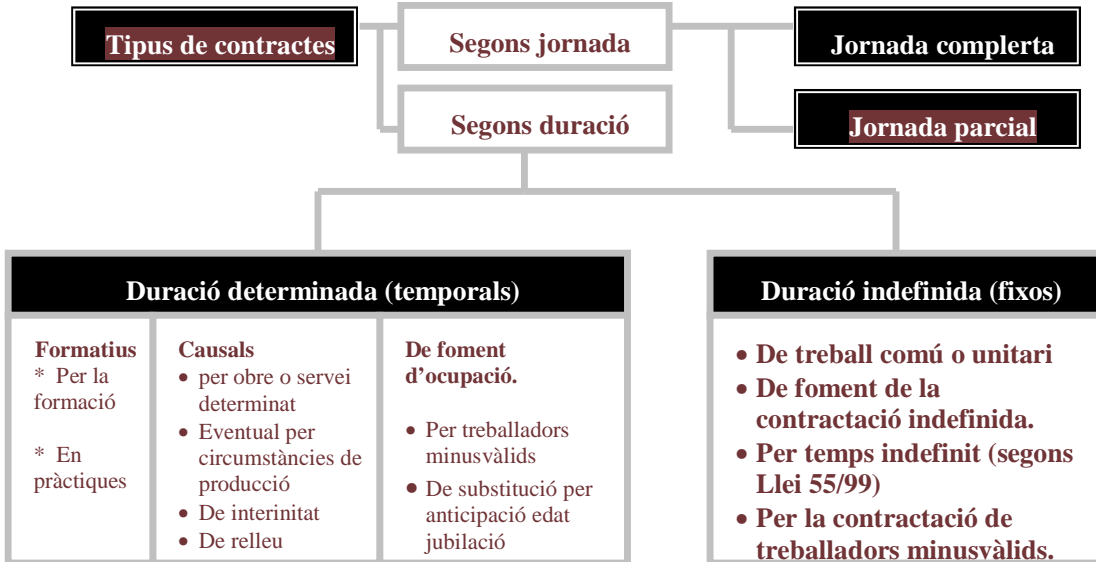
#### 1.4.- El període de prova.

És el període de temps durant el qual qualsevol de les parts (treballadors o empresaris) pot donar per acabada la relació laboral, sense necessitar de avís previ ni dret a indemnització.

| Característiques el període de prova.  |
|--|
| <b>Forma.</b> El període de prova ha de constar per escrit en el contracte.  |
| <b>Duració màxima.</b> La seva duració màxima la estableix el conveni col·lectiu aplicable. Si res s'estableix en l'esmentat conveni, la duració no podrà excedir del que indica l'Estatut de Treballadors ET. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Duració màxima segons l'ET: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Tècnics titulats (per a l'exercici de la seva professió es requereix disposar de titulació universitària): - 6 mesos.</li> <li>❖ Resta de treballadors: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 mesos, en empreses amb menys de 25 treballadors.</li> <li>- 2 mesos, en empreses amb 25 o més treballadors.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> |

**2.- Són iguals tots el contractes de treball?.**

Tot treballador aspira tenir un treball fix i a jornada completa, per la seva seguretat econòmica. A més està demostrat que els treballadors amb ocupació en precari (temporal) sofreixen més accidents de treball.



### 2.1.- Contractes de duració determinada.

Aquests contractes s'han de celebrar per escrit en model oficial. Les oficines d'Ocupació de l'INEM disposen dels esmentats models. Són característica d'aquests contractes la possibilitat d'efectuar pròrrogues (aplaçaments) d'aquests i la necessitat de denúncia (comunicació escrita de la seva extinció).

| <b>Contractes formatius</b> |   |   |
|-----------------------------|---|---|
| <b>Per a la formació .</b>  | <b>Concepte</b>                           | Tenen per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica per el desenvolupament adequat d'un ofici o lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.   |
|                             | <b>Requisits dels treballadors</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• No haver complert 21 anys. Si el treballador és minusvàlid, no existeix límit d'edat.</li> <li>• No tenir la titulació requerida per un contracte en pràctiques en l'ofici o categoria objecte de contractació.</li> <li>• No haver desenvolupat abans el lloc per al que es contracta, per un període superior a 12 mesos.</li> <li>• No haver esgotat la duració màxima per als contractes d'aprenentatge o per a la formació en una relació laboral anterior, en la mateixa o distinta empresa.</li> </ul> <p>Si ha estat contractat per un període inferior a dos anys, només es podrà subscriure el contracte de formació per el temps que resti fins completar la duració màxima establerta. L'empresa haurà de sol·licitar in certificat al INEM per a comprovar si el treballador ha esgotat el termini màxim.</p> |
|                             | <b>Núm. Màxim de treballadors empresa</b> | Depèn de el que s'hagi establert pel conveni col·lectiu aplicable. Si no s'indica res en aquest, s'aplicarà el que diu l'art. 7 del Real Decret 488/1998, de 27 de març.  |
|                             | <b>Duració</b>                            | Entre 6 mesos i 2 anys. Per conveni col·lectiu es pot establir una duració màxima de 3 anys; 4, si es tracta de minusvàlid. Si el treballador és minusvàlid, l'empresa tindrà dret a un descompte del 50% de la quota de Seguretat Social. Al finalitzar el contracte, l'empresari haurà de lliurar al treballador un certificat.   |
|                             | <b>Jornada</b>                            | El que s'estableix a temps complert (no es pot concertar a temps parcial). Una part serà aplicada a formació teòrica (el 15% com a mínim) i la resta a treball efectiu.   |
|                             | <b>Retribució</b>                         | Serà la fixada en conveni col·lectiu sense que, en el seu defecte, pugui ser inferior al Salari Mínim interprofessional en proporció al temps treballat efectivament.   |
|                             | <b>Seguretat Social</b>                   | Les quotes (molt reduïdes) a la Seguretat Social són fixades i les estableix anualment el Govern. No generen dret a prestació per atur.   |

**Contractes formatius**

|                      |                                    |   |
|----------------------|------------------------------------|---|
| <b>En pràctiques</b> | <b>Concepte</b>                    | Tenen per objecte l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats per el treballador amb estudis universitaris (Llicenciats, Diplomats, Enginyers o Arquitectes Superiors o Tècnics) o de Formació Professional de grau mitjà o superior (Tècnics, Tècnics Superiors) o de primer o 2n. Grau (Tècnics Auxiliars i Tècnics Especialistes). El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de les pràctiques adequades al nivell dels estudis cursats.   |
|                      | <b>Requisits dels treballadors</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposar de la adequada titulació universitària o de Formació Professional específica.</li> <li>• No haver transcorregut més de quatre anys des de l'acabament dels corresponents estudis. En el cas de treballadors minusvàlids, aquest termini serà de 6 anys. La prestació del servei militar o prestació social substituiria interromp el còmput d'aquest període.</li> </ul>  |
|                      | <b>Duració</b>                     | No podrà ser inferior a sis mesos i excedir de dos anys. Cap treballador podrà estar contractat en pràctiques, en la mateixa o altra empresa, per temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació.  |
|                      | <b>Jornada</b>                     | Pot ser a temps complet o a temps parcial   |
|                      | <b>Retribució</b>                  | Serà la fixada en conveni col·lectiu. En el seu defecte no podrà ser inferior al 60% o al 75% durant el primer o segon any de contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per un treballador que desenvolupi el mateixa o equivalent lloc de treball. En cap cas podrà cobrar menys del Salari Mínim Interprofessional (el mínim que pot cobrar un treballador, amb independència de la seva categoria professional). En el cas de treballadors en pràctiques contractats a temps parcial, el salari s'aplicarà proporcionalment en funció a la jornada pactada. |
|                      | <b>Període de prova</b>            | En el contracte pe a la formació regeix la regla general sobre períodes de prova. Ara bé, en el contracte en pràctiques existeix una regla especial. El període màxim dependrà de la titulació del treballador: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un mes per a titulats de grau mig (Diplomats, Arquitectes i Enginyers Tècnics i Tècnics d'FP o equivalents).</li> <li>• Dos mesos per a titulats de grau superior (Llicenciats, Arquitectes i Enginyers Tècnics Superiors d'FP o equivalent).</li> </ul>   |

- Reforma laboral 2006:

- No hi ha límit d'edat per als desocupats que s'incorporen com alumnes - treballadors a un programa de taller d'ocupació o són discapacitats.
- Límit fins als 24 anys per als desocupats que s'incorporen com alumnes - treballadors a un programa escola - taller o casa d'oficis.

### Contractes causals

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>Per obra o servei determinat .</b>                     | <b>Concepte</b>                          | Té per objecte efectuar obres o serveis determinats amb autonomia i substantivitat pròpies dintre de l'activitat de l'empresa i l'execució, encara limitada en el temps, es de duració incerta.   |
|   | <b>Forma</b>                             | Per escrit, identificant suficientment l'obra o servei que contribueix a l'objecte del contracte.   |
|   | <b>Duració</b>                           | El temps exigít per la realització de l'obra o servei. S'entén que ha acabat l'obra quan han finalitzat els treballs de la especialitat del treballador.  |
|   | <b>Denúncia</b>                          | Quan el contracte tingui una duració superior a un any, la denúncia del contracte ha d'efectuar-se amb 15 dies d'antelació el acabament d'aquest.   |
| <b>Eventual per cir -<br/>circumstàncies de producció</b> | <b>Concepte</b>                          | Té per objecte atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de feines o excés de comandes, tot i tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.   |
|   | <b>Forma</b>                             | Pot subscriure's de forma verbal si la duració no és superior a 4 setmanes, i no és a temps parcial. Si es formalitza per escrit s'ha d'indicar amb claredat les circumstàncies que ho justifiquen.   |
|   | <b>Duració</b>                           | La duració màxima és de 6 mesos dintre d'un període de 12 mesos. En conveni sectorial es pot establir una durada màxima fins a 13 mesos i mig, en un període de 18 mesos.   |
|   | <b>Denúncia</b>                          | Si té una duració superior a un anys, la seva denuncia haurà d'efectuar-se amb 15 dies d'antelació.   |
| <b>D'interinitat</b>                                      | <b>Concepte</b>                          | Tenen per objecte la substitució d'un treballador amb dret a reserva del lloc de treball (servei militat, prestació social substitutòria, baixa per malaltia, accident...) o per cobrir temporalment un lloc durant el procés de selecció fins la seva cobertura definitiva.  |
|   | <b>Forma</b>                             | Per escrit. S'ha d'identificar el treballador substituït i la causa de la substitució, indicant si el lloc que ha de desenvolupar és el mateix que el substituït o el del altre treballador que passa a desenvolupar el d'aquell.   |
|   | <b>Duració</b>                           | Mentre duri els dret de reserva del lloc substituït. Si es tracta de cobrir un lloc temporalment, la duració del contracte coincidirà amb el procés de cobertura, que no podrà ser superior a 3 mesos.  |
|   | <b>Bonificació a la Seguretat Social</b> | Pot consultar els diferents tipus de bonificació als contractes de treball, que segons el cas va d'un 50% al 100%. ( <b>document 1, UT2</b> )   |
| <b>De relleu</b>  | <b>Concepte</b>                          | Té per objecte la prestació del serveis per un treballador (qui relleva) com a mínim durant la part de la jornada vacant que un altre treballador (el rellevat), que es jubila parcialment redueix la jornada entre el 30% i el 77%. El qui relleva podrà contractar a jornada complerta. Al rellevat se li formalitzarà un contracte a temps parcial per jubilació parcial (s'adapta el seu salari en proporció a la jornada treballada, cobrant pensió pel que es redueix). |
|   | <b>Requisits dels treballadors</b>       | Qui relleva haurà d'estar inscrit com ha desocupat a les oficines de l'INEM i el rellevat ha de faltar-li com a màxim 5 anys per l'edat de jubilació total, i tenir dret a pensió.  |
|   | <b>Denúncia</b>                          | El temps que falti al treballador substituït per arribar a la jubilació total, com a màxim.   |



**Document 1 ITT 2**

**Contratos temporales causales de interinidad**

**Bonificaciones a la Seguridad Social.** Tendrán derecho a bonificaciones y reducciones de la cotización a la Seguridad Social, los contratos de interinidad celebrados con desempleados en los siguientes casos:

- Sustitución de otro trabajador, de un trabajador autónomo o del socio trabajador o socio de trabajo de una sociedad cooperativa, cuando éste disfrute del período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, o cuando se encuentre de baja por riesgo durante el embarazo (afecta a la salud de la madre o al feto). Tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales en todos los casos.
- Sustitución de un trabajador en excedencia por cuidado de un hijo menor de tres años o de un familiar que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, siempre que el sustituto lleve más de un año cobrando el subsidio de desempleo. Tendrán derecho a una reducción en la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 95% el primer año, 60% el segundo y 50% el tercero.

Los contratados mediante esta modalidad no pueden ser cónyuge ni pariente por consanguinidad ni afinidad, hasta el segundo grado, del empresario o de quienes sean miembros de los órganos de dirección o administración de la empresa, ni uno de éstos.

**Contractes de formació d'ocupació**

|  |                                    |  |
|--|------------------------------------|--|
| <b>Per a treballadors minusvàlids.</b>                       | <b>Concepte</b>                    | Tenen per objecte la contractació temporal de treballadors amb incapacitat, qualsevol que sigui la seva situació laboral anterior (no s'exigeix que estiguin inscrits com demandants de treball). Al ser un col·lectiu amb especial dificultat per accedir al món laboral, es permet la seva contractació temporal, qualsevol que sigui la naturalesa de l'activitat que desenvolupi. El contracta s'haurà de celebrar dintre de l'any en curs, tot i que normalment, mitjançant la Llei d'Acompanyament a la Llei de Pressuposts Generals de l'Estat, se sol prorrogar a l'any següent. |
|  | <b>Requisits de l'empresa</b>      | No haver amortitzat llocs de treball, amb posterioritat a l'1 de gener de 1999, per acomiadament declarat improcedent, expedient de regularització d'ocupació o necessitat objectiva acreditada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.  |
|  | <b>Duració</b>                     | No pot ser inferior a 12 mesos ni superior a 3 anys. Es pot efectuar prorrogues no inferiors a 12 mesos, fins completar una duració acumulada de 3 anys.   |
|  | <b>Jornada</b>                     | Pot ser a jornada completa o a temps parcial.  |
|  | <b>Incentius Subvenció</b>         | Si el contracte és a jornada completa, hi ha dret a una reducció del 100% de la cotització empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes. Subvenció 7.814 € per contractació a temps complet (prorratejant si és a temps parcial). Subvenció 902€ per adaptació del lloc de treball.   |
|  | <b>Denúncia</b>                    | Ha d'efectuar-se amb una antelació mínima de 15 dies si la duració del contracte es superior a un any.   |
|  | <b>Compensació econòmica</b>       | Al acabament del contracte, el treballador té dret a percebre una compensació de 12 dies de salari per any de servei.  |
| <b>De substitució per anticipació de l'edat de jubilació</b> | <b>Concepte</b>                    | Té per objecte substituir a treballadors que pretenen anticipar la seva jubilació total dels 65 anys als 64 anys. En realitat no es tracta d'una modalitat de contractació si no d'una mida de foment d'ocupació.  |
|  | <b>Requisits dels treballadors</b> | El treballador que es jubila ha de tenir 64 anys complerts i el nou treballador trobar-se inscrit com a demandant de treball en l'Oficina d'Ocupació.  |
|  | <b>Forma</b>                       | Es poden celebrar al amper de qualsevol modalitat de contractació, al menys el temps parcial, eventual i, en pràctiques, el de interinitat; en tot cas haurà de constar el nom del treballador que es jubila.  |

## 2.2.- Contractes de duració indefinida.

En l'actualitat existeixen diferents modalitats de contracte de duració indefinida, que generen, al mateix temps, diferents incentius per l'empresa. La tendència desitjada es la de que cada cop es concertin més contractes de duració indefinida.

| <b>Contractes de treball comú o ordinari.</b> |   |
|---|---|
| <b>Concepte</b>                               | Tenen per objecte contractar treballadors per temps indefinit i a jornada completa. |
| <b>Requisits</b>                              | No s'exigeixen requisits especials ni a l'empresa ni als treballadors.              |
| <b>Forma</b>                                  | Es poden celebrar de forma verbal o per escrit.                                     |
| <b>Incentius</b>                              | En l'actualitat no genera dret a cap incentiu.                                      |

*Reforma laboral 2006***CUADRO 2. INCENTIVOS QUE CONTINÚAN SIN MODIFICACIONES**

| COLECTIVO  | DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO   | INCENTIVOS Y DURACIÓN   |
|--|---|---|
| <b>CONTRATACIÓN TEMPORAL</b>   |   |   |
| <b>Contratados en interinidad</b>  | Desempleados que sustituyan a trabajadores con suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo(R.D. Ley 11/98)   | 100% de la cuota empresarial por todas las contingencias, durante toda la vigencia del contrato   |
|  | Desempleados con discapacidad que sustituyan a trabajadores con discapacidad en I.T. (D.A.9ª Ley 45/2002)   |   |
|  | Personas que sustituyan a trabajadoras víctimas de violencia de género ( Ley Orgánica 1/2004)   | 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el periodo de sustitución o 6 meses en supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo                   |
|  | Perceptores de prestaciones de desempleo durante más de un año y que sustituyan a trabajadores con excedencia para el cuidado de familiares (D.A. 14 del E.T.)  | 95%, 60% y 50% de la cuota empresarial por contingentes comunes durante el primer, segundo y tercer año de excedencia del trabajador sustituido   |
| <b>Mayores de 52 años</b>  | Desempleados inscritos en el SPE, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios del art. 215 de la LGSS o del subsidio por desempleo del REASS, con contrato a tiempo completo (D.Transitoria 5ª Ley 45/2002).    | 50% de la cuota empresarial a por contingencias comunes, con un máximo de 12 meses  |
| <b>Personas con discapacidad</b>   | Contratos formativos celebrados con personas con discapacidad (D.A .2ª del E.T.)  | Prácticas:50% de la cuota empresarial por contingencias comunes hasta 2 años (tiempo completo y parcial). Formación: 50% de la cuota de formación durante toda la vigencia del contrato |
| <b>Personal investigador en formación</b>  | Personal investigador en formación con beca o con contrato en prácticas (D.A.2ª del R.D.63/2006)  | 30% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante 1 año.  |
| <b>CONTRATACIÓN TEMPORAL O INDEFINIDA</b>  |   |   |
| <b>Trabajadores con contrato en vigor y que se encuentren en baja por maternidad</b> | Trabajadores que tengan suspendido el contrato por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante embarazo, y que sean sustituidos por desempleados con contrato de interinidad bonificado (D.A.2ª de la Ley 12/2001) | 100% de la cuota empresarial por todas las contingencias  |
| <b>Empleados de hogar en familia numerosa</b>  | Trabajadores fijos incluidos en Régimen especial de empleados de hogar que presten servicios como cuidadores de familias numerosas (Ley 40/2003)  | 45% de las cuotas al Régimen especial de empleados de hogar, durante el tiempo de cuidado de familia numerosa   |
| <b>Trabajadores en Ceuta y Melilla</b>   | En los sectores de Comercio, Hostelería, Turismo e Industria, excepto Energía y Agua. ( Orden TAS 856/2006)   | 40% de la cuota de la Base de cotización por contingencias comunes y de recaudación conjunta hasta marzo de 2008  |
| <b>TRABAJADORES AUTÓNOMOS</b>  |   |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Mujeres</b>  | Reincorporadas a la actividad autónoma en los dos años siguientes al parto (D.A .65 de la Ley 30/2005)      | 100% de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de autónomos, durante 1 año |
| <b>Discapacitados</b>   | Autónomos con discapacidad (Ley 45/2002)  | 50% de la cuota correspondiente a la base mínima de autónomos, durante 3 años                           |
| <b>Personas incorporadas al RE de Trabajadores Autónomos a partir del 1/1/2005, que tengan 30 años o menos, 35 o menos en caso de mujeres</b> | Autónomos hombres hasta 30 años y mujeres hasta 35 años (D.A.44 de la Ley 2/2004).                          | 25% de la cuota mínima de autónomos, durante 2 años.  |
| <b>Trabajadores en Ceuta y Melilla</b>  | En los sectores de Comercio, Hostelería, Turismo e Industria, excepto Energía y Agua. ( Orden TAS 856/2006) | 40% de la cuota de la Base de cotización por contingencias comunes hasta marzo de 2008                  |

Nota: Se mantienen las bonificaciones y reducciones de cuotas actualmente aplicables para contratos relacionados con la Copa de América (R.D. 2146/04), tripulantes de buques (Ley 19/1994), mayores de 65 años (art. 112.bis de la L.G.S.S.) y autónomos cotitulares de explotaciones agrarias (D.A. 49 Ley 30/2005).

## Reforma laboral 2006

**CUADRO 1. NUEVO PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO  
REAL DECRETO LEY 5/2006 PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO**

| Colectivos  | Descripción del colectivo  | Cuantía anual de bonificaciones a la Seguridad Social (en euros) *  | Duración                      |
|---|--|---|-------------------------------|
| <b>CONTRATACION INDEFINIDA</b>  |  |   |                               |
| Mujeres   | Desempleadas en general.   | 850   | 4 años                        |
|   | Contratadas en los 24 meses siguientes al parto  | 1.200   |                               |
|   | Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años                     |   |                               |
| Jóvenes varones   | de 16 a 30 años  | 800   | 4 años                        |
| Mayores de 45 años  |  | 1.200   | Toda la vigencia del contrato |
| Personas con discapacidad   | Contratados inicialmente y las conversiones en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo y de formativos con discapacitados | 3.000   | Toda la vigencia del contrato |
|   | Con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales   | 3.200   |                               |
| Otros colectivos y situaciones especiales   | Victimas de violencia de género o doméstica.   | 850   | 4 años                        |
|   | Parados de al menos 6 meses  | 600   |                               |
|   | Trabajadores en situación de exclusión social  | 500   |                               |
|   | Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación (no acogidos al Plan extraordinario)           |   |                               |
| <b>PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO</b>  |  |   |                               |
| Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de junio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007 |  | 800   | 3 años                        |
| <b>BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL</b>   |  |   |                               |
| Víctimas de violencia de género o doméstica   |  | 600   | Toda la vigencia del contrato |
| Personas con discapacidad   |  | 2.200   |                               |
| Personas en situación de exclusión social   |  | 500   |                               |
| <b>BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO</b>  |  |   |                               |
| Contratos indefinidos de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años   |  | 50% de aportación empresarial por contingencias comunes, salvo I.T, con incremento anual de un 10% hasta 100% | Toda la vigencia del contrato |

*Reforma laboral 2006*

|  |       |        |
|--|-------|--------|
| Mujeres con contrato suspendido(indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad | 1.200 | 4 años |
|--|-------|--------|

\* Las bonificaciones anuales se deducirán, por su importe mensual, en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, si el contrato es a tiempo parcial se aplica la proporción establecida en el artículo 2.6 del RD-ley 5/2006

**¿Cuales son las exclusiones a las bonificaciones contempladas en el programa de Fomento del Empleo?**

- Relaciones laborales de carácter especial (artº 2 ET).
- Familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2º grado, del empresario, o persona/s que tengan el control empresarial o sean cargos o miembros de órgano de Administración. No se aplica la exclusión si es autónomo contratando a un familiar menor de 45 años que no conviva ni esté a su cargo.
- Trabajadores que hubieran estado contratados indefinidamente en la misma empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores o en los 6 últimos meses con contrato de duración determinada, temporal o formativo, relevo o sustitución por jubilación (excepto transformaciones de contratos y contratos temporales formalizados con discapacitados).
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa tres meses antes excepto en casos de despido reconocido o declarado improcedente o despido colectivo.
- Incorporación de socios a cooperativas o sociedades laborales si han tenido vinculo laboral previo superior a un año con las mismas.

**¿Cuáles son los límites máximos para acogerse a las bonificaciones?**

Si un mismo trabajador puede dar lugar a más de una bonificación, el beneficiario de la misma elegirá una de ellas, salvo en el caso de las bonificaciones para el mantenimiento del empleo a mayores de 60 años, que son compatibles con el resto hasta el 100% de la cuota empresarial.

Las bonificaciones nunca podrán superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Las bonificaciones tampoco podrán superar el 60% del coste salarial anual del contrato que se bonifica salvo en discapacitados contratados en Centros Especiales de Empleo.

### **¿Se mantienen las bonificaciones en caso de cambios de circunstancias?**

Las bonificaciones se mantienen en los siguientes casos:

Si la bonificación se generó con contrato a tiempo parcial y se transforma en a tiempo completo no solo no se pierde sino que desde ese momento se aplican de acuerdo al nuevo contrato sin añadir ningún periodo de bonificación al generado al principio.

Se perderán si se vuelve a reducir la jornada por segunda vez.

En el caso de trabajadores jubilados parcialmente que anualmente reduzcan más su jornada de trabajo y salario tampoco perderá derecho a bonificación.

En el caso de que se disfruten bonificaciones por un trabajador indefinido dentro del programa de fomento de empleo de aplicación a partir de 17/05/1997, abandone voluntariamente este y, sea contratado sin solución de continuidad con un nuevo contrato indefinido a tiempo completo o parcial o fijo discontinuo por otra empresa o entidad dentro del mismo grupo de empresas por el tiempo que reste hasta completar el período total.

En el caso de sucesión de empresas el nuevo empleador no perderá el derecho hasta el periodo máximo de bonificación.

### **¿En qué caso hay que reintegrar las bonificaciones practicadas?**

Cuando se hayan aplicado sin reunir los requisitos establecidos en la norma se procederá a la devolución con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

### **¿Cómo se hacen efectivas las bonificaciones?**

Las bonificaciones se aplicarán de forma automática por los empleadores en los correspondientes documentos de cotización.

### **¿Cómo se controla la aplicación por los empleadores, de los incentivos del Programa de Fomento del Empleo?**

Las bonificaciones están sujetas a control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de la Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

| <b>Contractes de treball indefinit per a la contractació de treballadors minusvàlids</b> |   |
|--|---|
| <b>Concepte</b>  | Contractació per temps indefinit de treballadors minusvàlids, amb un grau d'invalidesa del 33% com a mínim, inscrits en l'Oficina d'Ocupació, encara que no siguin desocupats. Si reuneixen els requisits poden acollir-se a la Disposició Addicional 1a. De la Llei 63/97, que comporta un menor cost en l'acomiadament. En les empreses de 50 o més treballadors, al menys el 2% de la seva plantilla hauran de ser treballadors minusvàlids. |
| <b>Incentius</b>   | Subvenció de 3.907 euros per contracte celebrat (la part proporcional en els contractes a temps parcial), subvenció de fins a 901,52 euros per l'adaptació del lloc de treball. Reduccions de 6.000 euros de la quota de l'IRPF en Estimació Directa, o de l'Impost de Societats  |
| <b>Bonificacions</b>   | Bonificació de les quotes empresarials a la Seg. Soc. incloses les d'accident de treball i malaltia professional del 70% als menors de 45 anys i el 90% els majors de 45 anys.  |

## Llegir Reforma Laboral 2006, RDL 5/2006 de 9 de juny

### 2.3.- Altres contractes.

Es tracta de contractes quina característica no és la duració, si no la **discontinuitat**, be de la jornada (a temps parcial) o de les dates de treball (fixos discontinus).

| <b>Contractes de treball a temps parcial</b> |  |
|--|--|
| <b>Concepte</b>                              | Tenen per objecte la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o al any, inferior al 77% de la jornada a temps complert establert per conveni o, en el seu defecte, per Llei.   |
| <b>Duració</b>                               | Poden ser de duració indefinida o de duració determinada, conforme a la normativa que regula aquests contractes (per obra o serveis determinat, eventual, interinitat o foment de l'ocupació, així com jubilació parcial)  |
| <b>Hores extraordinàries</b>                 | Els treballadors contractats amb aquesta modalitat no poden realitzar-les, almenys que sigui per força major.  |
| <b>Hores complementàries</b>                 | En els contractes a temps parcial de duració indefinida es pot pactar per escrit, en model oficial, la realització d'unes hores complementàries, que no poden superar el 15% de les ordinàries del contracte, i que sumades no superin el 77% de la jornada complerta.<br>Aquestes hores es distribueixen com si fossin ordinàries i no estan subjectes a cotització addicional per hores extraordinàries. |
| <b>Salari</b>                                | Serà el proporcional a les hores treballades. S'aplicarà el que s'hagi establert en conveni col·lectiu per els contractes a temps parcial.   |
| <b>Cotització a la Seg. Soc.</b>             | Es realitzarà en funció de les hores treballades durant el mes.  |



| <b>Contractes per a la realització de treball fixos discontinus (Mod.PE/181)</b> |  |
|--|--|
| <b>Concepte</b>  | Es tracta d'un contracte indefinit a temps parcial per efectuar treballs que es repeteixen tots els anys dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa, en dates certes (treballs fixos i periòdics o treballs fixos d'execució discontinua en el temps, que no es repeteix en dates certes. |
| <b>Duració</b>   | S'ha de subscriure quan es treballi anualment alguns mesos o setmanes.<br>Quan no es repeteixen en dates certes, els treballadors poden reclamar en procés d'acomiadament davant un jutge Social, des del moment en que tingues notícies de la falta de convocatòria.                              |

### **3.- Obligacions amb la Seguretat Social**

Les persones estan sotmeses a la possibilitat de sofrir riscos socials, com malaltia, accident, atur... que origina situacions de necessitat (de atenció sanitària, de medicaments, necessitats econòmiques...).

El sistema de la **Seguretat Social** (Seg. Soc.) s'encarrega d'alleugerir aquestes situacions de necessitat mitjançant la concessió de prestacions (sanitària, farmacèutica, econòmica...), que analitzarem més endavant.

El sistema haurà d'identificar a les persones que tenen dret a aquestes prestacions i concedir-les.

Per això, prèviament, s'ha hagut de complir una sèrie d'obligacions amb la Seguretat Social originades en el procés de contractació i que permeten conèixer les persones protegides i recaptar els fons per fer front a la demanda de prestacions.

| <b>Obligacions amb la Seguretat Social</b>                |  | <b>Lloc i termini</b>   |
|---|--|---|
| <b>Obligacions (correspon complir-les als empresaris)</b> |  |   |
| <b>Inscripció de l'empresa en la Seguretat Social</b>     | Per poder contractar a treballadors, les empreses han d'inscriure's en la Seguretat Social, en el Mod. TA.6. Aquesta inscripció és única per a tot el territori nacional. Al realitzar-la s'assigna a l'empresa el número de compte de cotització principal. Havent d'obrir nous comptes de cotització (Mod. TA.7) per la realització de diferents activitats en la província o per realitzar contractes amb cotitzacions especials (per exemple, els contractes de formació) i comunicar el cessament d'activitats o variacions de dades (Mod. Ta.7). | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la DT de Tresoreria General de la Seguretat Social o Administració de la Seguretat Social de la localitat on estigui domiciliada l'empresa</li> <li>• .Prèvia a l'inici de les activitats.</li> </ul> |
| <b>Afiliació dels treballadors</b>                        | Acte d'identificació dels treballadors per part de la Seguretat Social. Mitjançant aquest acte se li assigna un número que té caràcter vitalici, per tant, l'afiliació es realitza un sol cop en la vida laboral del treballador. (Mod. TA.1)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lloc: el mateix.</li> <li>• Termini: Amb anterioritat a l'inici de la prestació de treball.</li> </ul>   |
| <b>Alta dels treballadors</b>                             | Ha d'efectuar-se cada cop que el treballador és contractat. Al ser donat d'alta, sorgeix l'obligació de cotitzar per ell. (Mod. TA.2). L'alta podrà realitzar-se a instància del treballador, per incompliment del empresari. També d'ofici (per actuació de la Inspecció de Treball).   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lloc: el mateix.</li> <li>• Termini: el mateix.</li> </ul>   |
| <b>Baixa i variació dels treballadors</b>                 | Acte pel qual es comunica el cessament dels serveis del treballador en l'empresa o variació de les seves dades. (Mod. TA.2).   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lloc: el mateix.</li> <li>• Termini: 6 dies des del cessament o variació de dada.</li> </ul>   |
| <b>Cotització a la Seguretat Social</b>                   | Els empresaris i els treballadors han de cotitzar a la Seguretat Social. Correspon a realitzar els ingressos de amb dues quotes a l'empresari, pel que deduirà la part que correspon al treballador del rebut salarial (nòmina)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En les entitats bancàries i financeres, així com en Tresoreria General de la Seg. Soc.</li> <li>• Dintre del mes següent al seu termini de pagament.</li> </ul>  |