

CÓDIGOS DE CONTRATOS (xxx)					
Se incluye entre paréntesis la codificación unificada TGSS – SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal):					
CONTRATOS INDEFINIDOS					
PRIMERA CIFRA		SEGUNDA CIFRA		TERCERA CIFRA	
1	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	0	SIN ESPECIFICACIÓN	0	INICIAL
				9	TRANSFORMACIÓN FOMENTO EMPLEO
2	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	3	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	0	INICIAL
				9	TRANSFORMACIÓN
3	FIJOS DISCONTINUOS	5	PROGRAMA FOMENTO EMPLEO	0	INICIAL
				9	TRANSFORMACIÓN SIN BONIFICACIONES
		8	TRANSFORMACIÓN	9	
CONTRATOS TEMPORALES O DURACIÓN DETERMINADA					
4	TEMPORAL TIEMPO COMPLETO	0	DURACIÓN DETERMINADA	1	OBRA O SERVICIO
				2	TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
5	TEMPORAL TIEMPO PARCIAL			4	PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN (no admite 504)
				5	VINCULADO A PROGRAMAS DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO
				6	CONTRATO DURACIÓN DETERMINADA FINANCIADO CON FONDOS EUROPEOS
				7	ARTISTAS Y PERSONAL TÉCNICO O AUXILIAR
				9	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE UNIVERSIDADES
				0	TEMPORAL DE SUSTITUCIÓN
				2	ACCESO DE PERSONAL INVESTIGADOR DOCTOR AL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN (no admite 512)
				3	DEPORTISTAS PROFESIONALES
		2	FORMATIVOS	0	FORMATIVO PARA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL
		1	FORMACIÓN EN ALTERNANCIA		
3	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	0	FOMENTO EMPLEO		
		1			
4	JUBILACIÓN PARCIAL y RELEVO	0	JUBILACIÓN PARCIAL (no admite 440)		
		1	RELEVO		
		5	PROGRAMA FOMENTO EMPLEO	0	TEMPORAL FOM. EMPLEO BONIFICADO
				2	FOM. EMPLEO EMPRESAS INSERCIÓN

ET: Estatuto de los Trabajadores - Texto Refundido R.D.Leg. 2/2015, 23 octubre (BOE 24/10/2015).

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN 2025

Enero 2026**Contenido adaptado**

al **Real Decreto-ley 32/2021, 28 diciembre** (BOE 30/12/2021), de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo,
a la **Ley 31/2022, 23 diciembre** (BOE 24/12/2022), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023,
a la **Ley 3/2023, 28 febrero** (BOE 01/03/2023), de Empleo,
y al **Real Decreto-ley 1/2023, 10 enero** (BOE 11/01/2023), de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas,
modificado por el **Real Decreto-ley 8/2023, 27 diciembre** (BOE 28/12/2023), y por el **Real Decreto-ley 2/2024, 21 mayo** (BOE 22/05/2024) y al **Real Decreto – Ley 11/2024 de 23 de diciembre**, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo(BOE 24/12/2024), y al **Real Decreto 1065/2025, 26 noviembre**, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo.

A efectos de ayudas e incentivos**deberán tenerse en cuenta las ÓRDENES del Gobierno de Aragón:**

Orden EPE/675/2022, 17 mayo (BOA 26/05/2022), por la que se establecen las bases reguladoras del programa de subvenciones destinado a fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Orden EEI/709/2024, 21 junio (BOA 03/07/2024), por la que se aprueban las bases reguladoras del Programa MEJORA para la concesión de subvenciones destinadas a la mejora de la empleabilidad de los jóvenes y para el relevo generacional en el mercado laboral aragonés.

Orden EPE/268/2023, 14 marzo (BOA 22/03/2023), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el estímulo del mercado de trabajo y el fomento del empleo estable y de calidad.

Orden EMC/1253/2025, 12 septiembre (BOA 30/09/2025), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del Programa para el fomento y consolidación del empleo autónomo.

Orden EMC/295/2025, de 17 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras del Programa de fomento del empleo en cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales para la concesión de subvenciones destinadas a la creación y consolidación de empleo y a la mejora de la competitividad en cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales.

IMPORTANTE:

Este documento, dada su condición de resumen, tiene carácter meramente orientativo.

Para una mayor información deberá consultarse la normativa aplicable señalada, así como, en su caso, el correspondiente convenio colectivo vigente. Asimismo, en el caso de relaciones laborales de carácter especial o tipos de empresa con normativa específica (Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción...) deberá consultarse su normativa aplicable.

TIPO DE CONTRATO	PERS. CONTRATADA	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
FORMATIVO PARA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL (420-520) art. 11 ET (red. RDLey 32/2021) Disp. Adic. 20ª ET RD 1065/2025	Titulación (finalización estudios) 3 años anteriores a la concertación del contrato (5 años en el caso de personas con discapacidad)	Mínimo 6 meses / Máximo 1 año Otras duraciones por Convenio Colect. (mínimo 6 meses / máximo 1 año). <i>Máximo 2 años para personas con capacidad intelectual límite, discapacidad o situación de exclusión social.</i> Máximo 1 año por la misma titulación o certificado de profesionalidad. Periodo prueba: máximo 1 mes, salvo convenio colectivo.	Completa o a Tiempo Parcial	Según Convenio o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo de las funciones desempeñadas. No inferior a retribución mínima establecida para el contrato formación en alternancia ni a SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.	Bonificación 50% cuota empresarial Seg. Social por contingencias comunes (<i>personas con discapacidad</i>) Bonificación por transformación en indefinido (art. 24 RDL 1/2023)	FORMA: Escrita + indicar expresamente la titulación <ul style="list-style-type: none"> • Título: universitario o de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional (Ley Orgánica 5/2002, en la actualidad Ley Orgánica 3/2022), o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. • Convenio de cooperación Entidad formativa y empresa. • Plan formativo individual y asignación de tutor o tutora. • Derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
FORMACIÓN EN ALTERNANCIA (421) art. 11 ET (red. RDLey 32/2021) Disp. Adic. 2ª ET Disp. Adic. 20ª ET Disp. Adic. 3ª Ley 35/2010 Ley 3/2012: art. 2 y Disp.Tr. 7ª, 8ª y 13ª Disp. Final 2ª RDLey 28/2018 Modifica art. 249 LGSS RD 1065/2025	Sin cualificación profesional para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Hasta 30 años: Certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Sin límite máximo de edad para: - estudios universitarios, formación profesional o certificado de profesionalidad nivel 3 - personas con discapacidad - colectivos en situación de exclusión social (contratados por empresas de inserción) - programas públicos de empleo y formación	La prevista en el correspondiente plan o programa formativo. Mínimo 3 meses / Máximo 2 años <i>Máximo 3 años para personas con capacidad intelectual límite, discapacidad o situación de exclusión social.</i> Podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada , a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. Periodo prueba: no podrá establecerse.	Completa o a Tiempo Parcial Tiempo de trabajo efectivo compatible con actividades formativas en el centro de formación: ≤ 65% jornada máx. durante el primer año ≤ 85% jornada máx. durante el 2º año	Según Convenio. En su defecto: No inferior a 60% (1º año) 75% (2º año) de la fijada para el grupo profesional y nivel retributivo funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo No inferior a SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo	Cotización especial Seguridad Social Bonificación 50% cuota empresarial Seg. Social por contingencias comunes (<i>personas con discapacidad</i>) Bonificaciones arts. 23, 24 y 26 RDL 1/2023	FORMA: Escrita <ul style="list-style-type: none"> • Objeto: Compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. • Plan formativo individual y personas tutoras (una designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa). • Convenio de cooperación Entidad formativa y empresa. • Bonificaciones RDL 1/2023: <ul style="list-style-type: none"> - Por la realización del contrato. (art. 23) - Por transformación en indefinido (art. 24) - A la formación en alternancia (art. 26) <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Financiación de los costes de formación.</i> ▪ <i>Costes derivados de la tutorización de las personas trabajadoras</i>
A TIEMPO PARCIAL (502-510-530-540) art. 12 ET (red. RDLey 16/2013, Ley 12/2001, y Ley 27/2011 modif. por RDLey 5/2013) RD 2317/1993 RD 1131/2002 Disp. Trans. 4ª 6 LGSS R.D.Leg. 8/2015	No podrá realizar horas extraordinarias (salvo 35.3 ET) Posibilidad de Pacto de Horas Complementarias si la jornada no es inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.	Según supuesto de duración determinada al que se acoge. En el caso de Jubilación Parcial , la relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total de la persona trabajadora.	Nº horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de un "trabajador a tiempo completo comparable"	Proporcional a las horas trabajadas	Cotización S.S. según retribuciones percibidas Protección Social: asimilación al trabajador a tiempo completo	FORMA: Escrita <ul style="list-style-type: none"> • Indemnización a la persona trabajadora a su extinción según modalidad de duración determinada. • Comprende los supuestos de JUBILACIÓN PARCIAL ¹ antes y después de cumplir la edad de jubilación Reducción de jornada y salario, mínimo 25% y máximo 50%. En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20 y un 33 por ciento.
RELEVO (441-541) También con Cláusula C. Relevo: *(100-150-200-250-300-350-130-230-330) *(109-209-309-139-239-339-189-289-389) art. 12 ET (red. Ley 27/2011 modif. por RDL 5/2013 y RDL 11/2024) RD 1131/2002 Ley Gral. Seg. Soc. R.D.Leg. 8/2015 * Puede tener también duración indefinida	Persona Desempleada inscrita o con contrato de duración determinada con la empresa <i>El contrato de relevo es <u>optativo</u> si se accede a la jubilación parcial cumplida edad ordinaria jubilación</i>	Jubilación parcial antes de edad ordinaria de jubilación: Indefinido y a jornada completa. Jubilación parcial después de edad ordinaria de jubilación: duración anual (prorrogable automáticamente por periodos anuales).	Completa o a Tiempo Parcial Mínimo igual a la reducción de la jornada de la persona sustituida	Proporcional a las horas trabajadas	Bonificación en cuota empresarial S.S. por transformación en indefinido (art. 24 RDL 1/2023)	FORMA: Escrita <ul style="list-style-type: none"> • Indemnización a la persona trabajadora a su extinción: 12 días/año. • El puesto de trabajo podrá ser el mismo de la persona sustituida y el horario puede completar el de la persona sustituida o simultanearse con ella. • Extinción: en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total de la persona relevada.

¹ Jubilación Parcial trabajadores de la industria manufacturera antes 31/12/2029: ver Disp. Trans. 4ª 6 LGSS (redacción RDLey 11/2024).

TIPO DE CONTRATO	PERSONA CONTRATADA	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (402-502) art. 15 ET (red. RDLey 32/2021 y Disp final 11 ley 1/2025).		a) Incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones (incluidas aquellas que se derivan de las vacaciones anuales) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el art 16.1 ET (FD). Máximo 6 meses (ampliable por convenio hasta 1 año) 1 única prórroga b) situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada . Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, excepto empresas del sector agrario y agroalimentario que podrán utilizar un total de 120 días . independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones. No podrán ser utilizados de manera continuada.	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría		FORMA: Escrita. <ul style="list-style-type: none"> Es necesario especificar con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Indemnización a la persona trabajadora a su extinción: 12 días/año
TEMPORAL DE SUSTITUCIÓN (410-510) art. 15 ET (red. RDLey 32/2021)		a) Sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo. b) Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora. c) Proceso de selección o promoción (máx. 3 meses)	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	Ver bonificaciones RDL 1/2023	FORMA: Escrita <ul style="list-style-type: none"> Se identificarán: <ul style="list-style-type: none"> - Persona sustituida y causa o - Puesto objeto de selección/promoción La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida (máximo 15 días).
art. 21.3 L.O. 1/2004 art. 38.3 L.O. 10/2022	Sustitución Víctima Violencia de Género o Víctima Violencia Sexual	Sustitución durante suspensión o 6 meses (movilidad geográfica o cambio de centro)			100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social contingencias comunes	Sustitución de trabajadores autónomos por conciliación Jornada Completa o a TP (jornada ≥ 50%)
art. 30 Ley 20/2007 (red. RDLey 13/2022)	Sustitución de trabajadores autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar	Al menos 3 meses para bonificación en cuota de autónomos (máx. 12 meses)			100% Bonificación cuota autónomos conting. comunes 50% si es a TP (jornada ≥ 50%)	
Ley 45/2002 Disp. Trans. 6ª	Sustitución Persona trabajadora en formación	Persona beneficiaria de prestaciones por desempleo			Retribución = Salario – Prestaciones Desempleo *	
TEMPORAL FOMENTO DEL EMPLEO PERSONAS CON DISCAPACIDAD (430-530) Disp. Adic. 1ª y art. 2.2 Ley 43/2006 arts. 4 y 35 RDLeg. 1/2013 (red. Ley 3/2023)	Persona con discapacidad ² desempleada inscrita	Mínimo 12 meses Máximo 3 años Prórrogas 12 meses	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	- Bonificaciones Programa Fomento Empleo Ley 43/2006 durante la vigencia del contrato. - Subvenciones para adaptación puesto de trabajo o dotación medios de protección. Ver subvenciones Orden EPE/675/2022 del Gob. Aragón	FORMA: Escrita <ul style="list-style-type: none"> Indemnización a la persona trabajadora a su extinción: 12 días/año Transformación en indefinidos a jornada completa, a tiempo parcial o fijo discontinuo: Beneficios previstos en RD 1451/1983 (139-239-339) Empresas excluidas³.

TIPO DE CONTRATO	PERSONA CONTRATADA	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
VINCULADO A PROGRAMAS DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO (405-505) Disp. Adic. 9ª Ley 3/2023, de Empleo	Persona desempleada inscrita si el programa lo exige	Máximo 12 meses .	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	Subvenciones para entidades colaboradoras	FORMA: Escrita <ul style="list-style-type: none"> Contratos vinculados a Programas de activación para el empleo, realizados por administraciones públicas y, en su caso, entidades sin ánimo de lucro. Indemnización a la persona trabajadora a su extinción: 12 días/año.
CONTRATO DURACIÓN DETERMINADA FINANCIADO CON FONDOS EUROPEOS. (406-506) Disp. Adic. 5ª RD Ley 32/2021)	Persona desempleada inscrita si el programa lo exige	Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea. Tiempo necesario para la ejecución de los proyectos.	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	Los previstos en el Programa específico	FORMA: Escrita <ul style="list-style-type: none"> Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea, por parte de las entidades que integran el sector público, reguladas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 36/2020. Indemnización a la persona trabajadora a su extinción: 12 días/año.

¹ **Tiempo Parcial** – Supuestos de duración determinada: contratos formativos, temporal circunstancias producción, sustitución, relevo, vinculado a Políticas Activas de Empleo, contrato duración determinada financiado con fondos europeos y temporal fomento del empleo (personas con discapacidad).

² **Persona con discapacidad:** grado de discapacidad igual o superior al 33%. Tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

³ No podrán contratar temporalmente las empresas que en los 12 meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

LÍMITES AL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS	Apdo. 5 art. 15 ET* (red. RD Ley 32/2021) y Disp. Transitoria 5ª RD Ley 32/2021 * Entrada en vigor: 30/03/2022	ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS: <ul style="list-style-type: none"> Personas contratadas 18 meses en un período de 24 meses: <ul style="list-style-type: none"> Con o sin solución de continuidad. 2 o más contratos <u>por circunstancias de la producción</u>. Mismo o diferente puesto con la misma empresa o grupo de empresas (directamente o a través de ETT). Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial. Persona que ocupe un puesto de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> Que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un período de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. 	Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos: <ul style="list-style-type: none"> Lo previsto en la redacción dada por el presente Real Decreto-ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo. Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021.
---	--	---	---

TIPO DE CONTRATO	PERS. CONTRATADA	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
INDEFINIDO ORDINARIO (100) art. 8 y 15 ET		Indefinida	Completa	Según Convenio y categoría		FORMA: Verbal o Escrita
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL (200) art. 12 ET (red. Ley 12/2001 y RD Ley 16/2013) RD 2317/1993 RD 1131/2002	No podrá realizar horas extraordinarias (salvo 35.3 ET)	Indefinida	Nº horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de un "trabajador a tiempo completo comparable"	Proporcional a las horas trabajadas	Cotización S.S.: según retribuciones percibidas Bonificaciones RDL 1/2023 (250) Protección Social: asimilación al trabajador a TC	FORMA: Escrita - Obligación de registrar día a día la jornada de trabajo, ordinaria o complementaria. - Posibilidad de Horas Complementarias: - Pactadas - Voluntarias (si jornada no es inferior a 10 horas sem. en cómputo anual)
FIJO-DISCONTINUO (300) art. 16 ET (red. RD Ley 32/2021)	Llamada en el orden y forma que se determine en el convenio	Indefinida	Completa o a Tiempo Parcial (si está previsto por Convenio)	Según Convenio y categoría	Bonificaciones RDL 1/2023 (350)	FORMA: Escrita • Deberá figurar en el contrato: - La duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento. • Supuestos: - Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada , o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente , tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. - Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. - Podrá celebrarse entre una ETT y una persona para ser cedida a una empresa usuaria.
INDEFINIDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD (130-230-330) RD 1451/1983 modificado por RD 4/1999 y RD 170/2004 Transformaciones (139-239-339)	Persona con discapacidad desempleada inscrita	Indefinida	Completa o a Tiempo Parcial	Según Convenio y categoría	Subvención 3.907 € o parte proporcional según jornada a TP. Ver subvenciones Orden EPE/675/2022 del Gob. Aragón Bonificaciones Ley 43/2006	FORMA: Escrita • Solicitud previa de los trabajadores a la Oficina Empleo. • Obligación de mantener al menos 3 años la estabilidad en el empleo de la persona contratada (2 años en Orden EPE/675/2022 del Gob. Aragón).
Persona con discapacidad: arts. 4 y 35 RD Leg. 1/2013 (redacción Ley 3/2023) y art. 2.2 Ley 43/2006: Grado de discapacidad igual o superior al 33%. Tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.						

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero (BOE 11/01/2023), de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, modificado por art. 85 RD Ley 8/2023, 27 dic.(BOE 28/12/2023) y por disp. final 6ª RD Ley 2/2024, 21 mayo (BOE 22/05/2024).				
SUPUESTO	COLECTIVO	INCENTIVOS				
		Bonificación TC	Duración	Bonificación TP		
CONTRATACIÓN INDEFINIDA	- Personas con capacidad intelectual límite. Art. 14 RDL 1/2023 y Art. 2 RD 368/2021	128 €/mes	4 años	En los supuestos de contratación a tiempo parcial , las citadas cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior, a efectos de la aplicación de los correspondientes incentivos, al 50% de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.		
	- Personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta. Art. 15 RDL 1/2023 y Art. 2.1 y 2 RD 1451/1983	- Cuando la readmisión no responda a un derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo.	138 €/mes		2 años	
		- Personas mayores de 55 años con incapacidad permanente reincorporadas a su empresa en otra categoría.				
		- Personas mayores de 55 años que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa.				
	- Víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos, tanto con fines de explotación sexual como laboral (mujeres). Arts. 6.e), f) y g) y Art. 16 RDL 1/2023		128 €/mes		4 años	
	- Personas en situación de exclusión social Art. 6 e) y Art. 20 RDL 1/2023	- En general.	128 €/mes		4 años	
		- Primer contrato en los 12 primeros meses tras la finalización de un contrato con una empresa de inserción.	147 €/mes		12 primeros meses	
			128 €/mes		3 años restantes	
	- Personas desempleadas de larga duración Personas desempleadas e inscritas al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación. Art. 21 RDL 1/2023	- En general.	110 €/mes		3 años	
		- Mujeres o personas de 45 o más años.	128 €/mes		3 años	
- Personas víctimas del terrorismo Art. 6 e) y Art. 22 RDL 1/2023		128 €/mes	4 años			
- Personas jóvenes menores de 30 años con baja cualificación beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (que no hayan alcanzado los estudios correspondientes al título de Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio del sistema de Formación Profesional). Disp. Adic. 1ª RDL 1/2023	- Contratos indefinidos que se celebren durante el primer año de vigencia del RDL 1/2023.	275 €/mes	3 años			
CONTRATACIÓN TEMPORAL	- Personas desempleadas que se contraten para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos Arts. 17 y 18 RDL 1/2023 Arts. 177 a 189 de la LGSS.	a) Contratos con personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.	366 €/mes Personas sustituta y sustituida	Sustitución		
		b) Contratos con personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor o la menor o ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante		Sustitución		
		c) Contratos con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras autónomas, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos y en los términos establecidos en las letras a) y b) anteriores.		Sustitución		
		d) Contratos con personas desempleadas con discapacidad para sustitución de personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.	366 €/mes	Sustitución		
	- Personas desempleadas para sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo. A las bonificaciones le serán de aplicación el capítulo I de disposiciones generales del RDL 1/2023, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3ª del capítulo II del mismo. Disp. Adic. 9ª RDL 1/2023 Art. 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Art. 38.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.		100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social contingencias comunes	Sustitución durante suspensión o 6 meses (movilidad geográfica o cambio de centro)		

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero (BOE 11/01/2023), de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, modificado por art. 85 RDLey 8/2023, 27 dic.(BOE 28/12/2023) y por disp. final 6ª RDLey 2/2024, 21 mayo (BOE 22/05/2024).			
SUPUESTO	DESCRIPCIÓN / COLECTIVO	INCENTIVOS			
		Bonificación TC	Duración	Bonificación TP	
CAMBIO DEL PUESTO DE TRABAJO	- Cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional. Puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Art. 19 RDL 1/2023	138 €/mes	Periodo en nuevo puesto o función		
TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS	- Transformación en indefinidos de CONTRATOS FORMATIVOS a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración. En el supuesto de personas trabajadoras con contrato formativo y puestas a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los términos señalados en el párrafo anterior, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichas personas trabajadoras un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Art. 24 RDL 1/2023	En general	128 €/mes	3 años	En los supuestos de contratación a tiempo parcial, las citadas cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior, a efectos de la aplicación de los correspondientes incentivos, al 50% de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.
		Mujeres	147 €/mes		
	- Transformación en indefinidos de CONTRATOS DE RELEVO, cualquiera que sea la fecha de su celebración. Art. 24 RDL 1/2023	En general	55 €/mes	3 años	
		Mujeres	73 €/mes	3 años	
	- Transformación en contratos fijos-discontinuos de CONTRATOS TEMPORALES suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios Transformaciones durante los 2 primeros años posteriores a la entrada en vigor del RDL 1/2023. Art. 29 y Disp. Adic. 8ª RDL 1/2023	En general	55 €/mes	3 años	
		Mujeres	73 €/mes	3 años	
CONTRATACIÓN INDEFINIDA O LA INCORPORACIÓN COMO PERSONA SOCIA EN LA COOPERATIVA O SOCIEDAD LABORAL DE PERSONAS QUE REALIZAN FORMACIÓN PRÁCTICA EN EMPRESAS	- Contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas por parte de la empresa donde las realice, ya sea a la finalización o durante el desarrollo de la misma. Para el caso de incorporación como persona socia en la cooperativa, la citada bonificación sólo será de aplicación cuando dicha entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena. Art. 25 RDL 1/2023	En general	138 €/mes	3 años	
		Persona con discapacidad	138 €/mes	Vigencia del contrato	
INCORPORACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS COMO SOCIAS TRABAJADORAS O DE TRABAJO A COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES	- Incorporación de personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales. Cuando dichas entidades hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena. Art. 28 RDL 1/2023	En general	73 €/mes	3 años	
		Personas jóvenes menores de 30 años, o personas menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad ≥ 33%	147 €/mes	1º año	
			73 €/mes	Durante los 2 años restantes	
CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR	- Contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral establecida en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Art. 27 RDL 1/2023	A los efectos de lo previsto en el art. 4.1.a), no se requerirá la inscripción en los servicios públicos de empleo como demandante de empleo.	115 €/mes	Vigencia del contrato	
	- Contratación de personas investigadoras. Bonificaciones en la cotización previstas en el Real Decreto 475/2014, de 13 de junio, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador. En lo no previsto específicamente en el Real Decreto 475/2014, de 13 de junio, a las bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador le serán de aplicación el capítulo I de disposiciones generales del RDL 1/2023, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.ª del capítulo II del mismo. Disp. Adic. 7ª RDL 1/2023		40% cuota empresarial conting. comunes	Vigencia del contrato	

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero (BOE 11/01/2023), de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, modificado por art. 85 RDLey 8/2023, 27 dic.(BOE 28/12/2023) y por disp. final 6ª RDLey 2/2024, 21 mayo (BOE 22/05/2024).			
SUPUESTO	COLECTIVO	INCENTIVOS			
		Bonificación TC	Duración	Bonificación TP	
PROLONGACIÓN DEL PERIODO DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS VINCULADAS A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA	<ul style="list-style-type: none"> - Empresas dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo: <ul style="list-style-type: none"> - que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo-discontinuo. - Excluidas empresas pertenecientes al sector público. Art. 30 RDL 1/2023	262 €/mes	Periodo de actividad		
PERSONAS CONTRATADAS EN DETERMINADOS SECTORES DE ACTIVIDAD Y ÁMBITOS GEOGRÁFICOS CEUTA Y MELILLA	<ul style="list-style-type: none"> - Personas trabajadoras con contrato indefinido en determinados sectores o ámbitos de actividad que se determinen legalmente, en las ciudades de Ceuta y Melilla. <ul style="list-style-type: none"> - Empresas que desarrollen, para cada persona trabajadora con contrato bonificado, acciones formativas relacionadas con la actividad empresarial por un tiempo mínimo de duración de 20 horas cada año, salvo que el periodo de aplicación de la bonificación dentro del año haya sido inferior a seis meses. - Excluida la administración pública y las entidades, organismos y empresas del sector público. Art. 31 RDL 1/2023	262 €/mes	Vigencia del contrato		
CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN EL ENTORNO FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> - La contratación de personas en el entorno familiar dará derecho a las bonificaciones en la cotización establecidas en la Disp. Adic. 1ª del Real Decreto-ley 16/2022. No obstante, la bonificación regulada en el apdo. 2 de la citada Disp. Adic. 1ª del RDLey16/2022, como alternativa a la reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar, será de aplicación efectiva cuando se produzca el desarrollo reglamentario previsto para dicha bonificación. Disp. Adic. 3ª.1 RDL 1/2023 (redacción Disp. Final 6ª RDL 2/2024) 	45% o 30%	Vigencia del contrato		En los supuestos de contratación a tiempo parcial , las citadas cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior, a efectos de la aplicación de los correspondientes incentivos, al 50% de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.
	<ul style="list-style-type: none"> - Asimismo, respecto a las personas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, podrán resultar de aplicación las bonificaciones en la cotización establecidas en las letras a) y b) del artículo 17.1 y en el artículo 18.1 y en la disposición adicional 9ª del RDL 1/2023, no resultándoles aplicables las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial. Disp. Adic. 3ª.2 RDL 1/2023 	366 €/mes Personas sustituta y sustituida	Sustitución		
	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación de personas cuidadoras en familias numerosas. <ul style="list-style-type: none"> - Con efectos a partir del 01/04/2024. - Tener reconocida la condición de familia numerosa en el momento de la contratación de la persona empleada de hogar. - La bonificación sólo será aplicable por la contratación de una única persona cuidadora por cada sujeto responsable del ingreso de cuotas. - La bonificación se extinguirá cuando el empleador deje de tener reconocida oficialmente la condición de familia numerosa*. Disp. Adic. 3ª bis RDL 1/2023 (incorporada por Disp. Final 6ª RDL 2/2024).	45%	Vigencia del contrato *		
CONTRATOS SUSCRITOS POR EMPRESAS DE INSERCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación temporal o indefinida por empresas de inserción de personas en situación de exclusión social Se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios. En lo no previsto en dicha norma legal, serán de aplicación las disposiciones generales contenidas en el capítulo I del RDL 1/2023, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.ª del capítulo II del mismo. Art.2 y Art. 16.3 a) Ley 44/2007 Disp. Adic. 6ª RDL 1/2023 	Menores de 30 años	147 €/mes	Vigencia del contrato o 3 años (contrato indefinido)	
		Menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad ≥ 33%			

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero (BOE 11/01/2023), de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, modificado por art. 85 RDLey 8/2023, 27 dic.(BOE 28/12/2023) y por disp. final 6ª RDLey 2/2024, 21 mayo (BOE 22/05/2024).			
SUPUESTO	COLECTIVO		INCENTIVOS		
			Bonificación	Duración	
CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	- Bonificaciones por la realización del contrato de formación en alternancia. No aplicable en contratos que se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación. Art. 23 RDL 1/2023	En las aportaciones empresariales	91 €/mes	Durante su vigencia (incluidas prórrogas).	
		En las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta	28 €/mes		
	- Bonificaciones a la formación en alternancia. Art. 26 RDL 1/2023	Financiación de los costes de formación de la actividad formativa desarrollada en el ámbito de la empresa	En general	Cuantía máxima: Multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al 35% de la jornada durante el 1er año del contrato y el 15% de la jornada el 2º.	
			Personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil	Cuantía máxima: Multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50% de la jornada durante el 1er año del contrato, y del 25% de la jornada el 2.º	
		Bonificación a las Empresas por los costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras		Cuantía máxima de 1,5 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. Empresas de menos de cinco personas trabajadoras: cuantía máxima de 2 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna.	

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero (BOE 11/01/2023), de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, modificado por art. 85 RD Ley 8/2023, 27 dic.(BOE 28/12/2023) y por disp. final 6ª RD Ley 2/2024, 21 mayo (BOE 22/05/2024).	
OBSERVACIONES			
FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS	<ul style="list-style-type: none">- Contratos iniciales y transformaciones celebrados a partir del 01/09/2023.- Por escrito en modelo oficial, para su comunicación, en el plazo de 10 días, a los Servicios Públicos de Empleo.		
INCENTIVOS arts. 1 y 10 RDL 1/2023	<ul style="list-style-type: none">- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.		
PERSONAS DESTINARIAS arts. 4 y 5 RDL 1/2023	<ul style="list-style-type: none">- Personas destinatarias de la contratación laboral incentivada (art. 4 RDL 1/2023):<ul style="list-style-type: none">a) Personas de atención prioritaria, que figuren registradas en los servicios públicos de empleo* como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas.b) Personas trabajadoras que se encuentren en alguno de estos supuestos:<ul style="list-style-type: none">- Que vean transformados sus contratos en contratos indefinidos en los supuestos previstos en esta norma.- Que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos en contratos indefinidos ordinarios.- Personas destinatarias de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable (art. 5 RDL 1/2023):<ul style="list-style-type: none">a) Las cotizaciones de las personas trabajadoras sustituidas por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral o que cambian de puesto de trabajo por riesgos derivados del embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.b) Personas trabajadoras que se incorporan como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales. <div>* No se requerirá inscripción:<ul style="list-style-type: none">- a las mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral,- a las mujeres en contextos de prostitución,- a las víctimas del terrorismo,- a las personas trabajadoras con discapacidad que pasen a prestar sus servicios desde el mercado de trabajo protegido de los centros especiales de empleo o enclaves laborales al mercado de trabajo ordinario,- a las personas en riesgo o situación de exclusión social que pasen a prestar sus servicios desde empresas de inserción a empresas del mercado ordinario,- así como a las personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.Asimismo, no será precisa la inscripción como demandantes de empleo de las personas destinatarias de la contratación laboral incentivada a las que se excepcione de tal requisito en el RDL 1/2023, o en cualquier otra norma legal o reglamentaria.</div>		
BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS art. 7 RDL 1/2023	<ul style="list-style-type: none">a) Las empresas u otros empleadores.b) Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.c) Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo.d) Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, con la excepción señalada en el apartado 2.	<ul style="list-style-type: none">- No podrán ser beneficiarios la Administración General del Estado, la Administración de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración local, así como los organismos públicos y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas señaladas anteriormente, en los términos establecidos en el artículo 2 de la Ley 40/2015.<ul style="list-style-type: none">- <i>No se aplicará a la contratación de personas trabajadoras con discapacidad por centros especiales de empleo de titularidad pública, así como a la contratación de personas en situación de exclusión social por empresas de inserción participadas por las administraciones o entidades públicas. Tampoco será de aplicación a la contratación del personal investigador predoctoral previsto en el artículo 27.</i>	
REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS art. 8 RDL 1/2023	<ul style="list-style-type: none">a) No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 33.7.f) de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.b) Respecto de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social, no haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en los artículos 46 y 46 bis LISOS. Asimismo, respecto de las subvenciones públicas, no haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en los artículos 62 y 63 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.c) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.d) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.e) Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación.		

**PROGRAMA
DE FOMENTO DEL EMPLEO**

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero (BOE 11/01/2023), de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, modificado por art. 85 RDLey 8/2023, 27 dic.(BOE 28/12/2023) y por disp. final 6ª RDLey 2/2024, 21 mayo (BOE 22/05/2024).

OBSERVACIONES
**OBLIGACIONES
DE MANTENIMIENTO
EN EL EMPLEO**

art. 9 RDL 1/2023

- **Mantener a la persona** destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, **al menos tres años** desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados.
 - *No se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba.*
 - *Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.*
 - *También quedarán excluidas las extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo (CEE) que pasen de prestar sus servicios en CEE a la empresa ordinaria.*
- El **incumplimiento** de las obligaciones de mantenimiento determinará la **pérdida del derecho** a los correspondientes beneficios.

**CUANTÍAS Y
DURACIÓN**

art 10 RDL 1/2023

- La **cuantía** y la **duración** de las bonificaciones en la cotización se regirán por lo establecido en cada uno de los programas o medidas previstos en el capítulo II.
- Las bonificaciones se aplicarán respecto del importe de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales, así como a la cotización por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, teniendo como **límite**, en cualquier caso, el **100%** del importe de dichas aportaciones.
- **Cuantías:**
 - Se establece una cuantía de bonificación **por cada mes natural completo**.
 - *Si el período bonificable es inferior al mes: bonificación = nº días alta x importe diario bonificación (bonific. mensual/30).*
 - En los supuestos de **contratación a tiempo parcial**, las cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida, **sin que ésta pueda ser inferior**, a efectos de la aplicación de los correspondientes incentivos, **al 50% de la jornada a tiempo completo** de una persona trabajadora comparable.
 - Cuando la jornada de trabajo sea inferior al 50%, no resultará de aplicación ningún importe de bonificación de cuotas, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo del tiempo máximo de disfrute de la bonificación de cuotas.
 - *El citado límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial no resultará de aplicación al colectivo de **personas con discapacidad**, como medida de adecuación del empleo a sus capacidades, ni tampoco en los supuestos de **reducción de jornada** (arts. 37.4, 6 y 8 ET), ni durante los períodos en los que las personas trabajadoras reduzcan su jornada de trabajo como consecuencia del **ejercicio del derecho a la huelga**.*
- **Mantenimiento de bonificaciones:**
 - **Contrato a tiempo parcial:** transformación a tiempo completo o variación de jornada.
 - *Cuando, durante la vigencia de un contrato incentivado que se hubiera concertado a tiempo parcial, el mismo se transforme en contrato a tiempo completo o pase a tener una jornada distinta (≥50%), se mantendrán los beneficios, pero sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de aplicación de tales beneficios.*
 - **Sucesión de empresas (art. 44 ET).**
 - *El nuevo empleador no perderá el derecho a los beneficios o incentivos disfrutados por el anterior, beneficiándose de ellos por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiera, aplicándosele igualmente las obligaciones de mantenimiento del empleo previstas en el artículo 9.*
 - **Personas trabajadoras que accedan a la jubilación parcial.**
 - *La empresa no perderá el derecho a los beneficios o incentivos disfrutados hasta entonces, beneficiándose de ellos por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que corresponda, con aplicación de las obligaciones de mantenimiento en el empleo previstas en el artículo 9.*

**PROGRAMA
DE FOMENTO DEL EMPLEO****Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero (BOE 11/01/2023), de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, modificado por art. 85 RDLey 8/2023, 27 dic.(BOE 28/12/2023) y por disp. final 6ª RDLey 2/2024, 21 mayo (BOE 22/05/2024).****OBSERVACIONES****EXCLUSIONES
DE INCENTIVOS**
art 11 RDL 1/2023**1. Los incentivos a la contratación no se aplicarán:**

- a) **Relaciones laborales de carácter especial**, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo (CEE) y la del servicio del hogar familiar, respecto de los beneficios previstos legalmente, así como la de las personas penadas en las instituciones penitenciarias y las personas menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, en los términos señalados en la disposición transitoria segunda.
- b) Contrataciones que afecten al **cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive**, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- c) Contrataciones realizadas con **personas trabajadoras** que en los **12 meses anteriores** a la fecha de alta de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un **contrato por tiempo indefinido**, o en los **últimos 6 meses** mediante un **contrato de duración determinada o un contrato formativo**, cualquiera que sea su modalidad y la duración de su jornada.

- *Esta exclusión no se aplicará en los supuestos de transformaciones.*

- *Tampoco se aplicará a los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para la sustitución de personas trabajadoras en los supuestos previstos en el artículo 17, así como a los sucesivos contratos realizados sin solución de continuidad cuando la persona sustituta y sustituida coincidan con las del primer o anterior contrato de sustitución.*

- d) Personas trabajadoras que hayan causado **baja** en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con un **contrato de trabajo indefinido para otro empleador** en un plazo de **3 meses previos** a la fecha del alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con el contrato incentivado.

- *Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.*

- *Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior de la persona trabajadora con empleadores a los que la persona solicitante de los incentivos haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 ET.*

2. Cuando se trate de contrataciones con personas trabajadoras con discapacidad, sólo les serán de aplicación las exclusiones del apartado 1.c), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y del apartado 1.d).

- *No obstante, la exclusión establecida en el apartado 1.d) no será de aplicación en el supuesto de contratación de personas trabajadoras con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de personas trabajadoras con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.*

3. En todo caso, las exclusiones citadas en el apartado anterior no se aplicarán si se trata de personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo:

- *Art. 6.c): las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.*

4. Los empleadores que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos incentivados quedarán excluidos por un periodo de 12 meses de los incentivos a la contratación.

- *La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.*

- *El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.*

**INCOMPATIBILIDAD Y
CONCURRENCIA DE
BENEFICIOS**
art 12 RDL 1/2023**1. En el caso en que la contratación de una persona trabajadora o la incorporación a sociedades laborales o cooperativas pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstos beneficios en la cotización en esta norma, sólo será posible disfrutarlos respecto de uno de ellos.**

- *La opción corresponde al beneficiario en el momento de la solicitud del alta, o de la variación de datos, de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.*

- *Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo primero de este apartado, las bonificaciones de cuotas a las que se refiere el art. 26 serán compatibles con las del art. 23 (formación en alternancia).*

2. Las bonificaciones previstas en el RDL 1/2023 no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica (salvo CEE).**PERSONA
EN RIESGO O
SITUACIÓN DE
EXCLUSIÓN SOCIAL**
art. 6.d. RDL 1/2023

- Quienes se hallen incluidas en alguno de los colectivos relacionados en el art 2.1 Ley 44/2007, así como cualquier otro colectivo que, por sus características y situación socio económica tenga **acreditada** esta condición por los servicios sociales u órganos competentes.

Art. 2.1 Ley 44/2007,
regulación del régimen de
las empresas de
inserción.

- Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción.
- Personas que no puedan acceder a Rentas Mínimas de Inserción.
- Jóvenes >18 y <30 años, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios, liberados condicionales y ex reclusos.
- Menores en centros de internamiento, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las CC.AA. y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las CC.AA. y las ciudades de Ceuta y Melilla.

**PROGRAMA
DE FOMENTO DEL EMPLEO**

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero (BOE 11/01/2023), de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, modificado por art. 85 RDLey 8/2023, 27 dic.(BOE 28/12/2023) y por disp. final 6ª RDLey 2/2024, 21 mayo (BOE 22/05/2024).

OBSERVACIONES
**BONIFICACIONES
POR LA
CONTRATACIÓN DE
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**
Disp. Adic. 5ª RDL 1/2023

- 1º La contratación de personas con discapacidad dará derecho a las **bonificaciones** en la cotización establecidas en los **apartados 2 y 3 del artículo 2 de la Ley 43/2006**, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como en el **artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2011**, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria "E.coli".
Respecto de los contratos formativos celebrados con personas trabajadoras con discapacidad, será igualmente aplicable la bonificación prevista en la **disposición adicional vigésima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**.
Asimismo, seguirá resultando aplicable lo previsto en la **disposición adicional primera de Ley 43/2006**, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- 2º También será de aplicación a la contratación de personas con discapacidad lo establecido en los **artículos 5 a 9 de la citada Ley 43/2006**, de 29 de diciembre, referidos a los requisitos de los beneficiarios, las exclusiones, la concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones, el mantenimiento de bonificaciones y el reintegro de los beneficios, respectivamente.
- 3º En lo no previsto en los apartados anteriores, serán de aplicación supletoria las disposiciones generales contenidas en el capítulo I, así como las normas comunes a las bonificaciones en la cotización previstas en la sección 3.ª del capítulo II.

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Sección 1ª Cap. I de la Ley 43/2006, 29 dic. (30/12/2006),

modificada por RD 1975/2008, RD 1917/2008, Ley 27/2009, Ley 35/2010, Ley 3/2012, RDLey 20/2012, Ley 26/2015, Ley 31/2015, RDLey 11/2021 y RDL 1/2023

SUPUESTOS	COLECTIVO		INCENTIVOS			
			Bonificación TC	Duración	Bonificación TP	
CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Incluidas contrataciones por CEE art. 2.2 Ley 43/2006 Contratación Indefinida TC (130) TP (230) FD (330) Transformaciones (139-239-339) Contratación Temporal TC (430) TP (530) Código según modalidad en caso de CEE	- Contratación Indefinida personas con discapacidad desempleadas inscritas o Transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo o de los contratos formativos, celebrados con personas con discapacidad.	En general	- Hombre menor de 45 años	375 €/mes (4.500 €/año)	Toda la vigencia del contrato	En los supuestos de contratación a tiempo parcial, las cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida (Art. 10 RDL 1/2023)
			- Mujer menor de 45 años	445,83 €/mes (5.350 €/año)		
			- Mayor de 45 años	475 €/mes (5.700 €/año)		
		En caso de discapacidad severa	- Hombre menor de 45 años	425 €/mes (5.100 €/año)		
			- Mujer menor de 45 años	495,83 €/mes (5.950 €/año)		
			- Mayor de 45 años	525 €/mes (6.300 €/año)		
	- Contratación Temporal Fomento del Empleo para personas con discapacidad desempleadas inscritas.	En general	- Hombre menor de 45 años	291,66 €/mes (3.500 €/año)		
			- Mujer menor de 45 años	341,66 €/mes (4.100 €/año)		
			- Hombre mayor de 45 años	341,66 €/mes (4.100 €/año)		
			- Mujer mayor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)		
		En caso de discapacidad severa	- Hombre menor de 45 años	341,66 €/mes (4.100 €/año)		
			- Mujer menor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)		
			- Hombre mayor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)		
			- Mujer mayor de 45 años	441,66 €/mes (5.300 €/año)		
- Contrataciones por Centros Especiales de Empleo (CEE): Indefinido, Temporal (incluidos contratos formativos) o Transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo, duración determinada o temporales (incluidos formativos), celebrados con personas con discapacidad.			100% cuota empres. Seg. Soc. (incluidas AT y EP y CRC)			
Persona con discapacidad: art. 2.2.5) Ley 43/2006 arts. 4 y 35 RDLeg. 1/2013 (red. Ley 3/2023)			Grado de discapacidad igual o superior al 33% o la específicamente establecida en el caso de enclaves laborales. Tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Discapacidad Severa: Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.			

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO	
Sección 1ª Cap. I de la Ley 43/2006, 29 dic. (30/12/2006), modificada por RD 1975/2008, RD 1917/2008, Ley 27/2009, Ley 35/2010, Ley 3/2012, RDLey 20/2012, Ley 26/2015, Ley 31/2015, RDLey 11/2021 y RDL 1/2023	
OBSERVACIONES	
REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS art. 5 Ley 43/2006	<ul style="list-style-type: none"> - Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seg. Social (en la fecha de alta de los trabajadores y durante su aplicación). - La falta de ingreso en plazo reglamentario dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo. - No haber sido excluido del acceso a los beneficios por la comisión de infracciones.
EXCLUSIÓN DE INCENTIVOS art. 6 Ley 43/2006	<p>6.1 Las bonificaciones previstas no se aplicarán:</p> <p>a) Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo (CEE).</p> <p>b) Cónyuge y parientes hasta 2º grado del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, y las que se produzcan con estos últimos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exclusión no aplicable cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de 30 años, tanto si conviven o no con él. - Exclusión no aplicable 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. - Exclusión no aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad. <p>c) Trabajadores con contrato indefinido, en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, en los 24 meses anteriores a la formalización del contrato o con un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación en los últimos 6 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exclusión no aplicable en los supuestos de transformaciones. - Exclusión sólo aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad si el contrato previo hubiera sido de carácter indefinido. - Exclusión no aplicable a contrataciones de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido $\geq 33\%$, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido $\geq 65\%$. <p>d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exclusión no aplicable cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo. - Exclusión no aplicable en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de Centros Especiales de Empleo o de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo. - Exclusión no aplicable a contrataciones de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido $\geq 33\%$, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido $\geq 65\%$. <p>6.2 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 12 meses de las bonificaciones establecidas en este Programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. - El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
CONCURRENCIA, CUANTÍA MÁXIMA E INCOMPATIBILIDAD art. 7 Ley 43/2006	<p>1) Cuando una contratación pudiera estar incluida en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos.</p> <p>2) Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.</p> <p>3) Los beneficios 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 (salvo CEE).</p>
MANTENIMIENTO DE BONIFICACIONES art. 8 Ley 43/2006	<p>1) Transformación de tiempo completo (TC) a tiempo parcial (TP) o viceversa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación. - En el supuesto de que se reitere la novación del contrato, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo. <p>2) Contrataciones por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17/05/1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas. - Al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el periodo total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. <p>3) Sucesión de Empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el período máximo que correspondiera.

MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO		Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE 13/12/2002), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad		
Programa de sustitución de Personas en formación por Personas beneficiarias de prestaciones por desempleo <i>Disp. Transitoria sexta (red. Ley 3/2012)</i>	REQUISITOS	CONTRATO	BENEFICIOS Y OBSERVACIONES	
	<ul style="list-style-type: none">• EMPRESA:<ul style="list-style-type: none">- Todas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla.• PERSONA TRABAJADORA:<ul style="list-style-type: none">- Perceptora de Prestación (PD) o Subsidio Desempleo (SD).- Programa obligatorio.	Contrato de SUSTITUCIÓN para sustituir a personas en formación.	PERSONA TRABAJADORA: <ul style="list-style-type: none">- Abono mensual 50% PD o SD con el límite del doble del período pendiente de percibir.	EMPRESA: <ul style="list-style-type: none">- Completa la cuantía de la PD o SD hasta el importe del salario que corresponda.- Cotiza por el importe total del salario.
			ACCIONES DE FORMACIÓN: <ul style="list-style-type: none">- Financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas.	

EXONERACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL A PARTIR DE LA EDAD DE JUBILACIÓN	art. 152 (red. Ley 21/2021) y Disp. Trans. 7ª LGSS R.D.Leg. 8/2015	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores por cuenta ajena o Socios trabajadores o de trabajo de las Cooperativas, una vez hayan alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a). No aplicable a trabajadores en Administraciones Públicas u Organismos Públicos. 	EXONERACIÓN cuotas de Seg. Social de la Empresa y de la persona trabajadora por: <ul style="list-style-type: none"> contingencias comunes (salvo IT) y aportaciones por desempleo, FOGASA y formación profesional.
---	---	--	---

REDUCCIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS PROVINCIAS DE CUENCA, SORIA Y TERUEL			Disposición adicional nonagésima primera de la Ley 31/2022, 23 dic. (BOE 24/12/2022), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023			
CONTRATACIÓN INDEFINIDA	SUPUESTOS			INCENTIVOS		
				Reducción de cuotas	Duración	
	- Códigos de cuenta de cotización en el Régimen General , excluidos sus sistemas especiales.	- Personas trabajadoras cuya alta, o variación de datos, con el contrato indefinido se haya producido con anterioridad al 01/01/2023.		5% de la aportación empresarial por contingencias comunes	Vigencia del contrato	
		- Contrataciones cuyo inicio de actividad se produzca a partir del 01/01/2023	- Municipio declarado por la empresa como lugar de la actividad, en la solicitud de asignación de código de cuenta de cotización, o como variación del dato, sea uno que tenga una cifra oficial de población, resultante de la revisión por el Instituto Nacional de Estadística del Padrón municipal.	- igual o superior a 1.000 habitantes	15% de la aportación empresarial por contingencias comunes	Vigencia del contrato
				- de menos de 1.000 habitantes	20% de la aportación empresarial por contingencias comunes	Vigencia del contrato
	- La aplicación de los beneficios de cuotas se realizará automáticamente en función de los datos de que disponga la Tesorería General de la Seguridad Social.					

FORMALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Es el acuerdo entre empresa y persona trabajadora por el que ésta se obliga a prestar determinados servicios por cuenta de la empresa y bajo su dirección, a cambio de una retribución. 		Art. 8 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra.
CAPACIDAD PARA CONTRATAR	Art. 7 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Podrán contratar la prestación de su trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Las personas mayores de edad (18 años). • Los menores de 18 años legalmente emancipados. • Las personas mayores de 16 y menores de 18 si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores o si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. • Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable. 	CÓMO PUEDE FORMALIZARSE UN CONTRATO	- Cuándo es obligatorio realizarlo por escrito: <ul style="list-style-type: none"> • Deberán constar por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso los contratos: <ul style="list-style-type: none"> • de prácticas y para la formación y el aprendizaje (en la actualidad, contratos formativos) • los contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos y de relevo • los celebrados para la realización de una obra o servicio determinado • los de los trabajadores que trabajen a distancia • los contratos de pescadores • y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero - Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a 4 semanas. - Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	Art. 8.3 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - El empresario está obligado a COMUNICAR a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. 		
PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	R.D. 1424/2002, 27 dic. (BOE 19/02/2003) y Orden TAS/770/2003, 14 marzo (BOE 05/04/2003): <ul style="list-style-type: none"> - La comunicación del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas podrá efectuarse: <ul style="list-style-type: none"> • Por medios telemáticos. • Mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo de copia de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y de las propias copias básicas. 	COPIA BÁSICA DEL CONTRATO	Art. 8.4 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. - Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número D.N.I. o N.I.E., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal. - La copia básica se entregará por el empresario, para su firma, a los representantes legales de los trabajadores, en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato. - Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo, aunque no exista representación legal de los trabajadores (ver procedimiento de comunicación).
INFORMACIÓN SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO Y LAS PRINCIPALES CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL	Art. 8.5 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas*, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato formalizado por escrito. - Desarrollado por R.D. 1659/1998, 24 jul. (BOE 12/08/1998). - Plazo para informar: <ul style="list-style-type: none"> 2 meses desde el comienzo de la relación laboral. 1 mes desde la efectividad de la modificación de las condiciones. <p><small>* con exclusión de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias.</small></p>		Art. 14 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Su establecimiento es optativo y, de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato. - Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos, y en su defecto la duración no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados o de 2 meses para el resto de los trabajadores. En las Empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean Técnicos Titulados. - En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del art. 15 ET concertados por tiempo no superior a 6 meses, el período de prueba no podrá exceder de 1 mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo. - Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla. - Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario. - El período de prueba se computa a efectos de antigüedad. - Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes. - Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
FINALIZACIÓN POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO	Art. 49.1.c E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Indemnización 12 días salario/año de servicio. - Excluidos contratos formativos y contrato de duración determinada por causa de sustitución. - Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. - Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. 	PERÍODO DE PRUEBA	