

2012

# Guía de contratación

## Contratos, incentivos y medidas de fomento del empleo

Documento concebido como instrumento al servicio de las Pymes de nuestro entorno para una mejor gestión de las relaciones laborales en el momento actual.

Agencia de Desarrollo Local  
Ayuntamiento de Astillero



## 1. Introducción

En la actualidad, España afronta una grave crisis que ha tenido un fuerte impacto en la actividad económica y en el mercado laboral, con las cifras de desempleo más altas de la Unión Europea y una restricción del crédito que afecta tanto a ciudadanos como a empresas.

El estallido de la burbuja inmobiliaria y la fuerte dependencia del otrora dinámico sector de la construcción han contribuido a destruir empleo y frenado el crecimiento de manera notable.

Como resultado, asistimos al sucesivo cierre de empresas y al aumento de las cifras de parados, muchos de los cuales deciden emprender la aventura de montar su propio negocio y apostar por el autoempleo como medio de permanecer activos en el mercado de trabajo.

Entre las medidas aprobadas para afrontar la coyuntura económica destaca el Real Decreto Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que afectará a los procesos de contratación y a las relaciones laborales entre empresas y trabajadores a partir de ahora.

Sin embargo, el desconocimiento, y desafección incluso, entre amplias capas de la población, especialmente entre los jóvenes, de la realidad sociolaboral a la que próximamente se van a enfrentar y del papel que les tocará jugar en ella, hacen necesaria una mayor pedagogía sobre los derechos y obligaciones que en el mercado laboral afectan a todos los ciudadanos.

La contratación de personal es un asunto que afecta a unos y otros: trabajadores, demandantes de empleo y empresarios. Todos ellos han de ser conscientes de sus derechos y obligaciones y manejar una serie de conocimientos mínimos, que influyen en el desarrollo de su trabajo, el devenir de su empresa, y en suma, su vida personal.

El manual que aquí presentamos ha sido concebido como un instrumento al servicio de las Pymes de nuestro entorno, pero también de los trabajadores y/o demandantes de nuestros servicios, para un mayor conocimiento y gestión de las relaciones laborales.

### La normativa laboral

Principales textos legales de referencia	
Estatuto del trabajador	BOE 29/03/1995
Estatuto del trabajo autónomo	BOE 12/07/2007
Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo	BOE 30/12/2006
Ley 35/2010, de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo	BOE 18/09/2010
Real Decreto - Ley, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes	BOE 38/08/2011
Real Decreto - Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	BOE 11/02/2012

### 2. La contratación de los trabajadores

#### La oferta de empleo

---

Cuando una empresa necesita cubrir un puesto de trabajo comunica la oferta de empleo a través de diversos medios, pudiendo solicitar candidatos en las Oficinas del Servicio Público de Empleo o en las Agencias de Colocación, privadas o no, que estén autorizadas a realizar esa labor de intermediación.

Si el empresario se dirige a una oficina de empleo pública, en la solicitud oficial de oferta de empleo constará la descripción del puesto de trabajo (funciones, tareas, tecnología y/o herramientas a utilizar...), el perfil del candidato que se requiere (formación, experiencia...) y las condiciones de trabajo (tipo de contrato, duración, horario de trabajo...).

El empresario que utiliza este cauce se compromete a mantener esas condiciones laborales y económicas y a comunicar en todo caso cualquier modificación que se produzca en la oferta durante el proceso de selección.

Una vez seleccionada la candidatura que considere más idónea, remitirá a las Oficinas del SPEE donde se ha tramitado la oferta, la información necesaria para el cierre de la misma.

La solicitud de oferta en Cantabria puede realizarse presencialmente ante la oficina de empleo correspondiente, a través de internet en la dirección [www.empleacantabria.com](http://www.empleacantabria.com) o solicitando la visita de un prospector de empresa.

El empresario también puede realizar la oferta de empleo a través de una entidad privada, que reclutará en su nombre al trabajador que más se ajuste al puesto que necesita cubrir. Este tipo de entidades, conocidas como Empresas de Trabajo Temporal (ETT) se encuentran reguladas en la Ley 14/1994.

Empresa y ETT firman un contrato de puesta a disposición por el que corresponde a la empresa de trabajo temporal contratar al trabajador o trabajadores requeridos, cumplir las obligaciones salariales y de Seguridad Social de éstos así como remitir a la autoridad laboral relación puntual de los contratos que se lleven a cabo. Por su parte, la empresa será la encargada de la dirección de los trabajos así como de cumplir

Las contrataciones que realiza una ETT son de duración determinada, quedando excluidos además aquellos que se quieran realizar para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, para realizar actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente o cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente, despido colectivo o extinguidos por voluntad del trabajador.

Asimismo, también pueden actuar como agencias de colocación si cumplen, entre otros requisitos legales, la garantía de que los servicios que presten a los trabajadores sean gratuitos.

#### El contrato de trabajo

---

Según el Servicio Público de Empleo Estatal el contrato de trabajo es un "acuerdo bilateral, verbal o escrito, mediante el cual un trabajador se compromete a realizar personal y voluntariamente un trabajo por cuenta y bajo la organización y dirección de otra, llamada empresario, a cambio de una remuneración salarial".

## TUTORIAL: ¿Cómo funciona el proceso de contratación de personal?

El acuerdo o contrato entre empresario y trabajador puede realizarse verbalmente o por escrito, si bien cualquiera de las partes puede exigir que el contrato se formalice por escrito durante la vigencia del mismo.

Quedan obligados a la formalización por escrito todo contrato por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas, así como los contratos de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo, de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los contratos de inserción, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, tal y como consta en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el contrato es superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones en que se desarrollará el trabajo, si estos no figuraran en el contrato de trabajo formalizado por escrito. Cualquier modificación que se produjera en las condiciones especificadas se notificaría al trabajador.

El contrato de trabajo puede establecer un período de prueba que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

### Elementos esenciales del contrato de trabajo

Identidad de las partes: empresa y trabajador
Fecha de comienzo de la relación laboral y en caso, de ser ésta temporal, duración de la misma
Domicilio social de la empresa
Categoría o grupo profesional del puesto de trabajo
Salario base inicial, cuantía de los complementos salariales y periodicidad de su pago
Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo
Duración de las vacaciones
Plazo de preaviso en caso de extinción del contrato
Convenio colectivo aplicable
Periodo de pruebas

### El salario

El salario es la retribución económica, bien en dinero o especie<sup>1</sup>, pactada con el empresario a cambio del trabajo que se efectúe. El salario mínimo que percibe un trabajador en España lo fija el Gobierno previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y teniendo en cuenta el IPC, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta media nacional y/o la coyuntura económica general.

La nómina es el recibo individual y justificativo del pago del salario. Se compone de dos conceptos: salario base y complementos salariales. El salario base es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra mientras que los complementos son la retribución adicional que percibe el trabajador en función de determinadas condiciones personales como pueden ser el trabajo realizado o la situación y resultados de la empresa.

<sup>1</sup> En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

## TUTORIAL: ¿Cómo funciona el proceso de contratación de personal?

El trabajador también tiene derecho a dos gratificaciones al año, las llamadas pagas extraordinarias. Una de ellas se recibe con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije y/o pacte con el empresario. La percepción de estas gratificaciones puede prorratearse en las doce mensualidades del salario si así se pacta entre trabajador/es y empresario.

El abono del salario al trabajador se hará puntualmente<sup>2</sup> en la fecha y lugar convenidos. El período de tiempo a que se refiere el salario no puede exceder de un mes.

Contenido de la nómina
Datos de la empresa y el trabajador
Devengos = lo que se cobra
Deducciones = aportaciones del trabajador al sistema de Seguridad Social que se descuentan del salario mensual
Bases de cotización = remuneración mensual por el trabajo efectuado

### El tiempo de trabajo

La duración de la jornada laboral ordinaria, acordada entre la empresa, los representantes y/o trabajadores y que consta en el contrato de trabajo, tendrá una duración máxima de 40 horas semanales y de nueve horas diarias, salvo que por acuerdo entre las partes se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario y siempre y cuando se respete que entre el final de una jornada y el comienzo de otra transcurran al menos doce horas.

El tiempo de trabajo que excede la jornada ordinaria se computa como horas extraordinarias y no ha de superar la cantidad de 80 al año. La retribución de las mismas, figura en el convenio o contrato individual y en todo caso no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Su pago podrá realizarse asimismo mediante tiempos de descanso equivalentes.

En cuanto al calendario laboral, la empresa elaborará anualmente un calendario laboral, previa consulta e informe de los representantes de los trabajadores al respecto, que deberá exponer en un lugar visible de cada centro de trabajo.

### El trabajo nocturno y el trabajo a turnos

Es trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Siempre que se recurra regularmente al trabajo nocturno se informará a la autoridad laboral. La jornada nocturna tendrá una duración media de ocho horas diarias en un período de quince días. Además, los trabajadores adscritos a este tipo de jornada no pueden realizar horas extraordinarias.

El trabajo a turnos es una manera de mantener un ritmo constante en la producción mediante el trabajo en equipos de trabajadores, que van rotando, según el método de turnos que se implante.

<sup>2</sup> El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.

## TUTORIAL: ¿Cómo funciona el proceso de contratación de personal?

### Sobre los descansos, los permisos y las vacaciones

- El descanso mínimo semanal es día y medio ininterrumpido, que generalmente abarca la tarde del sábado (o mañana del lunes) y el domingo completo.
- Cuando la jornada diaria continua supera las seis horas, se establece un tiempo de descanso durante la misma de al menos quince minutos.
- Hay 14 días de fiestas laborales retribuidas y no recuperables: 1 de enero (Año Nuevo), 6 de enero (Epifanía del Señor), Jueves Santo, Viernes Santo, 1 de mayo (Día del Trabajador), 15 de agosto (Asunción de la Virgen), 12 de octubre (Fiesta Nacional de España), 1 de noviembre (Todos los Santos), 6 de diciembre (Día de la Constitución), 8 de diciembre (Inmaculada Concepción) y 19 de marzo (San José) o 25 de julio (Santiago Apóstol).
- Las vacaciones anuales retribuidas no serán inferiores a 30 días naturales. El período de disfrute de las mismas se pactará entre empresario y trabajador, debiendo el trabajador conocer las fechas que le corresponden dos meses antes de que comiencen.

#### Permisos remunerados que se conceden al trabajador, previo aviso y justificación<sup>3</sup>

Matrimonio	15 días
Nacimiento de hijo y/o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días (4 si hay desplazamiento)
Traslado del domicilio habitual	1 día
Funciones sindicales y/o de representación de los trabajadores	Art. 68.e) ET <sup>4</sup>
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Lo necesario
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal <sup>5</sup>	Lo necesario
Lactancia de un hijo menor de nueve meses	1 hora al día

### Consideraciones importantes sobre los trabajadores menores de dieciocho años:

- La duración de su jornada laboral diaria continua no excederá las cuatro horas y media, con un período de descanso mínimo de treinta minutos.
- No podrán realizar trabajos nocturnos ni horas extraordinarias.
- No podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluido en éste el tiempo dedicado a la formación.
- La jornada semanal mínima es de dos días ininterrumpidos

### Tipos de contratos

#### I. Contrato indefinido

El contrato indefinido es aquel en el que no se fija límite de tiempo para la prestación de los servicios pactados, ya sea con jornada a tiempo completo, parcial, o fijo discontinuo. El **contrato indefinido ordinario** no establece requisitos específicos ni para la empresa ni para el trabajador. La contratación ha de comunicarse al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación, cumplimentando el modelo 170.

<sup>3</sup> La reducción de jornada se aplica a situaciones, entre otras, como la guarda legal de un menor de ocho años o de una persona con discapacidad o el cuidado directo de un familiar (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) que no pueda valerse por sí mismo y disponga de recursos con una disminución proporcional de salario. En el artículo 37.4, 37.5 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores se puede consultar el conjunto de todas ellas.

<sup>4</sup> Estatuto de los Trabajadores

<sup>5</sup> Como el ejercicio de sufragio activo.

## TUTORIAL: ¿Cómo funciona el proceso de contratación de personal?

Independientemente de la modalidad de contrato escogida, hay supuestos en que los trabajadores adquirirán la condición de fijos:

- Los trabajadores que no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que se hubiera establecido legalmente como período de prueba
- Los contratos celebrados en fraude de ley
- Los trabajadores que en un período de treinta meses hayan estado contratados por más de veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal<sup>6</sup>.
- Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado tras tres años de contrato, ampliables hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

### De apoyo a los emprendedores

Entre las medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores y la creación de empleo de la reforma del mercado de trabajo de marzo de 2012, se encuentra esta nueva modalidad de contratación.

Se trata de un contrato indefinido a jornada completa con un período de prueba de 1 año para empresas de menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación. El modelo que se utilizará para comunicar la contratación será en este caso el 151.

#### Incentivos

Deducción fiscal de 3.000 € por el primer trabajador contratado por la empresa que tenga menos de 30 años

Por la contratación de un desempleado perceptor de prestación contributiva, deducción fiscal equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de recibir en el momento de la contratación, con un máximo de 12 mensualidades, siempre que el trabajador hubiera recibido al menos 3 meses de la misma.

Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años por la contratación de trabajadores jóvenes de entre 16 y 30 años inscritos en la Oficina de Empleo:

- Cuantías: 83,33 €/mes (1.000 €/año) el primer año; 91,67 €/mes (1.100 €/años) el segundo año; 100 €/mes (1.200 €/año) el tercer año.
- Por la contratación de una mujer en los sectores en que está sub representada, la cuantía será de 108,33 €/mes (1.300 €/año).

Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años por la contratación de trabajadores mayores de 45 años inscritos en la Oficina de Empleo:

- Cuantía: 108,33 €/mes (1.300 €/año).
- Por la contratación de una mujer en los sectores en que está sub representada, la cuantía será de 125 €/mes (1.500 €/año).

Importante: estas bonificaciones son compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad siempre que la suma de las bonificaciones aplicables no supere el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

### Fijo discontinuo

Este tipo de contrato indefinido se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos porque la prestación del servicio no se repite en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

<sup>6</sup> Supuesto no aplicable para los contratos formativos, de relevo e interinidad, o los contratos temporales que forman parte de programas públicos de empleo-formación o que son utilizados por empresas de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

## TUTORIAL: ¿Cómo funciona el proceso de contratación de personal?

La jornada de trabajo será a tiempo completa, si bien fruto de la negociación colectiva se podrá acordar la modalidad de tiempo parcial cuando la actividad del sector lo justificase. El modelo que se utilizará para comunicar la contratación será en este caso el 181.

### Incentivos al mantenimiento del empleo o la reincorporación

Bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 41,67 €/mes (500 €/año) si es hombre y de 58,33 € (700 €/año si es mujer durante 3 años, para las empresas de menos de 50 trabajadores (incluidos trabajadores autónomos y sociedades laborales o cooperativas) que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y/o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 50 €/mes (600€/año) durante 4 años, por la contratación de trabajadores en situación de exclusión social. Si la contratación la realizara una empresa de inserción la bonificación sería de 70,83 €/mes (850 €/año) durante 3 años.

Bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 70,83 €/mes (850 €/año) durante 4 años, por la contratación de trabajadores víctimas de violencia doméstica, o de 125 €/mes (1.500 €/año) si son víctimas de violencia de género.

Reducción del 40 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes de trabajadores con 59 o más años y una antigüedad en la empresa de al menos 4 años

Bonificación del 50 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes cuotas de la Seguridad Social para trabajadores con 60 o más años y una antigüedad en la empresa de al menos 5 años, que se incrementará un 10 % en cada ejercicio hasta alcanzar el 100 %.

Importante: los incentivos anteriormente descritos son compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad siempre que la suma de las bonificaciones aplicables no supere el 60 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Ayudas a la contratación de trabajadores mayores de 52 años beneficiarios del subsidio por desempleo. El empresario complementará la cuantía del subsidio del trabajador contratado, hasta el importe del salario que corresponda, beneficiario de:

- Abono mensual del 50% de la cuantía de su subsidio durante la vigencia del contrato hasta un máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio
- Abono en un solo pago de 3 meses de la cuantía del subsidio si el trabajo le obliga a cambiar de residencia

Exoneración de cuotas de Seguridad Social de los empresarios y de los trabajadores por contingencias comunes con 65 o más años, siempre que se acrediten 35 años de cotización efectiva

Bonificación del 50 % de las cuotas de Seguridad Social para trabajadores con regulación temporal de empleo (presentadas entre 01/01/2012 y el 31/12/2013), hasta 240 días por trabajador.

Importante:

- El empresario se compromete a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos 1 año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción
- Las bonificaciones son compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad siempre que la suma de las bonificaciones aplicables no supere el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social

## II. Contrato formativo

### Prácticas

Los contratos de prácticas se suscriben con trabajadores que hayan obtenido un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior no hace más 5 años (siete en caso de trabajadores con discapacidad).

La contratación, así como las prórrogas que se realicen, ha de comunicarse al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación, cumplimentando el modelo 176.



## TUTORIAL: ¿Cómo funciona el proceso de contratación de personal?

El contrato tendrá una duración mínima de 6 meses y máxima de dos años, pudiéndose acordar hasta dos prórrogas en caso de contratos concertados por tiempo inferior a los dos años.

### Incentivos

Bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 41,67 €/mes (500 €/año) si es hombre y de 58,33 € (700 €/año) si es mujer durante 3 años, para las empresas de menos de 50 trabajadores (incluidos trabajadores autónomos y sociedades laborales o cooperativas) por transformación del contrato de prácticas en indefinido

Bonificación del 30 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante 1 año para contratos en prácticas con personal investigador en formación

**Importante:** un trabajador que haya obtenido un certificado de profesionalidad mediante un contrato de formación en una empresa, no podrá ser contratado por ésta mediante un contrato en prácticas.

### Formación y aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia con el desempeño de una actividad laboral retribuida. El trabajador podrá recibir la formación en un centro reconocido por el Sistema Nacional de Empleo o en la misma empresa, siempre y cuando ésta disponga de las instalaciones y el personal adecuado para la acreditación de la competencia y/o cualificación profesional exigida en el contrato suscrito.

Este tipo de contratos se concierne con trabajadores mayores de entre 16 y 25 años<sup>7</sup> que carezcan de la cualificación profesional que se requiere para la concertación de un contrato en prácticas. La contratación, así como las prórrogas que se realicen, ha de comunicarse al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación, cumplimentando el modelo 226.

El contrato tendrá una duración mínima de 1 año y máxima de tres, al término del cual el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral y ocupación, pero sí para una distinta. Si finalizado el contrato, continúa la relación laboral entre trabajador y empresario, el tiempo prestado mediante el contrato de formación computará como antigüedad en la empresa.

El tiempo de trabajo efectivo no superará el 75 % durante el primer año y el 85 % en los siguientes, de la jornada máxima prevista. Una vez finalizada la relación contractual, el trabajador podrá solicitar a la Administración pública competente la certificación de la cualificación o competencia profesional que ha adquirido a través de este tipo de contrato.

### Incentivos

Reducción del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social (tanto en el contrato inicial como en sus prórrogas) por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional en empresas con menos de 250 trabajadores, y del 75 % si su plantilla es igual o superior a dicha cifra

Bonificación del 100 % de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social, tanto en el contrato inicial como en sus prórrogas

Reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 €/año (1.800 €/año si se contrata a una mujer) durante tres años por transformación del contrato en indefinido

<sup>7</sup> Si la tasa de desempleo supera el 15 % la edad de los trabajadores podrá ser de hasta 30 años. Este límite no se aplicará cuando se trate de personas con discapacidad y en la contratación de alumnos participantes en proyectos de empleo y formación.

### III. Contrato de duración determinada

El contrato de duración determinada es aquel que establece un límite de tiempo para la prestación de los servicios pactados. La contratación ha de comunicarse al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación, cumplimentando el modelo 177<sup>8</sup>.

#### Obra o servicio

La duración de este contrato no será superior a tres años<sup>9</sup>, ampliable a 12 meses por Convenio Colectivo. Para contratos de más de un año, será necesario notificar la finalización del mismo con al menos 15 días de antelación.

#### Por circunstancias de la producción

Este tipo de contrato se concierta para responder a las exigencias que el mercado y/o la clientela plantean a la empresa, y puede ser tanto de carácter estacional como puntual. La duración de este tipo de contratos no excederá los 6 meses en un período de 12. Los contratos de menor duración podrán ser prorrogados, por una única vez, siempre y cuando la duración del contrato no supere el máximo establecido.

Tanto en el contrato por obra o servicio, como en el de por circunstancias de la producción, la indemnización o finiquito que se recibirá al terminar la relación laboral, será de 9 días de salario por cada año de servicio<sup>10</sup>.

#### Interinidad

La interinidad tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, y que se encuentre en ese momento en alguna de las siguientes situaciones: en excedencia por cuidado de familiares, por participar en acciones de formación, durante los períodos de descanso asociados a la maternidad/paternidad, la adopción o el riesgo durante el embarazo y/o la lactancia natural, o de baja por incapacidad temporal. También se utiliza para cubrir temporalmente un puesto de trabajo mientras se resuelve la cobertura definitiva del mismo en un proceso de selección y/o promoción.

La duración del contrato vendrá determinada por el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido o el proceso de selección y/o promoción, siempre que dicho proceso no exceda los 3 meses.

#### Incentivos

Reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes cuando se contrate a beneficiarios de prestaciones por desempleo con más de 1 un año de percepción que sustituyan a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares: del 95 %, 60% o 50 % si es el primer, segundo o tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Bonificación del 100 % en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta en los contratos de interinidad con personas desempleadas que sustituyan a trabajadores durante los periodos de descanso asociados a la maternidad/paternidad, la adopción o el riesgo durante el embarazo y/o la lactancia natural.

El empresario que contrate a un desempleado para sustituir a un trabajador en formación, abonará al nuevo trabajador la diferencia entre el 50 % del subsidio del desempleado y el salario que corresponda, siendo también responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación del subsidio.

<sup>8</sup> Modelo 179 para los contratos de interinidad asociados a la maternidad/paternidad, la adopción o el riesgo durante el embarazo y/o la lactancia natural.

<sup>9</sup> Transcurrido este plazo sin que se notificara la terminación del contrato, los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa.

<sup>10</sup> Cantidad que se incrementará en un día más por año hasta 01/01/2015, estableciéndose el límite a partir de entonces en 12 días

## TUTORIAL: ¿Cómo funciona el proceso de contratación de personal?

### IV. Contrato para personas con discapacidad

En la legislación vigente hay una serie de contratos que incentivan la contratación laboral de las personas que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33 %, una incapacidad permanente total, absoluta, de gran invalidez, permanente para el servicio y/o inutilidad, y que tienen por objeto de facilitar la inserción sociolaboral de este colectivo.

#### Incentivos

Indefinido (Modelo 106)	<p>Subvención de 3.907 € por cada contrato celebrado a tiempo completo. Si es a tiempo parcial la subvención se reducirá proporcionalmente.</p> <hr/> <p>Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social para trabajadores sin discapacidad severa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menores de 45 años, 4.500 €/año si es hombre y 5.350 €/año si es mujer</li> <li>Mayores de 45 años, 5.700 €/año</li> </ul> <hr/> <p>Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social para trabajadores con discapacidad severa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menores de 45 años, 5.100 €/año si es hombre y 5.950 €/año si es mujer</li> <li>Mayores de 45 años, 6.300 €/año</li> </ul> <hr/> <p>Subvención de hasta 901,52 € para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal</p> <hr/> <p>Deducción de 6.000 € en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades por persona/año</p>
Indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales (Modelo 205)	<p>Por la contratación de personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado superior igual o superior al 33 %, o personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía igual o superior al 65%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Subvención de 7.814 € por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa</li> <li>Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras</li> </ul> <hr/> <p>Por la contratación a jornada completa de mujeres con discapacidad con un grado igual o superior al 33 %:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Subvención de 3.907 €</li> <li>Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras</li> </ul> <hr/> <p>Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social para trabajadores sin discapacidad severa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menores de 45 años, 4.500 €/año si es hombre y 5.350 €/año si es mujer</li> <li>Mayores de 45 años, 5.700 €/año</li> </ul> <hr/> <p>Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social para trabajadores con discapacidad severa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menores de 45 años, 5.100 €/año si es hombre y 5.950 €/año si es mujer</li> <li>Mayores de 45 años, 6.300 €/año</li> </ul>
Formación y aprendizaje (Modelo 226)	<p>Reducción del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional en empresas con una plantilla inferior a 250 personas; si igualan o superan dicha cifra la reducción será del 75 %. Si el contrato se transformara en indefinido se aplicarán las bonificaciones del contrato indefinido inicial para personas con discapacidad</p>
Prácticas (Modelo 176)	<p>Reducción del 50 % de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, así como subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras (siempre que el contrato tenga una duración igual o superior a los 12 meses).</p>

## TUTORIAL: ¿Cómo funciona el proceso de contratación de personal?

Temporal (Modelo 107)	Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social para trabajadores sin discapacidad severa en contratos a tiempo completo: <ul style="list-style-type: none"><li>• Menores de 45 años, 3.500 €/año si es hombre y 4.100 €/año si es mujer</li><li>• Mayores de 45 años, 4.100 €/año si es hombre y 4.700 €/año si es mujer</li></ul>
Transformación de contratos en prácticas y temporales en indefinidos (Modelo 166)	Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social para trabajadores sin discapacidad severa en contratos a tiempo completo: <ul style="list-style-type: none"><li>• Menores de 45 años, 4.100 €/año si es hombre y 4.700 €/año si es mujer</li><li>• Mayores de 45 años, 4.700 €/año si es hombre y 5.300 €/año si es mujer</li></ul> Subvención de 3.907 € por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo. Si la jornada convenida es parcial, el importe se reducirá proporcionalmente
	Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social para trabajadores sin discapacidad severa: <ul style="list-style-type: none"><li>• Menores de 45 años, 4.500 €/año si es hombre y 5.350 €/año si es mujer</li><li>• Mayores de 45 años, 5.700 €/año</li></ul>
	Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social para trabajadores con discapacidad severa: <ul style="list-style-type: none"><li>• Menores de 45 años, 5.100 €/año si es hombre y 5.950 €/año si es mujer</li><li>• Mayores de 45 años, 6.300 €/año</li></ul>
	Subvención de hasta 901,52 € para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal
	Deducción de 6.000 € en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades por persona/año

La contratación ha de comunicarse al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación, cumplimentando el modelo correspondiente y acompañado del certificado de minusvalía.

### V. Otros contratos

#### Contrato a tiempo parcial

La prestación de servicios que se pacta en este tipo de contratos se realiza por un número determinado de horas (diarias, semanales, mensuales e incluso anuales) siempre que éstas no superen lo que sería una jornada ordinaria de trabajo a tiempo completo de ese mismo puesto en la misma empresa.

Además de esas horas, se podrán acordar la prestación de horas complementarias si el carácter del trabajo es indefinido. El límite será del 15 % de las horas ordinarias de trabajo (y de hasta el 60 % en los convenios colectivos de ámbito sectorial).

La contratación ha de comunicarse al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación, figurando en el contrato las horas ordinarias de trabajo acordadas entre empresa y trabajador.

#### Incentivos

Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social del:

- 100 % cuando la jornada laboral sea igual o superior a  $\frac{3}{4}$  de la jornada habitual o a tiempo completo.
- 75% cuando sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual, o a tiempo completo, e inferior a las  $\frac{3}{4}$ .
- 50 % cuando sea igual o superior a  $\frac{1}{4}$  de la jornada habitual, o a tiempo completo, e inferior a la mitad.
- 25 % cuando la jornada laboral sea inferior al 25 % de la jornada habitual o a tiempo completo.

### Contrato de relevo

Cuando un trabajador que reúne las condiciones exigidas para tener y alcanza la edad de jubilación, acuerda con su empresa mediante la celebración de un contrato de trabajo a tiempo parcial, una reducción de su jornada hasta que se produzca su jubilación total, se puede concertar un contrato de relevo que sustituya a ese trabajador jubilado parcialmente.

El trabajador reservista que sustituya, al menos, la parte de jornada que queda vacante, podrá ser un desempleado inscrito en los Servicios Públicos de Empleo u otro trabajador de la empresa con contrato de duración determinada.

La contratación ha de comunicarse al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación, cumplimentando el modelo 182.

Si bien existen más modalidades contractuales, hemos enumerado aquellos que consideramos de mayor interés por su relevancia en el empleo y la contratación. Si se quiere conocer en detalle todos los tipos de contratos que a día de hoy se pueden formalizar en nuestro país, recomendamos consultar periódicamente en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la Guía Laboral que publica todos los años, así como la ["Guía de modalidades de contratos y medidas de fomento de la contratación"](#) del Servicio Público de Empleo Estatal, actualizada en marzo de 2012 con las últimas modificaciones que ha introducido la reforma laboral.

### La formalización del contrato

---

Para la formalización de contratos con algún tipo de incentivo asociado se suele exigir a la empresa estar al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, para lo cual habremos de solicitar en Hacienda y en la Tesorería General de la Seguridad Social los preceptivos certificados.

El inicio de la prestación de los servicios se comunicará<sup>11</sup> a la Tesorería General de la Seguridad Social: el alta del trabajador mediante el modelo TA2/S o TA/S-Simplificado hasta 60 días naturales antes del comienzo de la relación laboral, pudiendo hacer uso de medios informáticos, electrónicos y telemáticos a través del [Sistema RED](#)<sup>12</sup>, y la afiliación de éste (si no estuviera afiliado previamente a la Seguridad Social) mediante el modelo T.A.1 "Solicitud de Afiliación/Número de Seguridad Social" en la Dirección provincial de la Tesorería de la Seguridad Social que corresponda.

También el empresario que por primera vez contrate trabajadores antes del inicio de la actividad deberá inscribirse como empresa en el Régimen que corresponda de la Seguridad Social, para lo cual utilizará el modelo TA-6.

La contratación, el contenido del contrato así como las prórrogas de los mismos, deberá ser notificada ante la Oficina de Empleo que corresponda en los diez días siguientes a su concertación, mediante la presentación de una copia del contrato o prórroga del mismo o comunicación de los datos que la Administración considera obligatorios. Puede hacerse presencial o telemáticamente, a través de la plataforma [Contrat@](#).

Asimismo, la empresa está obligada a entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que se hayan celebrado por escrito en un plazo no superior a diez días.

---

<sup>11</sup> También es de obligada comunicación la baja y variación de los datos relativos a los trabajadores que ingresen o cesen en la prestación de servicios en una empresa.

<sup>12</sup> Servicio que ofrece la Tesorería General de la Seguridad Social a empresas, agrupaciones de empresas y profesionales colegiados, cuyo objeto es permitir el intercambio de información y documentos entre las distintas entidades a través de medios telemáticos

## TUTORIAL: ¿Cómo funciona el proceso de contratación de personal?

### 3. Directorio

**Ministerio de Empleo y Seguridad Social:** [www.empleo.gob.es](http://www.empleo.gob.es)

- [Guía Laboral](#)
- Listado de Empresas de Trabajo Temporal
  - ✓ [Territorio nacional](#)
  - ✓ [Cantabria](#)

**Secretaría de Estado de Seguridad Social:** [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

- [Calendario Laboral](#)
- [Trámites y gestiones](#)
- [Formularios y modelos](#)
- Sede electrónica: <https://sede.seg-social.gob.es>

**Servicio Público de Empleo Estatal:** [www.sepe.es](http://www.sepe.es)

- [Sede electrónica](#)
- [Modalidades de contratos](#)
- [Punto de encuentro de empleo para empresas](#)
- [Red EURES para las empresas](#)
- [Oficinas de empleo en Cantabria](#)

**Dirección General de Trabajo de Cantabria:** [www.dgte.cantabria.es](http://www.dgte.cantabria.es)

- [Trámites y registros](#)
- [Calendario laboral](#)

**Servicio Cántabro de Empleo:** [www.empleacantabria.com](http://www.empleacantabria.com)

- [Presentar ofertas de trabajo on line](#)
- [Comunicar contratos on line](#)