

TRANSFORMACIÓN	TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato formativo, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. • Los contratos formativos, de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de celebración, se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos. • El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión 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. • Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. • No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D.Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. • Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada contrato formativo, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación transformado en indefinido: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 41,67 euros/mes (500/año) durante 4 años <p>Cuando la transformación de los contratos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicara en los términos del artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)</p>
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos por tiempo indefinido objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y deberán formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal. • Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios establecidos 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. En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social. • No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial • Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio), siempre que el contrato que se transforma se haya celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007 y que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).