
Las modalidades de contratación en España: algunas consideraciones sobre el impacto de la última reforma

Este artículo ha sido elaborado por Pilar García Perea, del Servicio de Estudios.

1. INTRODUCCIÓN

Desde 1994, España está experimentando una fase de intenso crecimiento del empleo neto, superando ampliamente los ritmos de avance que se registran en la media de los países de la Unión Europea (UE). En este período se han llevado a cabo dos reformas globales del mercado de trabajo, una a finales de 1994 y otra a mediados de 1997, y se ha introducido una nueva regulación del contrato a jornada parcial a finales de 1998. Estas reformas han ido encaminadas a potenciar la contratación indefinida y la jornada parcial, al tiempo que se ha tratado de restringir la contratación temporal, fundamentalmente a través de la negociación colectiva. Como resultado de las medidas adoptadas se observa, por un lado, que la *ratio* de temporalidad ha empezado a disminuir, aunque todavía sigue registrando porcentajes muy elevados con relación a la media de la UE; además, la *ratio* de empleo a tiempo parcial, a pesar de haber crecido de forma importante durante la década de los noventa —a un ritmo muy similar al de la media de la UE— sigue siendo notablemente inferior a las vigentes en la mayoría de los países de nuestro entorno.

El pasado 17 de mayo finalizó el período de dos años durante el cual, como resultado de la última de las dos reformas señaladas, los nuevos contratos indefinidos estuvieron incentivados a través de bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social, en cuantías que oscilaban entre el 40 % y el 60 %, dependiendo del colectivo afectado. La bonificación, inicialmente prevista para un período transitorio de dos años, a contar desde el inicio de la vigencia del contrato, se amplió durante doce meses más por una cuantía del 20 %. Además, el régimen de bonificaciones a los nuevos contratos indefinidos, con una vigencia inicial también de dos años, se ha prorrogado hasta el 31 de diciembre de 1999, aunque su importe ha experimentado un recorte significativo, hasta quedar comprendido entre el 25 % y el 45 %. Por último, con efectos del 1 de enero de 1999, la contratación indefinida a jornada parcial pasó a estar bonificada por primera vez, desapareciendo así la desventaja a la que se encontraba sometida en comparación con la normativa vigente para los contratos de jornada completa. En este artículo se analiza la evolución reciente de las modalidades de contratación, con el propósito de valorar la incidencia de las reformas acordadas.

En los tres epígrafes que siguen se repasan, sucesivamente, la evolución reciente de la con-

GRÁFICO 1

Ratio de temporalidad y evolución de asalariados

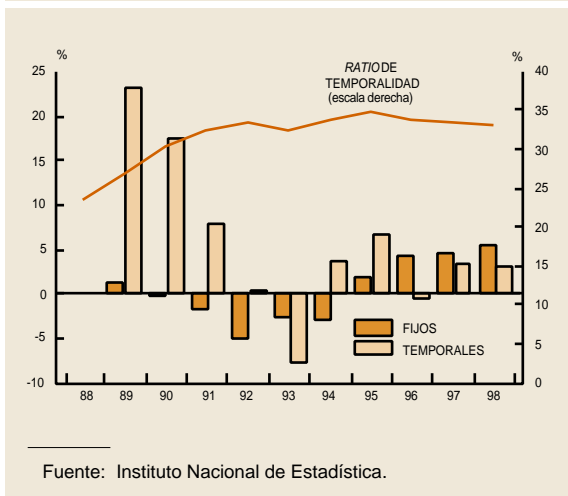
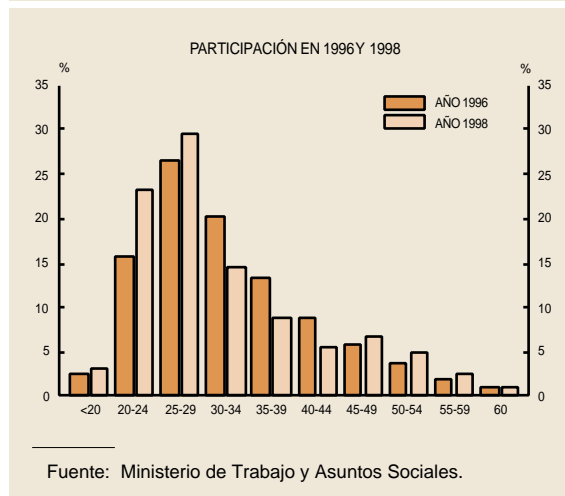


GRÁFICO 2

Contratación indefinida según edades



tratación indefinida, temporal y a tiempo parcial. El artículo finaliza con un epígrafe de conclusiones y con un anejo, en el que se presentan con cierto detalle los aspectos legales y los nuevos incentivos que entraron en vigor el pasado 17 de mayo y que recaen sobre las distintas modalidades de contratación.

2. CONTRATACIÓN INDEFINIDA

En el gráfico 1 se observa el intenso crecimiento experimentado por el empleo fijo a partir de 1995, que estuvo acompañado de un ligero descenso de la *ratio* de temporalidad, ya que el empleo temporal siguió aumentando a buen ritmo. La reducción de la *ratio* de temporalidad entre 1995 y 1998 fue de tan solo dos puntos porcentuales, por lo que el empleo temporal, al concluir 1998, seguía alcanzando a un tercio de la población asalariada, frente a un porcentaje en torno al 10 % en la media de la UE.

En mayo de 1997, tras la firma del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE), entró en vigor el nuevo contrato indefinido de fomento, dirigido al colectivo con mayores dificultades para encontrar empleo (fundamentalmente jóvenes de 18 a 29 años, parados de larga duración, trabajadores de más de 45 años y trabajadores minusválidos) y a los contratos resultantes de la conversión de empleo temporal en indefinido. En relación con las características del contrato indefinido de naturaleza ordinaria, el de fomento rebaja los costes de despido improcedente desde 45 días por año trabajado hasta 33 días y desde un tope de 42 mensualidades hasta 24, como máximo. Por otra parte, permite acceder al colectivo de trabajadores cubiertos por este tipo de contratos a

un amplio conjunto de incentivos-bonificaciones que se aplican sobre las cuotas a la Seguridad Social (véanse cuadros A.1 y A.2, para un mayor detalle). Cabe recordar que las cuotas sobre las que se aplican las bonificaciones suponen aproximadamente un 30 % del salario. En conjunto, ambas medidas supusieron una reducción significativa del coste de este tipo de contratación indefinida, lo que sin duda contribuye a explicar la nueva senda de crecimiento del empleo indefinido que se observa en el período más reciente. Conviene destacar que las bonificaciones también se extendieron a la contratación indefinida ordinaria, por lo que los incrementos en la contratación indefinida no se concentraron exclusivamente en la de fomento, apreciándose también avances significativos en la contratación ordinaria. Nótese que en este caso el colectivo afectado es muy similar al de la contratación de fomento: jóvenes menores de 30 años, parados de larga duración, mujeres que traten de acceder a segmentos del mercado de trabajo en los que la representación femenina sea reducida y que sean desempleadas de larga duración y mayores de 45 años. En concreto, en el transcurso de los dos últimos años se han registrado algo más de un millón y medio de contratos indefinidos, de los cuales el 63,5 % han sido contratos de fomento a jornada completa y el 20,3 % contratos ordinarios también a jornada completa (véase cuadro 1).

En el gráfico 2 se aprecia cómo la introducción de estas medidas ha originado un cambio en la distribución por edades de la contratación indefinida, aumentando de forma muy marcada la participación de los menores de 30 años, especialmente del colectivo entre 20 y 29 años, y de manera muy tenue la del colectivo mayor de 45 años, todo ello en detrimento del grupo cen-

tral de edades, donde el grueso de las contrataciones tienen carácter ordinario y, además, tienen que cumplir más requisitos (ser parados de larga duración o proceder de un empleo temporal) para poder acogerse a las bonificaciones. En términos de formación se observa que durante 1998 los contratos indefinidos se desplazaron hacia niveles más elevados de cualificación, sin que, por el contrario, se aprecien cambios respecto a la distribución por sexos.

Aunque estaba previsto que la duración del régimen de bonificaciones aplicable a la contratación indefinida de fomento fuera de dos años, desde su entrada en vigor en mayo de 1997, la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, amplió el período de aplicación hasta diciembre de 1999, pero se instrumentó un recorte en las bonificaciones. La información más coyuntural revela que en el mes de mayo pasado, en el que finalizó el régimen previsto por la Ley 64/97, se produjo un fuerte aumento de la contratación indefinida, probablemente en anticipación del recorte en las cotizaciones que se iba a producir a partir de ese momento. En efecto, tal y como cabía esperar, en el mes de junio el ritmo de crecimiento de la contratación indefinida se debilitó respecto al fuerte impulso del mes anterior, pero mantuvo un dinamismo en línea con el prevaleciente en meses anteriores, por lo que en principio parece que el recorte en las bonificaciones no ha afectado muy negativamente a la contratación, aunque será necesario esperar algunos meses para comprobar si se confirma esta tendencia.

3. CONTRATACIÓN TEMPORAL

En cuanto al empleo temporal, la reforma de 1997, además de propiciar la conversión de contratos temporales en indefinidos, a través de su transformación en contratos indefinidos de fomento, eliminó los incentivos que todavía quedaban en alguna modalidad de empleo temporal, suprimió el contrato de lanzamiento de nueva actividad y volvió a retocar los contratos formativos, tanto en prácticas como de formación. Además, encomendó a la negociación colectiva la tarea de especificar los motivos que justifican la realización de contratos temporales (véanse cuadros A.1 y A.2). Todas estas medidas han ralentizado la utilización de la contratación temporal, pese a lo cual la *ratio* de temporalidad permanece en niveles muy altos. Cabría pensar que la incorporación de modificaciones sobre la contratación a través de la negociación colectiva sigue un proceso lento, por lo que sus efectos terminarán produciéndose en un horizonte temporal dilatado. No obstante, la información disponible parece indicar que la introducción de una normativa más estricta a la contratación

CUADRO 1

Contratos registrados (Miles de personas)				
	1997	%	1998	%
Total contratos	10.090	100,0	11.663	100,0
Indefinidos	704	7,0	971	8,3
<i>Ordinarios</i>	162	1,6	178	1,5
<i>Fomento</i>	418	4,1	646	5,5
<i>Tiempo parcial</i>	123	1,2	147	1,3
Temporales	9.386	93,0	10.692	91,7
<i>Obra</i>	2.766	27,4	3.177	27,2
<i>Eventuales</i>	3.466	34,4	4.114	35,3
<i>Interinidad</i>	717	7,1	587	5,0
<i>Prácticas</i>	81	0,8	95	0,8
<i>Formación</i>	156	1,5	147	1,3
<i>Tiempo parcial</i>	1.860	18,4	2.220	19,0
<i>Otros</i>	340	3,4	352	3,0
PRO MEMORIA:				
Total contratos tiempo parcial	1.983	19,7	2.367	20,3

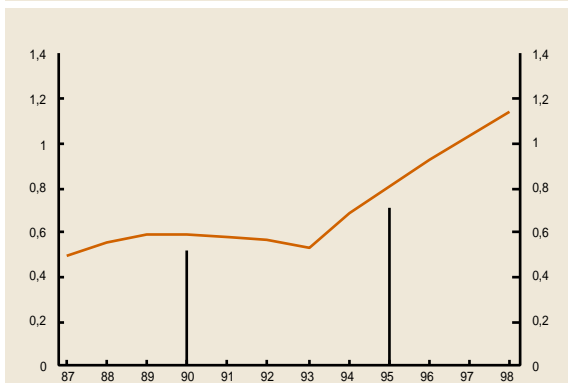
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

temporal en los convenios se enfrenta a grandes dificultades, que es posible que perduren mientras lo haga el sistema actual de indemnizaciones de la contratación indefinida.

Durante 1997 se registraron algo más de nueve millones de contratos temporales, superándose con creces los diez millones y medio de contratos en 1998. Aunque estos datos se refieren a contrataciones brutas (al no disponerse de datos equivalentes sobre finalización de contratos no es posible transformar los datos en términos netos), son lo suficientemente elocuentes sobre la intensidad con la que se sigue recurriendo a la contratación temporal. Por modalidades, el mayor número de contratos registrados fueron de obra y eventuales, llegándose a superar entre los dos la cifra de siete millones de contratos durante 1998, mientras que los contratos en prácticas y para la formación no llegaron a alcanzar los 250.000 (véase cuadro 1). Atendiendo a las características personales de los contratos temporales, se observa que los contratos de obra y eventuales tienden a concentrarse prioritariamente entre los hombres, con edades comprendidas entre los 20 y 40 años, y con predominio de un nivel de formación bajo o medio. Por el contrario, los contratos de interinidad se efectúan mayoritariamente entre las mujeres, también con edades comprendidas entre los 20 y 40 años, y con un nivel de formación medio o medio-alto. Cabe destacar, además, que este tipo de contrato se realiza con mayor frecuencia entre los establecimientos con una dimensión intermedia (entre 100 y 500 trabajadores), frente a los contratos

GRÁFICO 3

Ratio contratos/asalariados



Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

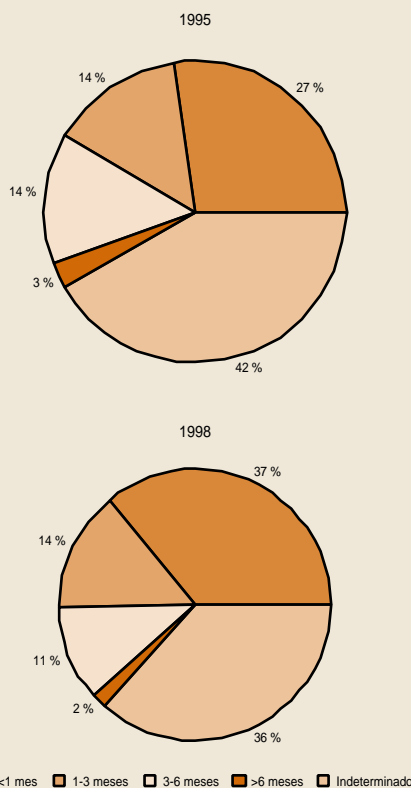
de obra y eventuales, que tienden a concentrarse entre las empresas de menor tamaño. Cuando se analizan las características personales de los contratos formativos (prácticas y formación) se comprueba su adaptación a las características legales requeridas en términos de edad y de nivel de estudios, observándose que entre los hombres hay un predominio de los contratos de formación, mientras que entre las mujeres dominan los contratos en prácticas.

Otro aspecto que conviene destacar es el aumento ininterrumpido que se observa desde 1994 en la *ratio* de contratos registrados sobre el total de asalariados, variable que permite aproximar el grado de rotación del empleo. Esta evolución, que se representa en el gráfico 3, indica el acortamiento en el período medio de duración de los contratos, a pesar del aumento del peso de la contratación indefinida en el total. Naturalmente, este hecho es especialmente destacado en el caso de los contratos temporales, que, como se aprecia en el gráfico 4, entre 1995 y 1998 han experimentado un significativo desplazamiento hacia los contratos con duraciones inferiores a un mes, llegando a representar el 37 % del total de los contratos temporales. Además, este desplazamiento se ha concentrado de forma casi exclusiva en los contratos eventuales, mientras que el resto de las modalidades de contratación ha mostrado una duración acorde con su normativa, y por lo tanto relativamente estable a lo largo del tiempo. El aumento de la rotación que se viene apreciando explica, aunque solo en parte, el fuerte dinamismo que sigue registrando la contratación temporal.

Uno de los factores que podría explicar la reducción en el período medio de duración de

GRÁFICO 4

Contratos temporales según su duración (a)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
(a) Porcentaje sobre el total de contratos temporales.

los contratos eventuales es la consolidación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), cuya actividad consiste en la puesta a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, de trabajadores previamente contratados por las primeras. Los contratos entre las ETT y el trabajador pueden ser por tiempo indefinido o de duración determinada, en cuyo caso la duración coincide con la del contrato de puesta a disposición. En principio, las ETT proporcionan la posibilidad de combinar una utilización muy amplia y flexible del empleo eventual por parte de la empresa usuaria con una reducción significativa de la rotación, cuando los contratos originales se realicen por tiempo indefinido. En la práctica, sin embargo, las ETT, cuyo registro anual de contratos de puesta a disposición se cifra en torno a un millón, contratan masivamente por tiempo determinado. La modalidad más utilizada es el contrato eventual, que llega a representar un 60 % del total de empleo temporal. Además, un 40 % de estos últimos tienen una duración de entre uno y cinco días. Todo ello contribuye, sin duda, a aumentar la rotación.

4. CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

Como ya se ha comentado, España mantiene una *ratio* de ocupados a tiempo parcial muy baja respecto a la media de la UE, y ello a pesar del gran avance que se ha producido a lo largo de toda la década de los noventa. En el gráfico 5 se aprecia que a pesar de haberse duplicado esta *ratio* en el transcurso de los últimos diez años —hasta situarse en un 8 %— los avances en la media de la UE han sido también significativos, por lo que la diferencia entre ambas proporciones se mantiene en ocho puntos porcentuales.

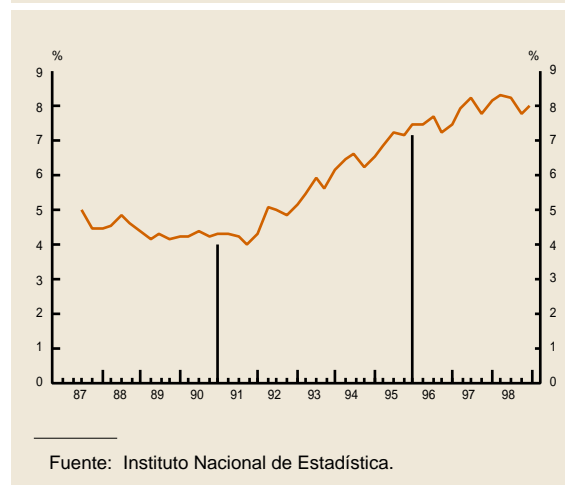
La escasa participación de la contratación a tiempo parcial en España es en parte el resultado de que esta modalidad se introdujo tardíamente (en 1980) y estuvo inicialmente dirigida a un colectivo específico de trabajadores con dificultades especiales para encontrar trabajo (1). En 1984 se permitió la utilización del contrato a tiempo parcial con carácter general y, posteriormente, la reforma de 1994 aumentó su flexibilidad notablemente, lo que se reflejó en el fuerte impulso que experimentó hasta 1997. La no extensión a la contratación a jornada parcial de las bonificaciones asociadas a los nuevos contratos indefinidos ayuda a explicar la pausa en el crecimiento del empleo a jornada parcial a partir de ese año, a pesar de que podían acogerse al nuevo contrato indefinido de fomento.

Posteriormente, el Real Decreto-Ley 15/1998 introduciría cambios significativos en su regulación, que se resumen en el cuadro A.3. La nueva regulación define de forma más estricta la jornada a tiempo parcial, estableciéndose que ha de ser inferior al 77 % de la jornada a tiempo completo, mientras que antes bastaba con que la prestación convenida fuera inferior al tiempo considerado como habitual. Además, aunque se mantiene la posibilidad de realizar el cómputo en términos anuales, se introducen procedimientos que limitan las posibilidades efectivas de distribución de la jornada ordinaria, al establecerse que en el contrato deberán figurar el número de horas contratadas y su distribución horaria, así como la concreción mensual, semanal y diaria. Por último, se elimina la posibilidad de realizar horas extraordinarias. Para compensar estas limitaciones se introduce como concepto nuevo las horas complementarias, que se retribuyen como las horas ordinarias, y pueden llegar a representar el 15 % (30 % si se pacta en convenio) de las horas ordinarias de trabajo. Sin embargo, el hecho de que el trabajador deba conocer el día y hora de

(1) Perceptores de prestaciones por desempleo, trabajadores agrarios en paro y menores de 25 años.

GRÁFICO 5

Ratio de asalariados a tiempo parcial



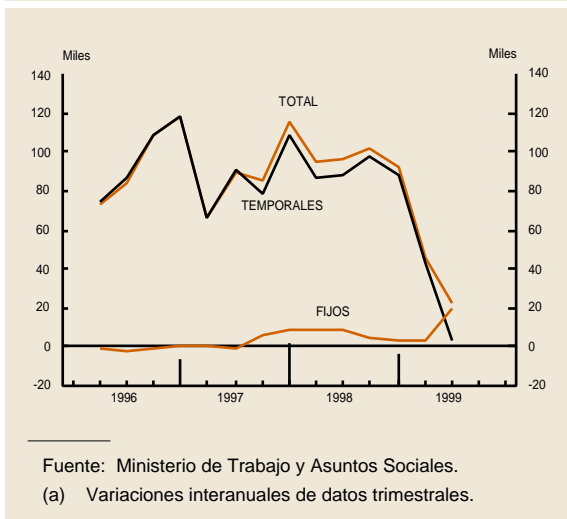
la realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días puede limitar las posibilidades de ajuste que proporcionan las horas complementarias. Cuando el contrato a jornada parcial es de carácter temporal, las rigideces son todavía mayores, dada la imposibilidad de utilizar las horas complementarias.

No obstante, la reforma establece una equiparación plena de la protección social de los trabajadores a jornada parcial con la de los trabajadores a tiempo completo, e introduce un coeficiente corrector del 1,5 %, con el objetivo de mejorar la accesibilidad de los trabajadores con jornada parcial a las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente.

Los contratos registrados a tiempo parcial representan en torno al 20 % del total de contratos, proporción que se ha mantenido prácticamente estable durante los dos últimos años. En concreto, en 1998 se firmaron algo menos de dos millones y medio de contratos a jornada parcial, de los cuales solo 147.000 fueron indefinidos (véase cuadro 1). Hay que tener en cuenta, sin embargo, que el alto volumen de contrataciones temporales a jornada parcial se debe, en gran parte, a la elevada rotación que también experimenta esta modalidad de contratación. El análisis de las características personales permite apreciar que son las mujeres y los jóvenes los que en mayor medida acceden a la jornada parcial, con un predominio de un nivel de formación medio. Por su parte, el análisis de la distribución por ramas de actividad permite valorar en qué ramas se concentra este tipo de empleo y en cuáles está experimentando un avance más significativo. Estas son la agricultura y los servicios, con *ratios* de empleo parcial del 6,5 % y del 10,7 %, respectivamen-

GRÁFICO 6

Evolución de los contratos a tiempo parcial (a)



te, mientras que en la industria se sitúa en un 3 % y en la construcción no llega al 1,5 %. Dentro de los servicios, el empleo a tiempo parcial es más significativo en la hostelería (13 %), las actividades inmobiliarias y de servicios a empresas y de educación (14 %), otras actividades sociales y de servicios personales (16 %), y el personal doméstico (50 %), aunque algunas de estas actividades tienen un peso muy reducido en el empleo total.

En el gráfico 6 se observa que los contratos a jornada parcial han sufrido un retroceso en el primer semestre de 1999, como consecuencia exclusivamente del comportamiento de los contratos temporales, mientras que la contratación indefinida, tras una relativa estabilidad durante los primeros meses del año, experimentó un ligero repunte en el segundo trimestre. Es importante destacar que, desde enero de 1999, la contratación indefinida a tiempo parcial tiene acceso, por primera vez, al régimen de bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social. Además, desde el 17 de mayo de 1999 dichas bonificaciones son prácticamente iguales que las de la contratación indefinida a jornada completa, por lo que cabe esperar que se mantenga un comportamiento algo más favorable de los contratos indefinidos a jornada parcial, ya que estos incentivos podrían tender a compensar, al menos en parte, la falta de flexibilidad de la que adolece este tipo de contratación. Otro aspecto que podría impulsar al alza la contratación indefinida a jornada parcial es la mejora en las condiciones de protección social, dado que podría incentivar una mayor aceptación por parte del trabajador de esta modalidad de contrato.

5. CONCLUSIONES

Las medidas adoptadas en el ámbito del mercado de trabajo, tras la entrada en vigor del AIEE firmado por las organizaciones sindicales y empresariales en mayo de 1997, están permitiendo que el ciclo de creación de empleo neto que registra la economía española en los últimos cuatro años se caracterice por una creciente participación de la contratación indefinida. Desde 1994 hasta 1998 se han creado en torno a un millón y medio de puestos de trabajo netos según la Encuesta de Población Activa, de los cuales algo más de un millón han sido empleos indefinidos. El volumen de contrataciones registradas durante los dos últimos años de reforma ha afectado de forma muy positiva a los jóvenes de 20 a 29 años y muy modesta al colectivo mayor de 45 años, que sigue encontrando grandes dificultades para conseguir empleo, y ello a pesar de que las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social de este colectivo son especialmente generosas. Resulta con todo difícil conocer qué parte de la expansión del empleo indefinido obedece a los menores costes de despido y qué parte al recorte de las cotizaciones a la Seguridad Social. Al mismo tiempo, la contratación indefinida en el grupo central de edades está perdiendo peso.

El avance del empleo estable no ha sido un obstáculo para que la contratación temporal haya seguido creciendo con fuerza. Este hecho refleja que existe una brecha todavía significativa entre los costes de la contratación permanente y los de la contratación temporal. En este contexto el empleo temporal continúa siendo la fórmula preferida de contratación, a pesar de las incertidumbres que introduce en la toma de decisiones de los agentes económicos. Este hecho alerta sobre los efectos que podría tener la completa eliminación de las bonificaciones sobre la contratación indefinida. Dentro del empleo temporal son los contratos de obra, y en especial los eventuales, los que alcanzan cotas más elevadas. Estos últimos registran, además, una reducción progresiva en su período medio de duración, que se ha podido ver intensificada por las facilidades que proporcionan las ETT para realizar contratos de duración muy corta. Aunque en conjunto la contratación a tiempo parcial ha experimentado un cierto retroceso en los primeros meses de 1999, la reforma de este tipo de contratación, a finales de 1998, y la extensión de las bonificaciones existentes para los contratos indefinidos a jornada completa podría estar favoreciendo la contratación indefinida a jornada parcial, si bien la información disponible es todavía escasa.

22.7.1999.

ANEJO

CUADRO A.1

Contratación ordinaria a tiempo completo

Aspectos legales	Incentivos
Regulados por la normativa general del Estatuto de los Trabajadores (ET)	Ley 64/1997; Ley 50/98; Real Decreto-Ley 5/1999
<ul style="list-style-type: none"> • Las partes pactan para que sus prestaciones se prolonguen indefinidamente en el tiempo • La extinción del contrato está sujeta al pago de indemnizaciones: <ul style="list-style-type: none"> • 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, en caso de despido objetivo declarado procedente • 45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades, en caso de despido objetivo o disciplinario (a) declarado improcedente 	<p>I. Los contratos indefinidos ordinarios iniciales, celebrados desde el 17.5.1999 hasta el 31.12.1999, darán derecho, durante un período de 24 meses siguientes a la fecha de la contratación, a las siguientes bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (b):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Jóvenes menores de 30 años <ul style="list-style-type: none"> 1^{er} año: 35 % + (5 % mujeres a jornada completa) 2^o año: 25 % + (5 % mujeres a jornada completa) b) Parados de larga duración <ul style="list-style-type: none"> 1^{er} año: 40 % + (5 % mujeres a jornada completa) 2^o año: 30 % + (5 % mujeres a jornada completa) c) Mujeres subrepresentadas desempleadas de larga duración <ul style="list-style-type: none"> 1^{er} año: 45 % 2^o año: 40 % d) Mayores de 45 años: <ul style="list-style-type: none"> 1^{er} año: 45 % + (5 % mujeres a jornada completa) Resto del contrato: 40 % + (5 % mujeres a jornada completa) <p>II. La transformación en indefinidos de los contratos temporales tendrá derecho a las siguientes bonificaciones, en función del momento de celebración del contrato temporal</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Contratos temporales suscritos con anterioridad al 17.5.1997 <ul style="list-style-type: none"> Bonificación general Dos primeros años: 50 % Tercer año: 20 % Bonificación para mayores de 45 años Dos primeros años: 60 % Resto del contrato 50 % b) Contratos temporales suscritos entre el 1.1.1999 y el 31.12.1999 <ul style="list-style-type: none"> 25 % durante dos años, excepto para los trabajadores mayores de 45 años, que se prolonga durante la vigencia del contrato
Indefinidos	

Contratación ordinaria a tiempo completo (continuación)

	Aspectos legales	Incentivos
	Regulados por la normativa general del ET (Art. 15) y posteriormente modificado por Ley 63/1997	
Duración determinada	<ul style="list-style-type: none"> • Las partes niegan desde el principio la permanencia indefinida y prevén el momento de finalización del contrato • No procede indemnización a la terminación del contrato • Son contratos causales, esto es, obedecen a necesidades estructurales de la empresa y deben ser definidos en su objeto <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Obra o servicio</i>: realización de una obra o servicio determinado, que debe ser identificable y separable del resto de la actividad de la empresa <ul style="list-style-type: none"> • Duración: la ejecución de la obra o servicios ha de estar limitada en el tiempo, aunque sea de duración incierta • Convenios colectivos: pueden identificar aquellos trabajos que pueden cubrirse con contratos de este tipo 2. <i>Eventuales</i>: podrá celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa <ul style="list-style-type: none"> • Duración: máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses • Convenios colectivos: pueden modificar la duración máxima del contrato, el período dentro del cual puede celebrarse y ambas cosas simultáneamente, en cuyo caso el período máximo de referencia será de 18 meses y la duración máxima del contrato las 3/4 partes de dicho período (c) 3. <i>Interinidad</i>: sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo; cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva <ul style="list-style-type: none"> • Duración: el tiempo durante el cual subsiste el derecho a reserva de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Se incrementan en medio punto las cotizaciones al desempleo <p>Cuando el contrato de interinidad va destinado a cubrir descanso por maternidad, adopción y acogimiento, se obtiene una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, siempre que se cubra con un trabajador desempleado inscrito en el INEM</p> <p>Cuando el contrato de interinidad va destinado a cubrir excedencia por cuidado de hijos, se obtiene una bonificación del 95 %, 60 % y 50 % en el 1º, 2º y 3º año, respectivamente, en la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes, siempre que se cubra con un desempleado que lleve percibiendo prestaciones durante más de un año</p>

(a) Cuando el despido es de naturaleza disciplinaria y es declarado procedente no se pagan indemnizaciones.
 (b) Desde el 17.5.1997 hasta el 16.5.1999 las bonificaciones oscilaban entre el 40 % y el 60 %, dependiendo del colectivo afectado, durante 24 meses. En todos los casos se prolongó la bonificación, en una cuantía del 20% durante 12 meses más.
 (c) Antes de la reforma (17.5.1997) los convenios colectivos podían modificar tanto el período de referencia de estos contratos como su duración sin limitación alguna, situación que seguirá produciéndose mientras sigan vigentes las normas convencionales en las que así se determinó.

Contratación de fomento

Aspectos legales	Incentivos
Ley 63/1997	Ley 50/1998; Real Decreto-Ley 5/1999; Ley 64/1997
1. <i>Indefinido de fomento</i> (a tiempo completo o a tiempo parcial)	
<ul style="list-style-type: none"> • Se articula con carácter transitorio con efectos del 17 de mayo de 1997 al 16 de mayo del 2001 • La indemnización en caso de despido objetivo declarado improcedente queda reducida a 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades • Va dirigido a dos tipos de colectivos: 	
I. Los que se ven singularmente afectados por el desempleo	I. Los contratos indefinidos a tiempo completo celebrados entre el 17.5.1999 y el 31.12.1999 tendrán derecho a la siguiente bonificación de la cuota empresarial de la SS por contingencias comunes, en función del colectivo que se vea afectado (a)
<ul style="list-style-type: none"> a) Jóvenes de 18 a 29 años b) Parados de larga duración c) Trabajadores mayores de 45 años d) Trabajadores minusválidos 	<ul style="list-style-type: none"> a) 1^{er} año: 35 % + (5 % mujer a jornada completa) 2^o año: 25 % + (5 % mujer a jornada completa) b) 1^{er} año: 40 % + (5 % mujer a jornada completa) 2^o año: 30 % + (5 % mujer a jornada completa) c) 1^{er} año: 45 % + (5 % mujer a jornada completa) Resto de vigencia: 40 % + (5 % mujer a jornada completa)
Indefinidos	
II. Los que se ven singularmente afectados por la inestabilidad laboral y responden a la conversión de contratos temporales en indefinidos	II. La transformación en indefinidos de los contratos temporales a jornada completa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones, en función del momento de celebración del contrato temporal (a)
<ul style="list-style-type: none"> a) Todos los contratos temporales existentes en la empresa el 17.5.1997 que se transformen en indefinidos desde el día 17.5.1997 hasta el 16.5.2001 b) Contratos temporales suscritos entre el 17.5.1997 y el 16.5.1998 que se transformaron en indefinidos dentro del mismo año c) En la actualidad la transformación de los contratos se articula a través de la negociación colectiva 	<ul style="list-style-type: none"> a) Se rigen por la Ley 64/1997 Bonificación general Dos primeros años: 50 % Tercer año: 20 % Bonificación para mayores de 45 años Dos primeros años: 60 % Resto del contrato 50 % b) Contratos temporales suscritos entre el 1.1.1999 y el 31.12.1999 que se transformen en indefinidos dentro del mismo año Se prorrogan las bonificaciones que la Ley 64/1997 establecía para los contratos suscritos entre el 17.5.1997 y 16.5.1998, aunque reducidas: 25 % durante dos años, excepto para los trabajadores mayores de 45 años, que se prolonga durante la vigencia del contrato.

Contratación de fomento (continuación)

	Aspectos legales	Incentivos
	Ley 63/1997	Ley 50/1998; Real Decreto-Ley 5/1999; Ley 64/1997
Indefinidos (continuación)	<p>2. <i>Trabajadores minusválidos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados al amparo de esta modalidad por un tiempo mínimo de tres años. En caso de despido procedente, deberán sustituirse por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose solamente de la bonificación de la cuota de la Seguridad Social por los sustitutos Necesariamente se realizarán a tiempo completo. 	<ul style="list-style-type: none"> Subvención de 650.000 PTA por cada contrato de trabajo Bonificación de la cuota empresarial de la SS, por contingencias comunes <ul style="list-style-type: none"> a) Menor de 45 años: 70 % b) Mayor de 45 años: 90 %
	<p>3. <i>Anticipación de la edad de jubilación a los 64 años</i></p> <p>La empresa queda obligada a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador, simultáneamente al cese por jubilación. El contrato del sustituto podrá adoptar cualquier modalidad vigente excepto la de eventual</p> <ul style="list-style-type: none"> Duración: mínima de un año. 	
Duración determinada	<p>1. <i>En prácticas</i>: destinado a trabajadores que poseen los conocimientos teóricos necesarios, pero carecen de la experiencia precisa para el correcto desempeño del ejercicio profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> Requisitos del trabajador <ul style="list-style-type: none"> a) Poseer una titulación de grado medio o superior b) Haber terminado los estudios dentro de los cuatro años inmediatamente anteriores a la contratación, o de los seis años, si el trabajador es minusválido c) No haber estado contratado con anterioridad en prácticas por el tiempo de duración máximo (dos años) en virtud de la misma titulación Duración: mínima de seis meses y máxima de dos años, con la posibilidad de efectuar hasta dos prórrogas cuando el contrato se concierte por un período inferior a dos años Convenios colectivos: pueden determinar, dentro de los límites anteriores, la duración del contrato Retribución: el 60 % y 75 % durante el primer y segundo año, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso la cuantía podrá ser inferior al SMI 	Reducción de la cuota empresarial de la SS, por contingencias comunes, del 50 %, si se contrata en prácticas a un trabajador minusválido

Contratación de fomento (continuación)

	Aspectos legales	Incentivos
	Ley 63/1997	Ley 50/1998; Real Decreto-Ley 5/1999; Ley 64/1997
Duración determinada (continuación)	<p>2. <i>Para la formación</i>: su finalidad es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar un oficio o un puesto de trabajo que requiere un determinado nivel de cualificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos del trabajador: <ul style="list-style-type: none"> a) Ser mayor de 16 años y menor de 21, salvo universitarios que no tienen tope máximo de edad (b) b) Carecer de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas c) No haber estado contratado para la formación o aprendizaje, por el máximo establecido para este contrato • Duración: mínima de seis meses y máxima de dos años, con la posibilidad de acordar hasta dos prórrogas, siendo la duración mínima de cada una de ellas de seis meses • Convenios colectivos: pueden establecer duraciones diferentes sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses, ni la máxima superior a tres años (cuatro años en caso de trabajadores minusválidos). Establecer el límite del nº de contratos que pueden realizar las empresas en función del tamaño de su plantilla (c). También pueden determinar el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, que en ningún caso podrá ser inferior al 15 % de la jornada máxima • Retribución: se fijará en convenio, no pudiendo ser inferior, en ningún caso, al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo • Cotización: se fija una cuantía única, independiente del salario percibido. No se cotiza ni se tiene derecho a la protección por desempleo <p>3. <i>Fomento al empleo de minusválidos para 1999</i>: es el único colectivo al que en la actualidad cabe contratar bajo esta modalidad de empleo temporal, independientemente de la naturaleza de la actividad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duración: mínima de doce meses y máxima de tres años, con la posibilidad de acordar prórrogas cuya duración mínima será de doce meses • Indemnización: doce días de salario por año de servicio 	<p>Reducción de la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes de un 75 %. Si fuese el primer trabajador contratado, la reducción será de un 100 %</p>
	<p>(a) Desde el 17.5.1997 hasta el 16.5.1999 las bonificaciones oscilaban entre el 40 % y el 60 %, dependiendo del colectivo afectado, durante 24 meses. En todos los casos se prorrogaron las bonificaciones, por una cuantía del 20 % durante 12 meses más.</p> <p>(b) Si el contrato se realiza en escuelas-taller, casas de oficio y programas de garantía social, los contratos se podrán celebrar con menores de 24 años.</p> <p>(c) Si los convenios colectivos no lo establecen, como es el caso hasta el momento, dichos máximos quedan establecidos por Ley.</p>	

Contratación a tiempo parcial

	Aspectos legales	Incentivos
	Real Decreto-Ley 15/1998	Ley 50/1998; Real Decreto-Ley 5/1999
Ordinario	<ul style="list-style-type: none"> • Es aquel realizado para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 % de la jornada a tiempo completo • En el contrato deberán figurar el número de horas contratadas y su distribución horaria y concreción mensual, semanal y diaria • No pueden realizar horas extraordinarias, salvo que sean debidas a fuerza mayor • Tienen los mismo derechos que los trabajadores contratados a tiempo completo, que se aplicarán de manera proporcional en función del tiempo trabajado • La base de cotización a la Seguridad Social está constituida por las retribuciones efectivamente percibidas, en función de las horas trabajadas tanto ordinarias como complementarias 	<p>1. <i>Indefinidos</i></p> <p>I. Los contratos indefinidos iniciales, celebrados entre el 1.1.1999 y el 31.12.1999 tendrán derecho a las siguientes bonificaciones de la cuota empresarial de la SS por contingencias comunes (a)</p> <p>a) Jóvenes menores de 30 años: 35 % 1^{er} año y 25 % 2^o año</p> <p>b) Parados de larga duración: 40 % 1^{er} año y 30 % 2^o año</p> <p>c) Mayores de 45 años: 45 % 1^{er} año, 40 % resto del contrato</p> <p>d) Mujeres subrepresentadas, paradas de larga duración: 45 % 1^{er} año y 40 % 2^o año</p> <p>II. Transformación de contratos temporales a tiempo parcial en indefinidos a tiempo parcial, incluidos los contratos de fijos discontinuos, dará lugar a una bonificación del 25 % durante los 24 meses siguientes a dicha transformación, salvo que esta afecte a un contrato celebrado con un trabajador mayor de 45 años, en cuyo caso la bonificación del 25 % se prolongará durante la vigencia del contrato. La jornada del nuevo contrato indefinido ha de ser como mínimo igual a la del contrato temporal que se transforma</p>
	<p>1. <i>Indefinidos</i>: cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos, o para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podrán formalizar un pacto de horas complementarias, siempre y cuando su realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no pudiendo exceder del 15 % de las horas ordinarias de trabajo (30 % si se pacta en convenio), respetándose siempre el límite del 77 % del contrato a tiempo parcial. Se retribuyen como horas ordinarias y el trabajador deberá conocer el día y hora de su realización con un preaviso de siete días <p>2. <i>Duración determinada</i></p> <p>a) Obra o servicio</p> <p>b) Eventuales</p> <p>c) Interinidad</p> <p>d) Empleo para minusválidos</p> <p>e) En práctica</p> <ul style="list-style-type: none"> • No podrán pactar horas complementarias 	<p>2. <i>Duración determinada</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se incrementan en 1,5 puntos las cotizaciones al desempleo.

Contratación a tiempo parcial (continuación)

	Aspectos legales	Incentivos
	Real Decreto-Ley 15/1998	Ley 50/1998; Real Decreto-Ley 5/1999
Jubilación parcial	<p>Cuando el trabajador reduce su jornada y sus salarios entre un mínimo del 30 % y un máximo del 77 % por acceder a la situación de jubilación parcial (b) El trabajador solicitará la pensión de jubilación parcial, cuya cuantía será equivalente a la reducción producida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos del trabajador <ul style="list-style-type: none"> a) Haber cotizado a la Seguridad Social al menos 15 años b) Tener una edad entre 60 y 64 años • Duración: equivalente al tiempo que le reste al trabajador para alcanzar los 65 años, momento a partir del cual podrá solicitar la pensión de jubilación ordinaria 	
Relevo	<p>Es aquel concertado obligatoriamente por la empresa, simultáneamente al de jubilación parcial, con un trabajador desempleado, con la finalidad de mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo dejada por el jubilado parcialmente (c)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duración: el contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad de 65 años, salvo que el contrato de relevo se transforme en indefinido por la vía de los contratos de fomento a la contratación indefinida 	

(a) Con anterioridad a esta fecha los contratos indefinidos a jornada parcial no tenían ningún tipo de bonificación.
 (b) El contrato de relevo puede ser a tiempo parcial o completo.
 (c) La empresa deberá concertar, simultáneamente, un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, denominado contrato de relevo.