



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

34

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

# TIPOS DE COTIZACIÓN Y PRESTACIONES

SEGURIDAD SOCIAL  
Y HACIENDA

Nº 34 / 25-V-98

# 1 - INTRODUCCIÓN

Este nuevo Boletín Informativo Jurídico Sindical pretende ser un documento de ayuda básico en la labor diaria de los representantes sindicales de CGT, ya que contiene una serie de informaciones indispensables para poder dar una **asesoría básica a los afiliados en aspectos como la interpretación de nóminas, el cálculo de pensiones, el cálculo de prestaciones por desempleo**, así como un resumen de todas las modalidades de contratación vigentes en la actualidad.

El contenido concreto del Boletín está formado por un breve comentario sobre las últimas novedades legislativas en materia de contratación, contenidas en los Reales Decretos 488 y 489 de 1998.

Un tercer capítulo dedicado a las Pensiones en el que se recogen las cuantías mínimas de las pensiones para el año 1998, así como unas tablas de recordatorio de las modificaciones producidas por la última Reforma Laboral en el cálculo de la pensión de jubilación.

Los capítulos 4 y 7 contienen todos los datos relativos a las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social y las tablas de retenciones de IRPF que se publican anualmente y que son imprescindibles para poder interpretar correctamente las nóminas.

Los capítulos 5, 6 y 8 recogen datos relativos al Salario Mínimo Interprofesional, a las prestaciones por desempleo y por I.T. y las tablas de retenciones de IRPF aplicables a las prestaciones por desempleo.

Por último, los capítulos 9 y 10 también son un recordatorio de otros boletines ya publicados en materia de contratación, en las que se recogen las diferentes bonificaciones empresariales Vigentes para la contratación y un cuadro resumen de las modalidades de contratación existentes en la actualidad.

En definitiva, una información que esperamos sea una ayuda para el trabajo diario de los militantes de la CGT.

Equipo Jurídico-Sindical  
Secretaría de Acción Sindical  
**C.G.T.**

## 2 - NOVEDADES

El pasado 9 de abril se publicaron dos Reales Decretos por los que se ampliaban las contingencias protegidas a los contratos de formación y a tiempo parcial de menos de 12 horas semanales o 48 mensuales, dando cumplimiento, aunque con un retraso de 5 meses, al acuerdo alcanzado con los sindicatos mayoritarios para la reforma del mercado de trabajo, y que en su momento se destacó por éstos como uno de los aspectos positivos de esta reforma.

### **REAL DECRETO 488 / 1998 de 27 de Marzo por el que se desarrolla el art. 11 del E.T. en materia de contratos formativos:**

#### Contrato en Prácticas.

Recoge una lista de las titulaciones que habilitan para la celebración de un contrato en prácticas, que hasta ahora se limitaba a hablar de títulos homologados.

#### Contrato de Formación.

- Clarifica las obligaciones del empresario en materia de formación, estableciendo con diferentes modalidades.
- Se amplían las contingencias protegidas a la IT derivada de enfermedad, maternidad, pensiones y Fondo de Garantía Salarial, pero continua sin protegerse el desempleo. Para ello se aumentan las cuantías de las cotizaciones con respecto a las anteriores del contrato de aprendizaje.
- Para el cálculo de la prestación por IT derivada de enfermedad, se tomará como base reguladora el 75 % de la base mínima de cotización que le corresponda por su grupo.
- Se introduce la obligación del trabajador de baja a asistir a todos los exámenes y reconocimientos médicos que se le ordenen, perdiendo la prestación económica en caso de incomparecencia injustificada.

### **REAL DECRETO 489 / 1998 de 27 de Marzo por el que se desarrolla, en materia de Seguridad Social, la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, en relación con los contratos a tiempo parcial, y se modifican otros aspectos del régimen jurídico aplicable a los trabajadores a tiempo parcial:**

- Se amplía la prestación de los trabajadores a tiempo parcial de menos de 12 horas semanales o 48 mensuales a todas las situaciones y contingencias que se hallen previstas con carácter general en el régimen de la Seguridad Social en el que figuren encuadradas.

- Para el cálculo de la prestación económica por IT, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
  - ⇒ *A efectos de los períodos mínimos de cotización exigidos para tener derecho a la prestación (130 días en los últimos 5 años) se computarán las horas efectivamente trabajadas.*
  - ⇒ *El período de 5 años se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada respecto de la habitual en la actividad.*
  - ⇒ *La base reguladora diaria para el cálculo de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización de los últimos tres meses entre el número de días efectivamente trabajados.*
  
- Los tipos de cotización durante 1998 serán:
  - ⇒ Por contingencias comunes: la cuota será el resultado de multiplicar, el tipo de cotización general sobre la base que corresponda, por los coeficientes 0,45 ó 0,55 según que el contrato tenga carácter indefinido o temporal.
  - ⇒ Por accidente de trabajo: Se aplicará la tabla general de epígrafes según la actividad.
  - ⇒ Por desempleo: Se aplicará el 7,8 % del que el 6,2 % corresponderá a la empresa y el 1,6 % al trabajador.
  - ⇒ Por Fondo de Garantía Salarial: Se aplicará el 0,4 % a cargo de la empresa.

Es importante destacar que no se computarán a efectos de períodos de cotización exigidos, las cotizaciones exigidas por contratos a tiempo parcial de menos de 12 horas semanales o 48 mensuales, durante los períodos que hubieran estado excluidas de protección por dichas contingencias.

# 3 - PENSIONES

## 3.1 Cuantías mínimas de las pensiones, en la modalidad contributiva, para 1998

CLASE DE PENSIÓN		TITULARES			
		CON CÓNYUGE A CARGO		SIN CÓNYUGE A CARGO	
		ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL
JUBILACIÓN	Titular con 65 años	922040	65860	783720	55980
	Titular menor de 65 años	807100	57650	683970	48855
INVALIDEZ PERMANENTE	Gran invalidez con incremento del 50%	1383060	98790	1175580	83970
	Absoluta	922040	65860	783720	55980
	Total: Titular con 65 años	922040	65860	783720	55980
	Parcial del Régimen de Accidentes de Trabajo: Titular con 65 años	922040	65860	783720	55980
SUBSIDIOS	Subsidios de invalidez provisional y larga enfermedad (12 meses)	582420	48535	498540	41690
		CUANTÍA ANUAL		CUANTÍA MENSUAL	
VIUDEDAD	Titular con 65 años	783720		55980	
	Titular de 60 a 64 años	683970		48855	
	Titular menor de 60 años	521920		37280	
	Titular menor de 60 con cargas familiares	570780		40770	
ORFANDAD	Por beneficiario	231840		16560	
	Absoluta: un solo beneficiario	753760		53840	
	Si son más de uno (N) el mínimo por beneficiario	16.560 + (37.280 / N) AL MES			
EN FAVOR DE FAMILIARES	Por beneficiario	231840		16560	
	Si está incrementada con la cuantía de pensión de viudedad:				
	Un sólo beneficiario de 65 años	597170		42655	
	Un solo beneficiario < 65 años	521920		37280	
	Si son más de uno (N) el mínimo por beneficiario	16.560 + (20.714 / N) AL MES			
S.O.V.I.	Vejez, invalidez y viudedad	560350		40025	

### 3.2 Cuantías mínimas de las pensiones, en la modalidad no contributiva, para 1998

	CUANTÍA ANUAL	CUANTÍA MENSUAL
Un solo beneficiario	521920	37280
Dos beneficiarios	913360	65240
Para más beneficiarios	Pensión Anual a cada uno = $521.920 + [391.440 \times (N-1)] / N$	

### 3.3 Prestaciones familiares por hijos a su cargo

Tope máximo de ingresos para tener derecho: 1.181.720		CUANTÍA ANUAL	CUANTÍA MENSUAL
Asignación económica por hijo minusválido a cargo	Minusvalía igual o superior al 65 %	447360	37280
MAYOR DE 18 AÑOS	Minusvalía igual o superior al 75% y ayuda a otra persona	671040	55920
MENOR DE 18 AÑOS	Minusvalía superior al 33%	76000	6000
MAYOR DE 18 AÑOS	Minusvalía inferior al 33%	36000	3000

### 3.4 Pensiones asistenciales y subsidios económicos. Ley 13/82 Integración social de minusválidos.

Subsidio Garantía de Ingresos Mínimos (*)	24.935 ptas. / mes
Subsidio por ayuda a tercera persona (*)	9.725 ptas. / mes
Subsidio por Movilidad y Gastos de Transporte	5.965 ptas. / mes

(\*) Suprimidos por la Ley 26/1990 aunque sus beneficiarios pueden seguir percibiéndolas.

### 3.5 Determinación de la Base Reguladora Pensión de Jubilación.

Desde el momento de la entrada en vigor de la Ley, el día 6 de agosto de 1997, el número de años a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora será de **9 años**.

Fecha de entrada en vigor	Nº de años a tener en cuenta
A partir del 1 de Enero de 1998	10 años
A partir del 1 de Enero de 1999	11 años
A partir del 1 de Enero de 2000	12 años
A partir del 1 de Enero de 2001	13 años
A partir del 1 de Enero de 2002	15 años

### 3.6 Porcentaje de Penalización por falta de años trabajados.

- Por los primeros 15 años cotizados: el 50 %
- Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el 16º y el 25º, ambos incluidos: el 30 %
- Por cada año adicional, a partir del vigesimosexto: el 2 % sin que el porcentaje total aplicable a la base reguladora pueda superar en ningún caso el 100 %

Nº DE AÑOS COTIZADOS	% APLICACIÓN HASTA 1985	% APLICACIÓN 1985 - 1997	% APLICACIÓN NUEVA LEY: 1997
10	50	0	0
11 a 14	+ 2 % cada año	0	0
15	60	60	50
16	62	62	53
17	64	64	56
18	66	66	59
19	68	68	62
20	70	70	65
21	72	72	68
22	74	74	71
23	76	76	74
24	78	78	77
25	80	80	80

## 4 - COTIZACIONES

### 4.1 Bases de Cotización

GRUPO COTIZ.	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES NÍMIMAS	BASES MÁXIMAS
		PESETAS / MES	PESETAS / MES
1	Ingenieros, Licenciados	118440	392700
2	Ing. Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	98220	392700
3	Jefes Administrativos y Taller	85410	392700
4	Ayudantes NO Titulados	79380	392700
5	Oficiales Administrativos	79380	322230
6	Subalternos	79380	322230
7	Auxiliares Administrativos	79380	322230
		PESETAS / DÍA	PESETAS / DÍA
8	Oficiales de 1ª y 2ª	2646	10741
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	2646	10741
10	Peones	2646	10741
11	Trabajadores menores de 18 años	2646	10741

### 4.2 Topes de cotización Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional

MÁXIMO		392.700 ptas. / mes
MÍNIMO	Trabajadores desde 18 años	79.360 ptas. / mes
	Trabajadores menores de 18 años	70.420 ptas. / mes

### 4.3 Tipos de cotización - Régimen General

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Contingencias comunes (1)	23,6 %	4,7 %	28,3 %
DESEMPLEO (2)	6,2 %	1,6 %	7,8 %
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (2)	0,4 %	-	0,4 %
FORMACIÓN PROFESIONAL (2)	0,6 %	0,1 %	0,7 %
COTIZACIÓN ADICIONAL: Horas Extras (fuerza mayor)	12,0 %	2,0 %	14,0 %
COTIZACIÓN ADICIONAL: Horas Extras	23,6 %	4,7 %	28,3 %
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	Tarifas de primas aprobadas por RD 2930/1979 con una reducción del 10% a cargo de la empresa		

(1) Sobre Base Individual Normalizada

(2) Sobre Base de Accidente de Trabajo

#### 4.4 Trabajadores por cuenta propia o Autónomos

BASE MÍNIMA	110.580 ptas.
BASE MÁXIMA	392.700 ptas.
La base de cotización de los trabajadores menores de 50 años estará dentro de los límites comprendidos entre las bases mínima y máxima redondeada a múltiplos de 3.000. El límite máximo para los trabajadores de 50 años o más queda fijado en <b>207.000</b> mensuales.	
Si el interesado se acoge a protección por I.T.	28,3 %
Si el interesado NO se acoge a protección por I.T.	26,5 %

#### 4.5 Contratos de Aprendizaje - Tipos de cotización

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
RÉGIMEN GENERAL. Contingencias Comunes	3.120 ptas.	622 ptas.	3.742 ptas.
DESEMPLEO	-	-	-
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL	293 ptas.	-	293 ptas.
FORMACIÓN PROFESIONAL	139 ptas.	23 ptas.	162 ptas.
COTIZACIÓN ADICIONAL: Horas Extras	6 %	1 %	7 %
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	526 ptas.	-	526 ptas.

#### 4.6 Contratos Formación

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Contingencias Comunes	3822	762	4584
Contingencias Profesionales I.L.T.	295	-	295
Contingencias Profesionales I.M.S.	231	-	231
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL	293	-	293
Formación Profesional	139	23	162

#### 4.7 Contratos de < 12 horas

INDEFINIDOS	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
CONTINGENCIAS COMUNES	10,62 %	2,12 %	12,74 %
ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	6,2 %	1,6 %	7,8 %
Desempleo	0,4 %	-	0,4 %
Fondo Garantía Salarial			

TEMPORALES	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
CONTINGENCIAS COMUNES	10,98 %	2,59 %	15,57 %
ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	6,2 %	1,6 %	7,8 %
Desempleo	0,4 %	-	0,4 %
Fondo Garantía Salarial			



# 5 - SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

## 5.1 Salario Mínimo Interprofesional

S.M.I. Régimen General	2.268 ptas. / día	68.040 ptas. / mes
Eventuales y temporeros (menos de 120 días)	3.224 ptas. / día	
Empleados de hogar	528 ptas. / hora	

# 6 - DESEMPLEO

## 6.1 Prestaciones por Desempleo

<b>CUANTÍA</b>	180 primeros días	70 % Base reguladora
	181 en adelante	60 % Base reguladora
<b>TOPE MÍNIMO</b>	Con hijos (100 % del SMI)	79.380 ptas.
	Sin hijos (75 % del SMI)	59.535 ptas.
<b>TOPE MÁXIMO</b>	Sin hijos (170 % del SMI)	134.946 ptas.
	Con 1 hijo (195 % del SMI)	154.791 ptas.
	Con 2 o más hijos (220 % del SMI)	174.636 ptas.
Las prestaciones por desempleo cotizarán por: IRPF, según ingresos y situación familiar		
SEGURIDAD SOCIAL, tipo 4,7 % base cotización media seis últimos meses; CUANTÍA, 65 % del resultante		

## 6.2 Duración de las Prestaciones por Desempleo

PERÍODO DE COTIZACIÓN (en días)	PERÍODO DE PRESTACIÓN (en días)
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1079 días	300 días
Desde 1080 hasta 1259 días	360 días
Desde 1260 hasta 1439 días	420 días
Desde 1440 hasta 1619 días	480 días
Desde 1620 hasta 1799 días	540 días
Desde 1800 hasta 1979 días	600 días
Desde 1980 hasta 2159 días	660 días
Desde 2160 días en adelante	720 días

## 6.3 Subsidio por Desempleo

	DURACIÓN	CUANTÍA
Con responsabilidades familiares	3 meses si se han cotizado 3 meses	51.030 ptas. =
	4 meses si se han cotizado 4 meses	
	5 meses si se han cotizado 5 meses	
	21 meses si se han cotizado 6 meses o más (En este caso se reconocerá por un período de 6 meses prorrogables hasta agotar la duración máxima de 21 meses)	(75 % SMI) sin prorrata de las pagas extras
Sin responsabilidades familiares	6 meses si se han cotizado 6 meses o más	

Cuando se reconozca el derecho en estos supuestos, las cotizaciones no se tendrán en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho a prestación contributiva.

## 6.4 Topes que abona el Fondo de Garantía Salarial

DUPLO S.M.I.	LÍMITE SALARIO	LÍMITE INDEMNIZ.	LÍMITE 40 % INDEMNIZ.
4.536 ptas. / día	544.320 (120 días)	1.655.640 (365 días)	662.256 ptas.

## 6.5 Incapacidad Transitoria (IT)

ORIGEN DE LA I.T.	DÍAS	PORCENTAJE	A CARGO DE
Enfermedad común o accidente laboral	Entre el 4º y el 15º	60 % Base Reguladora	Empresario
	Entre el 16º y el 20º	60 % Base Reguladora	Seguridad Social
	A partir del 21º	75 % Base Reguladora	Seguridad Social
Enfermedad profesional y accidente de trabajo	Desde el día siguiente de la baja	75 % Base Reguladora	Seguridad Social o Mutua Patronal
Maternidad	Desde el día de la baja	100 % Base Reguladora	Seguridad Social

Tanto los días como los porcentajes se pueden mejorar por Convenio Colectivo

# 7 - RETENCIONES I. R. P. F.

Importe rendimiento anual. Pesetas.	Número de hijos y otros descendientes						
	0	1	2	3	4	5	6 o más
Hasta 1.250.000	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.250.000	3	1	0	0	0	0	0
Más de 1.360.000	6	4	2	1	0	0	0
Más de 1.470.000	7	6	4	2	1	1	0
Más de 1.572.500	8	7	5	3	2	1	0
Más de 1.797.000	10	9	7	5	4	3	0
Más de 2.022.000	12	11	10	9	7	6	0
Más de 2.246.500	14	13	12	11	10	8	1
Más de 2.471.000	15	14	13	12	11	10	3
Más de 2.808.000	17	15	15	14	13	12	5
Más de 3.145.000	18	17	16	15	14	13	7
Más de 3.594.000	19	18	17	17	16	15	9
Más de 4.043.500	20	19	19	18	17	17	11
Más de 4.492.500	21	20	20	20	19	19	11
Más de 5.166.500	23	22	22	21	21	20	14
Más de 5.840.500	25	24	24	23	23	22	16
Más de 6.739.000	26	25	25	24	24	24	19
Más de 7.862.000	28	27	27	26	25	25	22
Más de 8.985.000	31	30	30	29	28	28	23
Más de 10.108.000	33	32	32	31	31	30	25
Más de 11.231.000	35	34	34	34	33	33	31
Más de 13.477.500	38	37	37	37	37	36	34
Más de 15.723.500	41	40	40	40	40	39	36
Más de 17.970.000	44	42	42	42	42	41	38
Más de 20.216.000	46	45	45	45	44	44	43
Más de 22.462.000	47	46	46	46	46	46	45

## 8 - RETENCIONES POR DESEMPLEO

Porcentaje de retención de las prestaciones por desempleo. Se añade un nº 6 al Apartado 3 del Artículo 46 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Artículo 1 del R.D. 1841/1991, de 30 de Diciembre, con el siguiente contenido: “6. **Tratándose de prestaciones por desempleo, reconocidas por la respectiva entidad gestora, serán de aplicación los siguientes porcentajes de retención:**”

Importe prestación anual	Retención	
Hasta 1.250.000	0 %	En las situaciones de reanudación del derecho durante el año en que se suspenda será de aplicación el porcentaje aplicable al tiempo de producirse la suspensión. Si durante el año natural el perceptor de la prestación de desempleo pasase a percibir el subsidio el porcentaje de retención aplicable a éste será el fijado por aquella.
Más de 1.250.000	1 %	
Más de 1.360.000	4 %	
Más de 1.470.000	6 %	
Más de 1.572.000	7 %	
Más de 1.797.000	9 %	
Más de 2.022.000	11 %	

## 9 - BONIFICACIONES EMPRESARIALES

I. CONTRATACIÓN INDEFINIDA ACTUAL	
COLECTIVOS	TIPOS DE INCENTIVOS
Jóvenes desempleados menores de 30 años	Bonificación del 40 % en la cuota empresarial a la S.S. por contingencias comunes durante 2 años (cuota patronal: 14,16 %).
Parados de larga duración	60 % de bonificación dos años (cuota patronal: 9,44%) y 50% el resto (cuota patronal: 9,44 %).
Desempleados mayores de 45 años	60 % de bonificación durante los dos primeros años de la contratación (cuota patronal: 9,44%).
Mujeres en profesiones u oficios en los que se encuentren sub-representadas (PDL)	60 % de la cuota empresarial a la S.S. por Contingencias comunes durante 2 años.
Minusválidos *	Subvención para la adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 150.000 ptas.  Subvención de 500.000 ptas. por cada contrato celebrado.  Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante la duración del contrato en las siguientes cuantías:  70 % para > de 45 años (cuota patronal: 7,08 %) 90 % para < de 45 años (cuota patronal: 2,36 %)

<b>II. TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS</b>	
<b>COLECTIVOS</b>	<b>TIPOS DE INCENTIVOS</b>
Cualquier contrato temporal vigente en el momento de entrada en vigor de la norma que se convierta en indefinido.	Bonificación del 50 % de la cuota empresarial a la S.S. por contingencias comunes durante 2 años (cuota patronal: 11,8 %).
Mayores de 45 años	La transformación dará derecho a los mismos incentivos que la contratación inicial, para estos tres colectivos.
Mujeres en profesiones u oficios en los que se encuentren sub-representadas.	(Los mismos que para la contratación indefinida directa)
Minusválidos *	(Los mismos que para la contratación indefinida directa)

<b>III. TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN DE ANTICIPO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN</b>	
<b>COLECTIVOS</b>	<b>TIPOS DE INCENTIVOS</b>
Jóvenes con contrato en prácticas o aprendizaje y para la formación cualquiera que sea la fecha de su celebración.	Bonificación del 50 % de la cuota empresarial a la S.S. por contingencias comunes durante los dos primeros años del contrato (cuota patronal: 11,8 %).
Trabajadores con contrato de relevo.	La transformación dará derecho a los mismos incentivos que la contratación inicial, para estos tres colectivos.
Trabajadores con contrato de sustitución por anticipo de la edad de jubilación.	
Minusválidos * con contratos en prácticas o aprendizaje para la formación cualquiera que sea la fecha de su celebración.	Reducción, durante la duración del contrato, del 50 % de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes, siempre que el contrato se celebre a tiempo completo (cuota patronal: 11,8 %).  La aportación a la Seguridad Social será el 50 % de la prevista para los contratos de aprendizaje

\* El régimen de incentivos aplicables a los trabajadores minusválidos no sufre alteración.

NOTA: Se deroga la incentivación de la contratación temporal, excepto para la que afecte a los trabajadores minusválidos.

# 10 - CUADRO RESUMEN CONTRATACIÓN ACTUAL

CONTRATO	OBJETO	REQUISITOS TRABAJ.	REQUISITOS EMPR.	DURACIÓN	RETRIBUC.	COTIZACIÓN S.S.	PRESTAC. S.S.	OTRAS CIRCUNST.
PRÁCTICAS	Práctica profesional de un título	- Título Universitario, Formación Profesional o legalmente reconocidos como equivalentes. (No BUP, COU o cursos del INEM). - Título en 4 años anteriores. - No estar contratado en prácticas más de 2 años (entre todas las Empresas).		Mínimo 6 meses Máximo 2 años (salvo c.c.) Máximo: Contrato inicial y 2 prórrogas	Según convenio o en su defecto 60% (1 año) y 75% (2º año) de su categoría	Normal Excepto minusválidos a jornada completa: 50% cuota empresa Conversión en indefinido: 50% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años	Completa	- Si siguen al final del contrato indefinido. - Por Convenio Colectivo se determinarán los puestos de trabajo, grupos o categorías profesionales objeto de este tipo de contrato.
FORMACIÓN	- Formación teórica y práctica para un puesto de trabajo cualificado. - Formación teórica: mínimo 15 % jornada en Gestión de la formación a través del Consejo General de Formación Profesional. - Formación práctica en la empresa, en el puesto a aprender.	- > 16 y < 21 años (o minusválido). - Ausencia de título para contrato de Prácticas en este puesto.	Límite de aprendices: Hasta 5 trabajadores .....1 6-10 trabajadores .....2 11-25 trabajadores .....3 26-40 trabajadores .....4 41-50 trabajadores .....5 51-100 trabajadores .....8 101-250 trab. ....10 o 8 % 251-500 trab. ....20 o 6 % +500 trab. .... 30 o 4 % o lo que se regule en Convenio	mínimo 6 meses máximo 2 años (salvo c.c.)	- Según convenio y nunca inferior al S.M.I. - Menores de 18 años: 85% s.m.i.	A determinar en el plazo de tres meses.  Conversión en indefinido: 50% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años.	- Accidentes de trabajo - Asistencia Sanitaria - Maternidad - Pensiones - F.G.S. - Enfermedad común (en el plazo de tres meses)  (Continúa faltando la de desempleo)	- Si siguen al final del contrato: Indefinidos. - Si se incumple el deber de formación, indefinido.
OBRA O SERVICIO	Obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.		Hacer constar claramente en el contrato la obra o servicio.	El tiempo de la obra o servicio	Según Convenio	Normal Conversión en indefinido: 50% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años.	Completa	Si siguen tras el fin de obra o servicio o trabajan en algo diferente: Indefinidos. Por Convenio Colectivo se podrán establecer los trabajos o tareas que puedan cubrirse con estos contratos.
EVENTUAL	Dentro de la actividad normal de la empresa, para atender: - Circunstancias de mercado - Acumulación de tareas - Exceso de pedidos		Consignar claramente en el contrato la causa de la eventualidad.	Máximo 6 meses en un período de 12 meses, salvo pacto en Convenio	Según Convenio	Normal Conversión en indefinido: 50% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años.	Completa	- Más de 6 meses: Indefinidos - No consignar o probar la causa de eventualidad : Indefinidos.
CONVERSIÓN	Sustituir la actual previsión de contratación temporal de fomento del empleo durante un período inicial de cuatro años.	- Desempleados: - Jóvenes entre 18 y 29 años - Parados con al menos un año como demandantes de empleo - Mayores de 45 años - Minusválidos - Trabajadores con contrato temporal o de duración determinada.	- Para los contratos temporales se aplicará tanto a los actualmente vigentes como a los que puedan suscribirse hasta transcurrir un año desde la entrada en vigor de esta medida. - No se podrá utilizar esta modalidad cuando en los 12 meses anteriores se haya producido un despido objetivo improcedente o un despido colectivo en la misma categoría o grupo y el mismo centos de trabajo.	Indefinido	Según Convenio	- 40% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años. - 40% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años. - 60% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años y 50% el resto. - Subvención de 150.000 Pts por adaptación de puestos; Subvención de 500.000 Pts por cada contrato. 70% cuota empresa y 90% si es > de 45 años - 50% cuota empresa por C.C. durante los dos primeros años	Completa	- Despido Objetivo declarado improcedente indemnización de 33 día por año con un tope de 24 mensualidades.  - Despidos disciplinarios declarados improcedentes indemnización de 45 días por año con un tope de 42 mensualidades.
INTERINIDAD R.D. 2104/84	Sustituir a otro trabajador con derecho a reingreso (Ej.: ILT, vacaciones, excedencia forzosa, serv. militar, etc...)		Hacer constar la pausa de la sustitución y trabajador sustituido.	El de la sustitución	Según Convenio	Normal. Conversión en indefinido: 50% cuota empresa por C.C. durante los 2 primeros años	Completa	Si sigue después de reincorporarse el sustituido: Indefinido. (Se supone que continúa inalterable puesto que el Acuerdo no lo menciona)
A TIEMPO PARCIAL	Nº de horas al día, mes o año inferior a la jornada habitual.			Indefinido o cualquier otra modalidad contractual (se entienden indefinido los trabajos fijos discontinuos)	Proporcional a jornada	> 12 h/sem. ó 48 h/mes: completa < 12 h/semana o 48 h/mes: Multiplicar el tipo de cotización general sobre la base que corresponda, por los coeficientes 0,45 ó 0,55 según el contrato tenga carácter indefinido o temporal.	Completa.	
RELEVO	Reducción al 50 % de la jornada compatibilizándolo con 50 % de Pensión de Jubilación.	Cumplir los requisitos para jubilarse, excepto edad (máx. 3 años)	Contratar a otro trabajador por la jornada que se le reduce, y el tiempo que falta al que se jubila.	Máximo 3 años	Proporcional a jornada	Proporcional al salario. Conversión en indefinido: 50% cuota empresa por C.C. durante 2 primeros años.	Completa	

