

MODALIDAD DE CONTRATO	CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA MINUSVÁLIDOS DURANTE EL AÑO 2003
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> - No haber estado contratado en la misma empresa con posterioridad al 1-1-2002. - No ser pariente por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> - No podrán contratar temporalmente las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo desde el 1-1-2002 por: <ul style="list-style-type: none"> . Despido improcedente. . Expediente de Regulación de Empleo. . Causa objetiva del apdo. c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> - Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través del Servicio Público de Empleo. - El contrato se realizará: <ul style="list-style-type: none"> . Por escrito, en modelo oficial y se comunicará en los 10 días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo. . Duración entre 12 meses y 3 años. . Prórrogas no inferiores a 12 meses - El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Sólo cuando el contrato se realice a jornada completa: <ul style="list-style-type: none"> . Reducción del 75 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social, por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato . Si la contratación se realiza con mujeres minusválidas, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 90% en la cotización empresarial por contingencias comunes si la mujer contratada tiene una edad igual o superior a 45 años y del 80% en caso de que sea menor de dicha edad. . Si es el primer trabajador de plantilla desde el 1-1-2002, la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes será del 100 %. Observaciones: <ul style="list-style-type: none"> - En el caso de que la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por la causa objetiva del apdo. c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas a partir del momento en que se haya producido la amortización.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> - A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio. - Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R.D. 1451/1983 de 11 de mayo, modificado en su artículo 7 por el R.D. 4/99, de 8 de enero, así como acceder la indemnización por despido prevista en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, por la transformación del contrato temporal en indefinido, al vencimiento de su duración inicial o de las correspondientes prórrogas.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 44 de la Ley 42/94, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre). - Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, Disposición Adicional Sexta (B.O.E de 31-12-94). - Apartado 3 de la Disposición Adicional cuarta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre)