DISCAPACIDAD
Y
EMPLEO

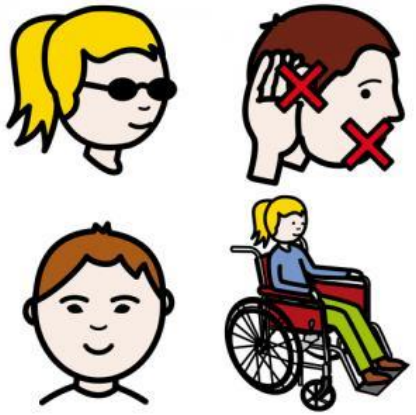
UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

ASPANSOR
Asociación de Padres de Niños Sordos

Fundación ONCE

DOCUMENTACIÓN IMPORTANTE QUE DEBO DE TENER

Lo primero que debes tener y más importante es que tu Discapacidad este reconocida en un grado igual o superior al 33%.



El documento oficial donde lo acredita es el CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD, en este caso emitido por IASS (Instituto Aragonés de Servicios Sociales).

DONDE SOLICITAR EL CERTIFICADO

INFORMACION IASS DISCAPACIDAD

El Instituto Aragonés de Servicios Sociales, a través de sus Centros de Atención a la Discapacidad, realiza la valoración, reconocimiento y acreditación del grado y nivel de discapacidad, con orientación de los servicios y prestaciones a las que se tienen derecho.

CENTRO BASE I Situado en la calle Santa Teresa 19-21 50006 Zaragoza. 976 71 56 66
Atención, Información y Valoración de los menores de 18 años.
CENTRO BASE II Situado en Paseo Rosales 2 50008 Zaragoza. 976 74 28 23
Atención, Información y Valoración de los mayores de 18 años.
IASS PLAZA DEL PILAR (Antiguos Juzgados). 976 70 17 05
Información y Atencion a la dependencia.

EN TODOS LOS CENTROS SE REQUIERE CITA PREVIA, YA SEA DE FORMA PRESENCIAL O TELEFÓNICA.

MEDIDAS DIRIGIDAS A FACILITAR EL ACCESO AL EMPLEO.

Estas medidas se basan fundamentalmente en el establecimiento de una cuota legal de reserva para personas con **discapacidad del 2% de la plantilla**, en **empresas de más de 50 trabajadores**, y en la asignación de bonificaciones en la cuota a la seguridad social, deducciones fiscales y subvenciones por la contratación de personas con discapacidad.

Además, la empresa que cumpla con la mencionada cuota del 2% tendrá preferencia en la adjudicación de contratos del Sector Público según la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público.

¿TODAS LAS EMPRESAS CON MÁS DE 50 TRABAJADORES CUENTAN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU PLANTILLA?

El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril concede la excepcionalidad en el cumplimiento de la cuota a las empresas que acrediten dificultades para su cumplimiento durante una vigencia de 3 años, ofreciendo la posibilidad de aplicar alguna de las siguientes medidas alternativas:

- ✓ La contratación de servicios o bienes a un centro especial de empleo o a un trabajador autónomo con discapacidad.
- ✓ Realización de donaciones y acciones de patrocinio.
- ✓ Constitución de enclaves laborales.

¿QUÉ ES UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO CEE?

Son empresas públicas o privadas con ánimo de lucro o sin él, que tienen por objeto proporcionar un trabajo productivo, remunerado y adaptado a personas con discapacidad, como transito a una empresa ordinaria.

Estos centros se benefician de una serie de subvenciones y bonificaciones de las cuotas a la seguridad social por mantener una plantilla compuesta como mínimo, por un 70% de personas con discapacidad.

¿ QUÉ ES UN ENCLAVE LABORAL?

El enclave laboral consiste en un acuerdo entre un centro especial de empleo y una empresa colaboradora (empresa ordinaria), que permite a los trabajadores con discapacidad del centro, desplazarse de manera temporal a las instalaciones de la empresa colaboradora, para desarrollar una actividad laboral relacionada directamente con la actividad normal de la empresa.

El funcionamiento y características de los mismos vienen regulados en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad

¿ Y EN EMPRESA ORDINARIA CON QUE APOYOS PUEDO CONTAR?

Las empresas que contraten a un trabajador con discapacidad física o sensorial superior al 65 %, enfermedad mental, parálisis cerebral o discapacidad intelectual superior al 33%, desempleado e inscrito en el servicio público de empleo o proveniente de un centro especial de empleo, podrá contar con el apoyo de un preparador laboral. Esto es lo que se conoce como Empleo con Apoyo.

Por la prestación de este servicio de preparación laboral, podrán solicitar una subvención los centros especiales de empleo, y las asociaciones, fundaciones, y otras entidades sin ánimo de lucro, que suscriban un convenio de colaboración con la empresa que vaya a contratarte, así como la misma empresa.

Cuantías reguladas subvenciones del Gobierno de Aragón

¿ Y EN EMPRESA ORDINARIA CON QUE APOYOS PUEDO CONTAR?

Las empresas que contraten a un trabajador con discapacidad física o sensorial superior al 65 %, enfermedad mental, parálisis cerebral o discapacidad intelectual superior al 33%, desempleado e inscrito en el servicio público de empleo o proveniente de un centro especial de empleo, podrá contar con el apoyo de un preparador laboral. Esto es lo que se conoce como Empleo con Apoyo.

Por la prestación de este servicio de preparación laboral, podrán solicitar una subvención los centros especiales de empleo, y las asociaciones, fundaciones, y otras entidades sin ánimo de lucro, que suscriban un convenio de colaboración con la empresa que vaya a contratarte, así como la misma empresa.

Cuantías reguladas subvenciones del Gobierno de Aragón

CUALES SON MIS POTENCIALES

Cualquier empresa, con independencia de su número de trabajadores, puede estar interesada en contratarte, pero puede haber más opciones si acudes a empresas con más de 50 trabajadores o centros especiales de empleo.

Hoy en día numerosas personas realizan video curriculum.
Ya que es una buena opción para enviar a empresas de manera telemática, que te puedan conocer y valorar. Dando respuesta a las nuevas necesidades surgidas de los cambios en los procesos de selección y en los métodos de acceso al mercado de trabajo.

Video Currículo ejemplo

MODALIDAD DE CONTRATACIONES

GOBIERNO DE ARAGON

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL 2020

inaem INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO

TIPO DE CONTRATO		TRABAJADOR	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
OBRA O SERVICIO *(401-501)* art. 15 ET y RD 2720/1998			La de la obra o servicio. *Desde 18/06/2010: no superior a* ***3 años****, ampliables hasta 12 meses más por convenio colect.*	Completa o a Tiempo Parcial[1]	Según Convenio y Categoría		**FORMA:** Escrita • **Indemnización** al trabajador a su extinción: 12 días/año para contratos celebrados desde 01/01/2015.
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN *(402-502)* art. 15 ET y RD 2720/1998			Máximo **6 meses** dentro de un período de 12 meses 1 única prórroga	Completa o a Tiempo Parcial[1]	Según Convenio y categoría		**FORMA:** Escrita si duración >4 semanas • **Indemnización** al trabajador a su extinción 12 días/año para contratos celebrados desde 01/01/2015. • **Duración y período** modificables por Convenio Colectivo: Período máximo: 18 meses Duración máxima: ¾ período establecido (máximo 12 meses)
INTERINIDAD *(410-510)* art. 15 ET RD 2720/1998 *(modificado por RD 1251/2001)*			a) Sustitución o b) Proceso de selección o promoción (máximo 3 meses)	Completa o a Tiempo Parcial[1]	Según Convenio y categoría		**FORMA:** Escrita • **Se identificarán:** a) trabajador sustituido y causa o b) puesto objeto de selección/promoción • Se realizará **a jornada completa** salvo: a) trabajador sustituido a TP o puesto objeto de selección/promoción sea a TP b) complemento de jornada reducida
Disp. Adic. 21ª ET	**Excedencia Cuidado Familiares**	Beneficiario prestaciones desempleo >1 año como perceptor	Sustitución durante período de excedencia			**Reducción cuota empr. S.S. c.c.** 95% - 60% - 50% según año excedencia	
RDL 11/1998 Ley 12/2001 Mod. L.O. 3/2007 Modif. Ley 31/2015	**Maternidad, Paternidad Adopción/Acogimiento Riesgo durante embarazo o lactancia natural**	Desempleado inscrito	Sustitución durante período de suspensión del contrato[2]			**100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social[3]** trabajadores interino y sustituido[4]	
Ley 45/2002 Disp. Ad. 9ª	**Sustitución Personas con discapacidad**	Persona con discapacidad[5] desempleada inscrita	Sustitución durante baja IT de la persona con discapacidad			**100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social[3]**	
art. 21.3 L.O. 1/2004	**Sustitución Víctima Violencia de Género**		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. Ley 25/2015 y Ley 6/2017)	**Sustitución de trabajadores autónomos por conciliación**		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 Trabajador en formación**	Beneficiario prestaciones desempleo	Sustitución durante acciones de formación		Retribución = Salario – Prestaciones Desempleo *		* *El trabajador sigue percibiendo el 50% de la prestación o subsidio por desempleo*
TEMPORAL FOMENTO DEL EMPLEO PERSONAS CON DISCAPACIDAD *(430-530)* Disp. Adic. 1ª y art. 2.2 Ley 43/2006		Persona con discapacidad[5] 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 EIE/608/2016 del Gob. Aragón*	**FORMA:** Escrita • **Indemnización** al trabajador 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 excluidas[6].**

Nota: *Véase también Contratos Temporales Fomento del Empleo para trabajadores en Situación Exclusión Social, Víctimas de Violencia de Género o Violencia Doméstica o Víctimas del Terrorismo o Víctimas de trata de seres humanos.*

[1] ***Tiempo Parcial*** *– Supuestos de duración determinada: prácticas, obra o servicio, eventual circunstancias producción, interinidad (excepcionalmente), relevo y temporal fomento del empleo (personas con discapacidad).*

[2] *Aplicable a la sustitución de trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas.*

[3] *100% bonificación cuotas empresariales Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.*
Para los trabajadores sustituidos incluidos en un Régimen de Seg. Social de trabajadores autónomos, 100% bonificación de la cuota que resulte de aplicar el tipo obligatorio sobre la base mínima o fija.

[4] *Trabajadores o socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas o trabajadores autónomos sustituidos.*

[5] *Trabajador con discapacidad: grado de discapacidad igual o superior al 33%. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.*

[6] *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.*

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

INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO – febrero 2020
27/02/2020 Pág. 3

MODALIDAD DE CONTRATACIONES PAGINA WEB INAEM

MODALIDAD DE CONTRATACIONES

GOBIERNO DE ARAGON

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA 2020

inaem INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO

MEDIDAS PARA MEJORAR LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	**Apdo. 5 art. 15 ET** *(red. Ley 35/2010)* **y Disp. Transitoria 2ª Ley 35/2010**	- Los trabajadores que en un período de **30 meses** hubieran estado contratados durante un plazo superior a **24 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, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de **duración determinada**, **ADQUIRIRÁN LA CONDICIÓN DE TRABAJADORES FIJOS**.	- No aplicable a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado. - Aplicable a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir del **19/09/2010**, si bien respecto a los contratos suscritos por el trabajador 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 el vigente a 18/06/2010. - Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18/06/2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, 29 dic., para la mejora del crecimiento y del empleo.
		- **Art. 5 RDL 10/2011 (modificado por art. 17 Ley 3/2012)** ***Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores:*** Se suspende hasta el 31/12/2012 la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. Quedará excluido del cómputo del plazo de 24 meses y del período de 30 a que se refiere el artículo 15.5 ET, el tiempo transcurrido entre el 31/08/2011 y el 31/12/2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas.	

TIPO DE CONTRATO	TRABAJADOR	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
A TIEMPO PARCIAL *(200)* art. 12 ET *(red. Ley 12/2001 y RDL16/2013)* RD 2317/1993 RD 1131/2002	No podrá realizar horas extraordinarias (salvo 35.3 ET) Posibilidad de Horas Complementarias: - Pactadas - Voluntarias (si jornada no es inferior a 10 horas semanales en cómputo anual)	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** Ley 43/2006 *(250)* Protección Social: asimilación al trabajador a TC	**FORMA:** Escrita • Comprende los trabajos **FIJOS Y PERIÓDICOS** dentro del volumen normal de actividad de la empresa y aquéllos **DISCONTINUOS** que se repitan en **fechas ciertas**. • Obligación de registrar día a día la jornada de trabajo, ordinaria o complementaria.
DE FIJOS DISCONTINUOS *(300)* art. 16 ET	Llamado en el orden y forma que se determine en el convenio	Indefinida	Completa o a Tiempo Parcial	Según Convenio y categoría	**Bonificaciones** Ley 43/2006 *(350)*	**FORMA:** Escrita • **Deberá figurar en el contrato:** - Duración estimada, forma y orden de llamamiento. - Jornada laboral estimada y su distribución horaria de manera orientativa. • Comprende los trabajos **FIJOS DISCONTINUOS** que **NO** se repitan en **fechas ciertas**.
PERSONAS CON DISCAPACIDAD *(130-230-330)* RD 1451/1983 modificado por RD 4/1999 y RD 170/2004	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 EIE/608/2016 del Gob. Aragón* **Bonificaciones** Ley 43/2006	**FORMA: Escrita** • **Solicitud previa** de los trabajadores a la Oficina Empleo. • Obligación de mantener la estabilidad en el empleo del trabajador contratado al menos 3 años *(2 años en Orden EIE/608/2016 del Gobierno de Aragón).*
Transformaciones *(139-239-339)*	**Persona con discapacidad:** grado de discapacidad igual o superior al 33%. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.					

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

INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO – febrero 2020
27/02/2020 Pág. 4

MODALIDAD DE CONTRATACIONES PAGINA WEB INAEM

MODALIDAD DE CONTRATACIONES

GOBIERNO DE ARAGON

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA 2020

inaem INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO

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, RDL 20/2012, Ley 26/2015 y Ley 31/2015.

SUPUESTOS	COLECTIVO			INCENTIVOS: Bonificación TC	INCENTIVOS: Duración	INCENTIVOS: Bonificación TP
1. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Incluidas contrataciones por CEE. **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	Cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial (salvo CEE), la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el cien por ciento de la cuantía prevista. **% Bonificación = % jornada + 30 puntos porcentuales**
			- 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)		
2. CONTRATACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO o VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA o VÍCTIMAS DEL TERRORISMO o VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS INDEF. *(150-250-350)* TEMP. *(450-550)* TRANSFORM. *(109-209-309)*	- No es necesaria la condición de estar en desempleo. - Condición de **víctima de violencia de género** acreditada en los términos de la LO 1/2004. - Condición de **víctima del terrorismo** acreditada según el art. 34 Ley 29/2011. - **Víctimas de trata de seres humanos** identificadas según art. 59.bis L.O. 4/2000.	- Contratación Indefinida inicial o transformación de contrato temporal	Víctimas violencia doméstica	70,83 €/mes (850 €/año)	4 años	
			Víctimas violencia de género	125 €/mes (1.500 €/año)		
			Víctimas terrorismo	125 €/mes (1.500 €/año)		
		- Contratación Indefinida	Víctimas trata de seres humanos	125 €/mes (1.500 €/año)	2 años	
		- Contratación Temporal		50 €/mes (600 €/año)	Toda la vigencia del contrato	
3. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL INDEF. *(150-250-350)* TEMP. *(450-550)* TRANSFORM. *(109-209-309)*	- **Trabajador desempleado inscrito en Situación de Exclusión Social** acreditada por los servicios sociales u órganos competentes.	- Contratación Indefinida inicial o transformación de contrato temporal		50 €/mes (600 €/año)	4 años	
		- Contratación Temporal		41,67 €/mes (500 €/año)	Toda la vigencia del contrato	
		- Trabajador que haya finalizado contrato con empresa de inserción en los 12 meses anteriores y no haya prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena para otro empleador.		137,5 €/mes	12 primeros meses	
				INDEF.: 50 €/mes (600 €/año)	Resto hasta 4 años	
				TEMP.: 41,67 €/mes (500 €/año)	Resto vigencia	
Persona con discapacidad:	**Grado de discapacidad** igual o superior al 33% o la específicamente establecida en el caso de enclaves laborales. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los 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%.					

MODALIDAD DE CONTRATACIONES PAGINA WEB INAEM

MODALIDAD DE CONTRATACIONES

GOBIERNO DE ARAGON

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA 2020

inaem INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO

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, RDL 20/2012, Ley 26/2015 y Ley 31/2015
	OBSERVACIONES
FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS	- Contratos iniciales y transformaciones celebrados a partir del **31/12/2006** (01/07/2006 para los acogidos al RDL 5/2006). - A partir del **08/03/2009** también se incentiva la contratación indefinida de trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. - **Por escrito** en modelo oficial, para su comunicación, en el plazo de 10 días, a los Servicios Públicos de Empleo (excepto en el supuesto de contratos ya existentes). - Formalización de copia básica.
INCENTIVOS	- **Bonificación mensual** de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, su equivalente diario por trabajador contratado.
BENEFICIARIOS	- Las Empresas, incluidos los trabajadores autónomos. - Las sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. - Quedarán **excluidos** de los beneficios del presente Programa: La Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos. No aplicable a la contratación de trabajadores con discapacidad por CEE de titularidad pública.
REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS	a) 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.* b) No haber sido excluido del acceso a los beneficios por la comisión de infracciones.
EXCLUSIÓN DE INCENTIVOS Art. 6	**6.1 Las bonificaciones previstas 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). **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. - *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.* **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**. - *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 ≥ 33%, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido ≥ 65%.* **d) Trabajadores** que hayan **finalizado su relación laboral de carácter indefinido** en un plazo de **3 meses** previos a la formalización del contrato. - *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 Espec. Empleo o de incorporación a una empresa ordinaria de trabajad. 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 ≥ 33%, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido ≥ 65%.* **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. - *La exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.* - *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.*
INCOMPATIBILIDADES	**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. **2)** Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar. **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).

MODALIDAD DE CONTRATACIONES PAGINA WEB INAEM

MODALIDAD DE CONTRATACIONES

GOBIERNO DE ARAGON

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN 2020

inaem INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO

FORMALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATO DE TRABAJO	- Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.
CAPACIDAD PARA CONTRATAR	**Art. 7 E.T.:** - **Podrán contratar la prestación de su trabajo:** · 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.
COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	**Art. 8.3 E.T.:** - Los empresarios están obligados 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):** - La comunicación del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas podrá efectuarse: · 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.
INFORMACIÓN SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO Y LAS PRINCIPALES CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL	**Art. 8.5 E.T.:** - 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:** 2 meses desde el comienzo de la relación laboral. 1 mes desde la efectividad de la modificación de las condiciones. * *con exclusión de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias.*
FINALIZACIÓN POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO O REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO OBJETO DEL CONTRATO	**Art. 49.1.c E.T.:** - Indemnización 12 días salario/año. - Excluidos contratos de interinidad y formativos. **Disposición Transitoria 8ª E.T.:** - Indemnización 8 días salario/año para contratos temp. celebrados hasta el 31/12/2011. - Indemnización 9 días salario/año para contratos temp. celebrados a partir del 01/01/2012. - Indemnización 10 días salario/año para contratos temp. celebrados a partir del 01/01/2013. - Indemnización 11 días salario/año para contratos temp. celebrados a partir del 01/01/2014. - Indemnización 12 días salario/año para contratos temp. celebrados a partir del 01/01/2015.
CÓMO PUEDE FORMALIZARSE UN CONTRATO	**Art. 8 E.T.:** - El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra. - **Cuándo es obligatorio realizarlo por escrito:** - Deberán constar por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso los contratos: • *de prácticas y para la formación y el aprendizaje* • *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* • *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.
COPIA BÁSICA DEL CONTRATO	**Art. 8.4 E.T.:** - 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).
PERÍODO DE PRUEBA	**Art. 14 E.T.:** - 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 periodo de prueba, ***interrumpen el cómputo*** del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes. - No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

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

MODALIDAD DE CONTRATACIONES PAGINA WEB INAEM