

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

11-2-2016

Inés García García

Abogada

Asesora Jurídica de Escuelas Católicas

inesg@planalfa.es

CUESTIÓN PREVIA

PERIODO DE PRUEBA

- Se establece de acuerdo con la categoría profesional, el convenio colectivo y el tipo de contrato
- Durante el periodo de prueba, ambas partes, trabajador y empresario, pueden rescindir el contrato, sin preaviso, **ni justificación.**
- La resolución (o desistimiento) se puede producir sin ninguna formalidad, pero es conveniente hacerlo por escrito, recabando el recibí.
- Con carácter general, no es válido el periodo de prueba si el trabajador ha prestado ya servicios, salvo que la relación previa no hubiera agotado el periodo de prueba, por lo que se puede pactar por el resto. (Salvo Colegios, por prohibirlo el VI Convenio).

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDOS

CONTRATO INDEFINIDO A JORNADA COMPLETA

- Contrato tipo, en tanto que cualquier contratación laboral, se presume realizada de forma indefinida y a jornada completa.
- Se podrá formalizar con las personas mayores de 16 años (con consentimiento paterno) o mayores de edad.
- Puede formalizarse por escrito o verbalmente.
- No es necesario utilizar el formulario oficial.

[CONTRATO INDEFINIDO.pdf](#)

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDOS

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- Para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos, que se desarrollan durante una determinada temporada, sin que quepa fijar fechas ciertas.
- Los trabajadores habrán de ser llamados, cuando comience la temporada, y por el orden establecido, en su caso, en el convenio colectivo.

[CONTRATO INDEFINIDO.pdf](#)

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDOS O TEMPORALES

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

- Menor número de horas al día, a la semana, al mes o al año que un trabajador a tiempo completo comparable.
- Cuando se trabaja menor número de horas al año, de forma fija y periódica, serán contratos a tiempo parcial con jornada concentrada.

[CONTRATO INDEFINIDO.pdf](#)

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDOS O TEMPORALES

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

REGLAS:

- Obligatoria formalización por escrito.
- Si es de jornada diaria inferior a la normal del resto de trabajadores, únicamente podrá tener una interrupción, salvo lo previsto en Convenio.
- Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los contratados a tiempo completo, salvo los que por su naturaleza sean proporcionales. (Salario)
- No se puede convertir un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, ni viceversa, sin la voluntad del trabajador.
- El empresario está obligado a informar a los trabajadores de la empresa de los puestos a tiempo completo vacantes, para cubrirlos de conformidad con lo que disponga el convenio. Si se deniega, la solicitud deberá ser motivada

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDOS O TEMPORALES

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

PACTO DE HORAS COMPLEMENTARIAS:

- Las horas complementarias son horas “extraordinarias” que realizan los trabajadores a tiempo parcial.
- Se puede pactar la obligación de realizarlas cuando se suscribe el contrato o cuando les interese a ambas partes. Será un pacto escrito.
- Para firmar el pacto es necesario que el contrato tenga como mínimo 10 horas semanales.
- El pacto no podrá superar el 30% de las horas ordinarias del contrato, siempre que no supere la jornada completa. (Cabén otros porcentajes mayores, si se pactan en convenio).
- Hay que avisar al trabajador con un preaviso de tres días. (Salvo que el convenio contemple un preaviso inferior).
- Las horas complementarias se abonarán como ordinarias, y se cotizarán a la Seguridad social, teniendo efectos en relación a las prestaciones. Han de figurar como tales en el recibo de salarios.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDOS O TEMPORALES

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

HORAS COMPLEMENTARIAS SIN PACTO:

- Pueden requerirse al trabajador a tiempo parcial indefinido, con una jornada de trabajo semanal no inferior a 10 horas.
- Su realización es voluntaria.
- Las horas complementarias no podrán superar el 15% de las horas contratadas (salvo que por Convenio, se pacte el 30%).
- Al igual que las pactadas, se retribuirán por el precio de la hora ordinaria, se computarán a la seguridad social y se tendrán en cuenta a la hora de las prestaciones. Han de figurar como tales en el recibo de salarios.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDOS O TEMPORALES

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

CÓMPUTO DE HORAS EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL:

- La jornada de los trabajadores a tiempo parcial, se registrará día a día. Luego el día que no se trabaje no tendrá ninguna hora registrada: vacaciones, permisos, bajas, ...
- Se totalizará mensualmente entregando copia al trabajador copia del resumen de todas las horas realizadas durante el mes, junto al recibo de salarios.
- Se diferenciarán en esa copia, las horas ordinarias y las complementarias.
- En caso de incumplimiento de la obligación de registro, el contrato se entenderá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDOS O TEMPORALES

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

MODO DE COMPUTAR LAS HORAS.

- Excel para el registro diario.
- Modelo para comunicar las horas realizadas.

[Horas ATP.xlsx](#)

[Resumen Horas ATP \(modificado\).docx](#)

CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

CONTRATO DE INTERINIDAD

- Interinidad ordinaria: sustituir a trabajadores con dº a reserva de puesto de trabajo; en el supuesto de que el sustituido NO se reincorpore, es posible extinguir el contrato de interinidad.
- Interinidad por vacante: cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección; se extinguirá cuando se cubra el puesto o cuando transcurridos 3 meses sin cubrirse.

[Temporal.pdf](#)

CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

CONTRATO DE INTERINIDAD:

- Forma escrita haciendo constar el nombre del trabajador sustituido o **el puesto de trabajo en proceso de selección**
- Jornada de trabajo: **igual a la del trabajador sustituido.**
- Puesto de trabajo: cabe la sustitución en cascada, haciendo constar el nombre del trabajador cuyo puesto de trabajo se va a ocupar
- Salario: el correspondiente al puesto de trabajo que se desarrolle

CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

CONTRATO EVENTUAL

- Basado en la insuficiencia de trabajadores por necesidades del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos
- Duración y prórrogas: 6 meses máximo, salvo lo previsto en Convenio. Solamente cabe formalizar una prórroga.
- Indemnización: 12 días por año de servicio.
- Encadenamiento: si junto con el contrato de obra, en un periodo de 30 meses, hubieran estado contratados 24 meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 ó más contratos, se convertirán en fijos.

[Temporal.pdf](#)

CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

CONTRATO OBRA O SERVICIO

- Realización de obra o servicio determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. No vale, por tanto, para los puestos de trabajo ordinarios: profesor, limpieza, portería, administrativos, ...
- Posibilidad de pacto en Convenio colectivo delimitando qué tareas pueden ser cubiertas con este contrato:
- Duración: lo que duren las causas; máximo tres años. (Puede ampliarse la duración por convenio)
- Indemnización: 12 días por año.
- Denuncia: con 15 días antelación en caso de duración superior a un año
- Encadenamiento: como en el contrato eventual

[Temporal.pdf](#)

CONTRATOS DE INICIACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO DE TRABAJO

CONTRATO EN PRÁCTICAS

- Con trabajadores titulados (universitarios o FP y certificados de profesionalidad), que habiliten el ejercicio profesional, que hayan obtenido el título en los últimos 5 años. En caso de primer empleo de jóvenes menores de 30 años, se podrá celebrar este tipo de contrato aunque hayan transcurrido 5 o más años.
- Duración: 6 meses mínimo y 2 años como máximo en todas las empresas.
- Periodo de prueba: no superior a un mes para grados medios y 2 meses para grado superior. Salvo que el convenio establezca otra cosa.
- Interrupción: en caso de interrupción del contrato por I.T., maternidad, paternidad ... se interrumpe el cómputo de duración del contrato
- Denuncia: con 15 días de antelación en caso de duración superior a un año
- Certificado: a su terminación la empresa ha de expedir un Certificado acreditativo

CONTRATOS DE INICIACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO DE TRABAJO

CONTRATO EN PRÁCTICAS:

- Retribución: 60% durante el primer año y 75%, durante el segundo. (Salvo lo dispuesto en Convenio).
- Bonificación: Las empresas, que concierten un contrato en prácticas con un **menor de treinta años**, tendrán derecho a una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.
- Por transformación en indefinidos: **Las empresas de menos de 50 trabajadores** que transformen en indefinidos contratos en prácticas tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros/año durante 3 años. En el caso de mujeres, de 700 euros/año)

CONTRATOS DE INICIACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO DE TRABAJO

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

- ❑ **Objeto:** la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.
- ❑ **Requisitos de los trabajadores:**
 - Trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de cualificación profesional
 - Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% por ciento, podrán celebrarse con menores de 30 años que carezcan de cualificación profesional. (Discapacitados, sin tope)
- ❑ **Forma:**
 - Por escrito, en modelo oficial.
 - No se pueden realizar a tiempo parcial. [Formacion y aprendizaje.pdf](#)

CONTRATOS DE INICIACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO DE TRABAJO

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

❑ Duración:

- La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. (Salvo lo previsto en convenio). Se permiten hasta 2 prórrogas de 6 meses.
- Interrupción: en caso de interrupción del contrato por I.T., maternidad, paternidad ... se interrumpe el cómputo de duración del contrato.

❑ Jornada:

- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, o, en su defecto, a la jornada máxima legal. No podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos.

❑ Retribución:

- La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CONTRATOS DE INICIACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO DE TRABAJO

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Actividad formativa

- La actividad formativa será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica.
- Previamente a la formalización del contrato la empresa deberá verificar que, existe una actividad formativa relacionada con el trabajo que se corresponde con un título de formación profesional o con un certificado de profesionalidad.
- La actividad formativa será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente.

Quién imparte la formación:

- Los centros de formación autorizados por las Administraciones educativas y/o acreditados por los Servicios Públicos de Empleo.
- Las propias empresas cuando dispongan de las instalaciones y el personal adecuados y estén debidamente autorizadas y/o acreditadas.
- Los centros que imparten formación en Certificados de Profesionalidad.
- Los centros que imparten formación en Títulos de Formación Profesional

CONTRATOS DE INICIACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO DE TRABAJO

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

☐ Formalidades:

- La formación puede ser presencial, teleformación o mixta, y en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia.
- Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje deberán suscribir simultáneamente un acuerdo con el centro de formación u órgano designado por la Administración educativa o laboral que imparta la formación y con la persona trabajadora, que se anexará al contrato de trabajo, en el que consignarán los aspectos relevantes de la actividad formativa, incluyendo la expresión detallada del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o certificación académica

CONTRATOS DE INICIACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO DE TRABAJO

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

- ❑ **Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje**
 - Las empresas que celebren contratos con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, a una reducción de las cuotas a la seguridad social del 100 por 100 en empresas de menos de 250 trabajadores, o del 75 por ciento, en empresas grandes.
 - Los trabajadores, tampoco cotizarán.
 - Si estos contratos se transforman en indefinidos tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la seguridad social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

CONTRATOS DE INICIACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL MERCADO DE TRABAJO

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA

❑ **Requisitos:**

- Se pueden formalizar por cualquier empresa.
- Los trabajadores tienen que ser menores de 30 años desempleados durante 12 meses y que no hayan trabajado más de 3 meses en su vida;
- Duración: indefinida o determinada.
- Jornada como máximo del 50%.
- Formación: el trabajador está obligado a realizar formación, bien oficial o del SEPE, o bien no reglada en inglés o TIC's de 90 horas, simultáneamente con el trabajo, o en los 6 meses anteriores a la contratación.
- Bonificación: del 100 por 100 de la seguridad social, durante 12 meses, prorrogable por otros 12 meses.

[CONTRATO INDEFINIDO.pdf](#)

[Temporal.pdf](#)

CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES QUE ACCEDEN ANTICIPADAMENTE A LA JUBILACIÓN

JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO (CON ACUERDO DE EMPRESA)

Requisitos actuales trabajador relevado:

TRABAJADOR RELEVISTA	JUBILADO PARCIAL:			
Tipo de contrato del trabajador relevista	Edad (*)	Antigüedad en la empresa	Periodo cotizado	Reducción máxima jornada
Contrato temporal a tiempo parcial	61 años	6 años	30 años	75%
Contrato indefinido a jornada completa	61 años	6 años	30 años	85%

(*) Salvo los trabajadores mutualistas que cotizaron antes 1-1-1967 que son 60 años

CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES QUE ACCEDEN ANTICIPADAMENTE A LA JUBILACIÓN

JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO (SIN ACUERDO DE EMPRESA)

Requisitos trabajador **relevado**:

SIN ACUERDO DE EMPRESA					
TRABAJADOR RELEVISTA		JUBILADO PARCIAL			
Base de cotización	Tipo de contrato del trabajador relevista	Antigüedad en la empresa	Reducción máxima jornada	Cotización	
65 % del promedio de la base de cotización de los últimos seis meses del jubilado parcial	Contrato temporal a tiempo parcial	6 años	50 %	2016	65%
				2017	70%
	Contrato indefinido a jornada completa, mantenido dos años después de la jubilación total	6 años	75 %	2018	75%
				2019	80%
				2020	85%
				2021	90%
				2022	95%
				2023	100%

CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES QUE ACCEDEN ANTICIPADAMENTE A LA JUBILACIÓN

JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

➤ Requisitos del trabajador relevista:

- o Totalmente desempleado o, con contrato a tiempo parcial igual o inferior al 33% de jornada, sea en la misma empresa o en otra.
- o Con contrato temporal en la empresa.
- o El INSS considera fraudulento (y no concede la pensión al jubilado parcial) si el trabajador ha tenido un contrato indefinido con la empresa en los últimos 2 años, salvo que se haya extinguido por causas objetivas.

[Temporal.pdf](#)

CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES QUE ACCEDEN ANTICIPADAMENTE A LA JUBILACIÓN

JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

- Puesto de trabajo: relevista y relevado han de pertenecer al mismo grupo profesional o categorías equivalentes
- Salario: la base de cotización del trabajador relevista ha de ser, como mínimo, del 65% del trabajador relevado.
- Jornada del relevista:
 - o como mínimo, la que reduce el relevado
 - o relevado y relevista pueden coincidir en los momentos de prestación de servicios
- Distribución jornada del relevado:
 - o se puede acumular en jornadas completas, por años naturales
 - o **no** se puede conceder un permiso retribuido por todo el periodo

CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES QUE ACCEDEN ANTICIPADAMENTE A LA JUBILACIÓN

JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

- Duración del contrato de relevo:
 - o indefinido o por el tiempo que le reste al relevado para cumplir 65 años o la edad prevista para su jubilación total (si se jubila en 2016, con 61 años, tendrá que tener 65 años y 10 meses, si no tiene 67 años de cotización).
 - o el contrato **no** se extingue, si el relevado fallece
 - o cabe prorrogar el contrato, si el relevado no se jubila, siempre por años completos;
 - o en caso de cese del relevista, hay que sustituirle en el plazo máximo de 15 días.
 - o si se extingue, el relevista tiene derecho a una indemnización de 12 días por año de servicio. (Han sido 8 días con relación a los contratos suscritos en los años 2008, 2009, 2010 y 2011; 9 días, en relación a los contratos suscritos en 2012 , 10 días, para los contratos de 2013 y 11 días para los de 2014).

CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES QUE ACCEDEN ANTICIPADAMENTE A LA JUBILACIÓN

CONTRATO DE ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS

- ✓ En vigor, exclusivamente, para los trabajadores jubilados parciales o para los trabajadores incluidos en un Acuerdo de empresa.
- ✓ Los trabajadores de 64 años podrán jubilarse sin merma en su pensión, si la empresa contrata un trabajador desempleado, a jornada completa, de forma indefinida o como mínimo por un año
- ✓ Encadenamiento con el contrato de relevo: el trabajador relevista puede ser el sustituto del trabajador jubilado anticipadamente, aunque tenga la jornada completa. Hay que suscribir un contrato, indefinido o por un año como mínimo, y a jornada completa.

CONTRATO VINCULADO A LA JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR

CONTRATO CON TRABAJADORES JUBILADOS

❑ Requisitos:

- ✓ Trabajador jubilado con 65 años de edad y más de 35 años de cotización.
- ✓ El contrato puede formalizarse a jornada completa o a jornada parcial
- ✓ Es **compatible** con el percibo de la pensión de jubilación del 50%, cualquiera que sea la jornada que realice el pensionista.
- ✓ Finalizada la relación laboral, el pensionista recupera la pensión que tuviera antes de acceder al empleo.
- ✓ La cotización será únicamente por Incapacidad Temporal y contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional), más un 8 por ciento de solidaridad, 6 por ciento a cargo de la empresa y 2 por ciento a cargo del trabajador.

CONTRATOS DE TRABAJO PARA FOMENTAR EL EMPLEO

CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Requisitos de la empresa:

- Tener menos de 50 trabajadores
- No podrán concertar este tipo de contrato las empresas que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubieran realizado extinciones improcedentes de contratos de trabajo. La limitación afectará a las extinciones producidas con posterioridad al 8 de julio de 2012.

Duración

- El contrato se celebrará por tiempo indefinido.

Jornada

- **Indiferente:** completa o parcial

Período de prueba

- La duración del período de prueba será de **1 año**

[CONTRATO INDEFINIDO.pdf](#)

CONTRATOS DE TRABAJO PARA FOMENTAR EL EMPLEO

CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

❑ Incentivos fiscales para las empresas

- En el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción de 3.000 euros en la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el contrato.
- Además, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, que hubieran cobrado durante 3 meses, la empresa tendrá derecho a otras deducciones.

❑ Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social

- Jóvenes entre 16 y 30 años,
 - 1er año: de 83,33, euros/mes (1.000 euros/año).
 - 2º año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año).
 - 3er año: 100 euros/mes (1.200 euros/año).
- Mayores de 45 años, 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante 3 años. En contratos parciales de forma proporcional.

CONTRATOS DE TRABAJO PARA FOMENTAR EL EMPLEO

CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

❑ **Otros requisitos:**

- Mantenimiento del contrato del trabajador durante 3 años.
- Mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores durante al menos un año desde la celebración del contrato.
- En caso de incumplimiento hay que proceder al reintegro de los incentivos.
- No se considera incumplimiento cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

❑ **Compatibilidad con la prestación por desempleo**

- El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

CONTRATOS DE TRABAJO PARA FOMENTAR EL EMPLEO

CONTRATO EN MICROEMPRESAS PARA JÓVENES

❑ Requisitos:

- empresas de hasta 9 trabajadores;
- trabajador menor de 30 años;
- indefinido a jornada completa o parcial;
- bonificación del 100 por 100 de la cuota de seguridad social empresarial.

[CONTRATO INDEFINIDO.pdf](#)

CONTRATOS DE TRABAJO PARA FOMENTAR EL EMPLEO

CONTRATO GARANTÍA JUVENIL

Beneficiarios

- Los jóvenes entre 16 y 25 años
- No haber trabajado en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
- No haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
- Presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Bonificaciones: Tarifa joven para contratos indefinidos

- Bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social de 300 euros durante un máximo de seis meses.
- Compatible con el resto de incentivos, siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa no sea negativo.
- Si el contrato durara menos de 6 meses, hará que devolver las bonificaciones.

[CONTRATO INDEFINIDO.pdf](#)

CONTRATOS DE TRABAJO PARA FOMENTAR EL EMPLEO

CONTRATO GARANTÍA JUVENIL

Requisitos:

- Hay que incrementar con la nueva contratación tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total, y mantener el nuevo nivel alcanzado con la contratación durante todo el periodo de disfrute de la bonificación.
- En el supuesto de que la contratación sea a tiempo parcial, la jornada será como mínimo el 50 por ciento, aplicándose una bonificación de entre 150 y 225 euros para este supuesto en función de la jornada de trabajo.

CONTRATO DERIVADO DE UN CONVENIO DE COOPERACIÓN EDUCATIVA

BECARIOS SIN RELACIÓN LABORAL

❑ **Prácticas Académicas externas:**

- Curriculares: actividades académicas integrantes del Plan de Estudios
- Extracurriculares: los estudiantes podrán realizar con carácter voluntario durante su período de formación y que, aun teniendo los mismos fines de las prácticas curriculares, no forman parte del correspondiente Plan de Estudios.

❑ **Convenio de Cooperación Educativa**

- Indispensable para que se puedan admitir estudiantes en prácticas (becarios).
- Suscrito entre la empresa y una entidad formativa: Universidad, Centro de FP, ...
- Se han de concretar los proyectos formativos
- Las personas que se pueden amparar en este Convenio, han de ser **estudiantes matriculados en la entidad formativa.**

CONTRATO DERIVADO DE UN CONVENIO DE COOPERACIÓN EDUCATIVA

BECARIOS SIN RELACIÓN LABORAL

❑ Remuneración:

- Tanto las curriculares como las extracurriculares pueden estar remuneradas, con cantidades libremente acordadas entre la entidad formativa y la empresa.
- Sujeta a IRPF.

❑ Inserción en el sistema de la Seguridad social

- Si existe remuneración, se incluyen en el régimen general de la Seguridad social, con las siguientes condiciones:
 - Cuota plana de cotización a la Seguridad social (en 2016, 41,42 euros entre empresa y estudiante).
 - La empresa ha de contar con un CCC específico de cotización para este tipo de relaciones.

CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONTRATOS

- INCORPORACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS ESPECÍFICAS DE LA EMPRESA:
 - Carácter confesional de la empresa.
 - Condiciones específicas.
 - Confidencialidad
 - Protección de datos
 - Uso de móviles ...