

**Circular nº 08.**

**Madrid, Octubre de 2017.-**

**Estimados clientes:**

Es bueno recordarles los **diferentes tipos de contratos laborales** existentes que son imprescindible conocer si tienen empleados a su cargo en su negocio.

Los contratos establecen las relaciones entre la empresa y el empleado, con las consiguientes obligaciones y aspectos jurídicos.

Los tipos de contratos de trabajo existentes siguen siendo 42, pero lo que sí que se ha simplificado mucho son los modelos o formularios de contrato de trabajo, que se han reducido a 4: indefinido, temporal, contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje.

El resto de “sub-tipos” de contrato de trabajo se encuadran dentro de estas cuatro grandes modalidades, a las que se les puede ir añadiendo diferentes cláusulas y fórmulas condicionantes que adaptarán las condiciones del contrato a las necesidades de empresa y a las características del trabajador.

Es muy importante que conozca todos los casos en los que puede encontrar **incentivos y bonificaciones** que abaratarán sus gastos mensuales en la contratación de personal.

**1. CONTRATOS INDEFINIDOS:**

**Características generales:** Los contratos indefinidos son aquellos contratos de trabajo que se concertan sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Son por tanto adecuados para ofrecer estabilidad, compromiso y buenas condiciones laborales a tus trabajadores y lógicamente, entre todos los tipos de contratos de trabajo son los más deseados por los trabajadores.

Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, discapacitados, etc., u otros que

estipulen la obligación de formalizarse por escrito. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación:

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

- Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley.

- Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de fijos. Esto no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

### **Contrato de apoyo a los emprendedores**

Este es el nuevo contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores, contemplado por el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero (reforma laboral 2012) para fomentar la creación de empleo por parte de autónomos, emprendedores y pymes.

Requisitos: El trabajador debe estar inscrito como desempleado para que se le puedan aplicar las bonificaciones.

Características: Tiempo indefinido, jornada completa y periodo de prueba de un año. Tras las últimas modificaciones, este tipo de contrato permite también la contratación a tiempo parcial.

Requisitos de la empresa: Menos de 50 trabajadores, que no hayan hecho despidos  
Madrid 28010, c/ Santa Engracia n° 64, 5ª planta. Tlf.: 91 593 89 49, Movil 678 40 20 71 2  
[martincorroto@martincorroto.com](mailto:martincorroto@martincorroto.com) // [www.martincorroto.com](http://www.martincorroto.com)



improcedentes o colectivos en los 6 meses anteriores.

Compromiso: Mantener el empleo del trabajador contratado al menos 3 años.

Incentivo fiscal: Deducción fiscal de 3.000 euros para el primer trabajador contratado por la empresa menor de 30 años.

Incentivo fiscal para contratación de desempleados: Si se contrata a un desempleado que percibe prestación de desempleo, derecho a una deducción fiscal del 50% de la prestación que el trabajador tuviera pendiente, con un máximo de 12, siendo requisito que el trabajador haya percibido al menos 3 meses de prestación. El trabajador podrá compatibilizar con su salario el 25% de la prestación que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social para jóvenes: Para edades comprendidas entre los 16 y 30 años, 83,33 €/mes el primer año (1.000 e/año), 91,67 €/mes el segundo (1.100 €/año) y 100€/mes el tercero (1.200 €/año). Todas estas bonificaciones son acumulables a otras a las que se pudiera tener derecho hasta un máximo del 100% de la cuota empresarial.

Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social para mayores de 45 años: Deben haber estado inscritos en la oficina de empleo al menos 12 de los últimos 18. La cuantía es 108,33 €/mes (1.300 €/año).

Mujeres en sectores donde está poco representada: La cuantía de la bonificación de las jóvenes subiría a 108,33 €/mes (1.300 €/año) y de las mayores de 45 años a 125 €/mes (1.500 €/año).

Ampliación de las bonificaciones: Todas estas bonificaciones son acumulables a otras a las que se pudiera tener derecho hasta un máximo del 100% de la cuota empresarial.

## **2. CONTRATOS TEMPORALES**

Entre todos los contratos de trabajo, los temporales son los más adecuados cuando tienes que incorporar a un trabajador por un tiempo determinado o para una actividad muy concreta. Los principales tipos de contratos de trabajo temporales son

los siguientes:

#### **Contrato de trabajo por obra o servicio determinado**

- Su objeto es la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia.
- La duración será el tiempo que dure la obra o servicio determinado.
- El contrato de trabajo se realizará siempre por escrito.
- Podrá ser a jornada completa o a jornada parcial.
- A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador en función de la fecha en la que se formalizó el contrato.
  - \* en los contratos firmados hasta el 31/12/2011: 8 días por año.
  - \* en los contratos firmados a partir del 1/1/2012: 9 días por año.
  - \* en los contratos firmados a partir del 1/1/2013: 10 días por año.
  - \* en los contratos firmados a partir del 1/1/2014: 11 días por año.
  - \* en los contratos firmados a partir de 1/1/2015: 12 días por año.
- Se podrá convertir el contrato en indefinido pero no tendrá ningún tipo de bonificación.

#### **Contrato Eventual por circunstancias de la producción**

- Su objeto es atender circunstancias de la producción, acumulación de tareas, excesos de pedidos y situaciones similares.
- La duración será de un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12, y por convenio colectivo la duración puede ser hasta 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
- Se podrá formalizar una única prórroga.
- El contrato de trabajo se realizará por escrito salvo que la duración sea inferior a 28 días y éste sea a jornada completa.
- Podrá ser a jornada completa o a jornada parcial.
- A la finalización del contrato se indemnizara al trabajador dependiendo de la fecha de inicio del contrato:
  - \*en los contratos firmados hasta el 31/12/2011: 8 días por año.
  - \*en los contratos firmados a partir del 1/1/2012: 9 días por año.
  - \*en los contratos firmados a partir del 1/1/2013: 10 días por año.



\*en los contratos firmados a partir del 1/1/2014: 11 días por año.

\*en los contratos firmados a partir de 1/1/2015: 12 días por año.

- Se podrá convertir el contrato en indefinido pero no tendrá ningún tipo de bonificación.

### **Contrato de Interinidad**

- Su objeto es sustituir a trabajadores con reserva de su puesto de trabajo, suspensión de contrato para cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección o sustitución en periodos de vacaciones.

- Específicamente se podrá realizar en supuestos de sustitución por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de trabajadores autónomos y socios de sociedades cooperativas.

- La duración coincidirá con el tiempo que dure la causa que lo fundamenta.

- El contrato de trabajo se realizará obligatoriamente por escrito.

- La jornada será a tiempo completo salvo que el sustituido tenga un contrato a tiempo parcial o una jornada reducida.

Además, se limita la duración del período de prueba en los contratos temporales a un máximo de un mes en aquellos contratos de trabajo cuya duración no sea superior a seis meses.

### **Otros tipos de contratos temporales**

- Primer empleo joven.

- Contrato de trabajadores en situación de exclusión social; víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo.

-De trabajadores de exclusión social por empresa de inserción.

- De trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo.

- De situación de jubilación parcial.

- De relevo.

- A tiempo parcial con vinculación formativa.

- De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.

- De trabajadores del servicio del hogar familiar.

- De personas con discapacidad.

- De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- De investigadores.
- De trabajadores penados en instituciones penitenciarias.
- De menores y jóvenes en centros de menores.

### **3. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.**

#### **Contrato para la formación y el aprendizaje ordinario .**

Este es el tipo de contrato formativo vigente desde su aprobación en el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero para fomentar la inserción laboral y la formación de jóvenes. El contrato para la formación y el aprendizaje tiene las siguientes características:

- Objeto: proporcionar la cualificación necesaria para el desempeño de una profesión.
- Requisitos: para jóvenes menores de 25 (o menores de 30 mientras la tasa de desempleo sea superior al 15%) que carezcan de la cualificación necesaria para celebrar un contrato en prácticas.
- Características: duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años.
- Actividad formativa: requiere dedicar a formación el 25% de la jornada el primer año y el 15% el segundo. Puede ser en centro de formación acreditado o en la propia empresa si dispusiera de los medios y personal necesarios.
- Retribución: la pactada en convenio colectivo y nunca menos que el salario mínimo profesional.
- No obstante, y hasta el 31 de diciembre de 2014, existe la posibilidad de efectuar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional
- Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social: 100% en empresas de hasta 250 trabajadores y 75% a partir de 250 trabajadores.
- Bonificaciones en la cuota de los trabajadores a la Seguridad Social: 100%.
- Incentivos a la transformación en indefinidos: 1.500 euros/año de deducción de

cuotas empresariales a la seguridad social, durante tres años. En el caso de mujeres se incrementa hasta 1.800 euros.

#### **Otros tipos de contratos de trabajo para el aprendizaje.**

- De trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo.
- De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.

#### **4. CONTRATO EN PRÁCTICAS**

##### **Contrato de prácticas ordinario**

- Su objeto es facilitar la práctica profesional de los trabajadores adecuada a su nivel de estudio.
- Los trabajadores deberán tener una licenciatura, diplomatura universitaria, técnico o técnico superior de formación profesional o título equivalente, finalizada hace menos de 4 años (para los trabajadores discapacitados hace menos de 6 años).
- La duración es de 6 meses hasta dos años. Se podrán prorrogar por periodos mínimos de 6 meses y un máximo de 2 prórrogas.
- El contrato podrá ser a jornada completa o parcial y se realizará por escrito.
- La retribución mínima será la pactada en convenio colectivo, y en su defecto el 60% o el 75% (durante el primer y segundo año respectivamente) del salario fijado para cualquier otro trabajador del mismo puesto de trabajo.
- El periodo de prueba será el que establezca el convenio colectivo. En su defecto no podrá ser superior a 1 mes para los titulados de grado medio, ni de 2 meses para los de grado superior.
- El contrato de trabajo se realizará por escrito.
- Si se formaliza con un discapacitado tendrá una bonificación 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social.



## 5. LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

### Contratos de trabajo a tiempo parcial

Se establecen diferentes mecanismos para incentivar la contratación a tiempo parcial. Así, se pretende combinar una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo al tiempo que se introducen medidas para permitir un mejor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y evitar el fraude. Entre las medidas puestas en marcha destaca:

- El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.
- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias.
- Se podrá ampliar la jornada en el contrato de trabajo a tiempo parcial a través de las horas complementarias, distinguiéndose entre horas complementarias pactadas y voluntarias, siempre que el promedio anual de horas contratadas sean 10 horas semana

#### 1. Las horas complementarias pactadas

- Se podrán utilizar en contratos de trabajo temporales e indefinidos.
- Se establece un máximo de horas complementarias pactadas en el 30% de la jornada pactada con el trabajador, ampliable hasta el 60% por convenio
- El plazo de preaviso para la realización de horas complementarias pactadas se reduce de 7 a 3 días.

#### 2. Horas complementarias voluntarias

- Sólo en contratos de trabajo a tiempo parcial por tiempo indefinido.
- No existe preaviso mínimo, si bien el porcentaje
- No podrá superar el 15%, ampliable por convenio colectivo hasta un 30%.

Se establece una obligación de registrar día a día la jornada de trabajo, ordinaria o complementaria, para permitir un mejor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



## **6. BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN**

Existen bonificaciones tanto para la contratación indefinida como para la contratación temporal. Echa una ojeada a la siguiente lista con los principales tipos de contratos de trabajo que cuentan con incentivos económicos. Las bonificaciones son deducciones de la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas. Están destinados a la contratación de trabajadores que pertenecen a determinados colectivos sociales.

### **1. Los principales requisitos para acceder a incentivos y bonificaciones son**

- Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes.
- No haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.
- La persona que se contrate tiene que estar desempleada e inscrita en el Servicio Público de Empleo.
- Si el contrato de trabajo que realizas es a jornada parcial sólo habrá derecho a una proporción del incentivo en función de la jornada.
- En caso de concurrir en más de una bonificación se elegirá una de ellas.

### **2. Principales colectivos cuya contratación indefinida está bonificada**

- Mujeres víctimas de violencia de género
- Desempleados menores de 30 años
- Personas discapacitadas
- Personas en situación de exclusión social
- Personas en situación de exclusión social contratadas en empresas de inserción
- Víctimas del terrorismo

#### 2.1. Tarifa Plana a la contratación de trabajadores indefinidos

Una de las últimas medidas aprobadas por el Gobierno para incentivar la

contratación en 2014 fue la aplicación de una Tarifa Plana de 100 euros para cualquier tipo de empresa o empleador que contrate trabajadores (sin límite de edad) de forma indefinida.

Esta tarifa plana se sustituyó en marzo de 2015 por otra parecida, la tarifa reducida de 500 euros ya inexistente, que en la práctica y tras leer la letra pequeña, proporcionaba unas bonificaciones algo menores que las de 2014 y en cualquier caso, más entre 100 y 200 euros para la gran mayoría de puestos de trabajo. Entre las condiciones para solicitar la Tarifa Plana de 100 euros y las de 500 euros destaca que las contrataciones supongan un aumento de plantilla y que mantenga el nivel de empleo durante, al menos, 36 meses.

### **3. Los colectivos beneficiados con bonificaciones a la contratación temporal son**

- Jóvenes desempleados inscritos en la O. E., contratados para la formación y el aprendizaje
- Temporal para personas con discapacidad
- Trabajadores en situación de exclusión social
- Víctimas del terrorismo
- Contratos de interinidad para sustituir a trabajadores en diversas situaciones
- Contratos de interinidad con discapacitados para sustituir a trabajadores discapacitados

### **4. Bonificaciones a la contratación de jóvenes. Destinadas a fomentar el empleo y la inserción laboral entre jóvenes**

- 100% a la Seguridad Social para autónomos o microempresas que contraten a jóvenes de forma indefinida a tiempo parcial o jornada completa.
- 100% de las cuotas a la Seguridad Social para los jóvenes autónomos que contraten a un desempleado mayor de 45 años.
- 100% de las cuotas a la Seguridad Social para empresas o autónomos por contratar a jóvenes a tiempo parcial con vinculación formativa.
- 50% de las cuotas a la Seguridad Social para empresas o autónomos que contraten en prácticas a jóvenes sin experiencia laboral.

cooperativas o sociedades laborales que incorporen a jóvenes como socios trabajadores o de trabajo en el Régimen General de la Seguridad Social.

#### **5. Otros tipos de contratos que son menos comunes y que su conversión en indefinidos también da lugar a bonificación**

- Sustitución por jubilación anticipada. Este contrato de trabajo tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco a sesenta y cuatro años.
- Contrato de relevo. Es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Esperamos que esta información haya sido de su interés.

Quedamos a su disposición para cualquier consulta al respecto.

**Atentamente.**



MARTIN CORROTO Y ASOCIADOS.-