

F O M E N T O D E E M P L E O A Ñ O 2 0 1 1

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO (Bonificaciones Empresariales a la Contratación Laboral)			
COLECTIVO	DESCRIPCION	CUANTIA € ANUAL/MENSUAL	DURACIÓN
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA			
Víctimas de Violencia de Género		1500 €/125 €	4 años
Trabajadores en situación de exclusión social		600 €/50 €	4 años
Víctimas de Violencia Doméstica		850 €/70,83 €	4 años
DISCAPACITADOS	En general	4.500 €/375 €	Toda la vigencia del contrato
	Mujeres con discapacidad	5.350 €/445,83 €	
	Mayores de 45 años con discapacidad	5.700 €/475 €	
PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA	En general	5.100 €/ 425 €	Toda la vigencia del contrato
	Mujeres con discapacidad	5.950 €/ 495,83 €	
	Mayores de 45 años con discapacidad	6.300 €/ 525 €	
BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL			
PERSONAS CON DISCAPACIDAD contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo	Varones menores de 45 años	3.500 €/291,67 €	Toda la vigencia del contrato
	Mujeres menores de 45 años y Varones mayores de 45 años con discapacidad	4.100 €/ 341,67 €	
	Mujeres mayores de 45 años	4.700 €/391,67 €	
PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo	Varones menores de 45 años	4.100 €/ 341,67 €	Toda la vigencia del contrato
	Mujeres menores de 45 años y Varones mayores de 45 años	4.700 €/391,67 €	
	Mujeres mayores de 45 años	5.300 €/ 441,67 €	
Víctimas de violencia de género o doméstica		600 €/50 €	Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social		500 €/ 41,67 €	Toda la vigencia del contrato
Desempleados inscritos en el SPE, mayores de 52 años beneficiarios de cualquiera de los subsidios del art. 215 LGSS con contrato a tiempo completo y de más de tres meses.		50% de las C.C	Máximo 12 meses
BONIFICACIONES/REDUCCIONES DE CUOTA PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO			
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad siempre que esta incorporación se produzca en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso por maternidad y a partir del 1 de julio de 2006.		1200 €/ 100 €	4 años
Contratos de carácter indefinido de trabajadores 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años	50% de la aportación empresarial por C.C. salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10% hasta llegar al 100%.		Toda la vigencia del contrato
Contratos de carácter indefinido de trabajadores 59 o más años con una antigüedad en la empresa de 4 o más años	40% de la aportación empresarial por C.C. salvo incapacidad temporal		1 año
Cambio de puesto de trabajo por riesgo en el embarazo, lactancia natural o enfermedad profesional.	50% de la aportación empresarial por C.C. salvo incapacidad temporal.		Durante el tiempo de permanencia en el nuevo puesto
BENEFICIARIOS DE ESTE PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO			
Empresas, trabajadores autónomos, las cooperativas o sociedades laborales a las que se incorporen desempleados como socios trabajadores o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de SS propio de trabajadores por cuenta ajena.			
REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS			
-Hallarse al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la SS, tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la percepción de las bonificaciones. La falta de ingreso en el plazo reglamentario de dichas obligaciones dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.			
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.			

1. Las bonificaciones señaladas se aplican a la contratación indefinida tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, **incluidos aquellos 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.

2.EXCLUSIONES (Las bonificaciones previstas en el programa de Fomento de Empleo no podrán aplicarse en los siguientes supuestos):

- Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, 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 forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a hijos menores de 30 años convivan o no con él o cuando el que contrate sea un autónomo sin asalariados, a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo, ni tampoco a la contratación de trabajadores con discapacidad.
- Contrataciones con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hayan prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, con contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato de relevo, formativo o de sustitución por jubilación (excepto en el caso de transformación de contratos en indefinidos según los arts. 2.6, 3 y 4.2 de la Ley 43/06). Se aplica también esta exclusión al supuesto a los casos de sucesión empresarial regulados en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores. Esta exclusión sólo se aplica a los contratos con trabajadores discapacitados cuando el contrato previo hubiera sido celebrado por tiempo indefinido y no se aplicará si el discapacitado tiene especial dificultad para su inserción laboral (discapacidad severa).
- Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado su relación laboral indefinida en un plazo de tres meses previos al contrato. No se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. Esta exclusión se aplica también a los contratos con trabajadores discapacitados, salvo en el supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo; trabajadores con discapacidad que se incorporen a una empresa ordinaria en el marco del programa de empleo con apoyo y trabajadores con discapacidad severa (especiales dificultades de inserción laboral).
- Las empresas que extingan por despido declarado o reconocido improcedente o por despido colectivo contratos bonificados, quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las ayudas contempladas. Esta exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas. Esta exclusión también es de aplicación a la contratación de trabajadores con discapacidad, excepto para la contratación de trabajadores con discapacidad severa y contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo contributivo o asistencial y renta activa de inserción hasta el 31/12/10.

3. BONIFICACIONES DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL: En todos los casos mencionados en el cuadro, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato incrementado en un 30 por 100, sin que en ningún caso pueda superar el cien por ciento de la cuantía prevista.

4. BONIFICACIONES DE CUOTAS A LA SS PARA LOS TRABAJADORES EN PERIODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO PREADOPTIVO O PERMANENTE Y POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL. Según la Ley 12/01 (modificada por la LO 3/2007 de 22de marzo), a la cotización de los trabajadores o socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos por los anteriores motivos, les será de aplicación una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación será de aplicación a los contratos de interinidad de los trabajadores desempleados contratados para sustituir los periodos antes relacionados. Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto. La duración máxima de la bonificación para los trabajadores sustituidos coincidirá con la situación de suspensión de su relación profesional, con el límite máximo que proceda según los casos.

5. MANTENIMIENTO DE BONIFICACIONES.- Cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo de este programa de fomento de empleo que se hubiera concertado a tiempo parcial, se transforme en a tiempo completo, o viceversa, no se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación. Si se reitera la novación del contrato, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo. No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable. Asimismo se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas de la SS que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida cuando el trabajador cause baja voluntaria y sin solución de continuidad sea contratado indefinidamente (a tiempo completo o parcial incluso fijo discontinuo) por otra empresa o entidad del grupo de empresas. En este caso se mantendrán las bonificaciones de que venía disfrutando el anterior empleador y por el tiempo que reste. En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiera.

6.REINTEGRO DE LOS BENEFICIOS. En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, o de no mantener el empleo el tiempo establecido en el apartado 4 procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

7.- CONTRATOS ANTERIORES AL 8 DE MARZO DE 2009 y 18 DE JUNIO DE 2010, así como las bonificaciones aplicables a los mismos continuarán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su celebración.

Las bonificaciones de la presente Ley no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, ni superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

ESPECIALIDADES DE LA CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS

NORMATIVA APLICABLE:

- RD 1451/83 de 11 de mayo, modificado por RD 170/2004 de 30 de enero.
- Art. 41 del RDLegislativo 4/2004 del Impuesto de Sociedades.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 45/2002, de 12 diciembre, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad
- Ley 43/06 de 29 de diciembre de mejora del crecimiento y del empleo.
- RD 1414/06 por el que se determina la consideración de personas con discapacidad.
- Orden 60/10 de 30/12/09 de la C.de Economía, Hacienda y Empleo por la que se convocan las ayudas al fomento de empleo estable para 2011.

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

- Cuantías fijas de bonificación especificadas anteriormente además de una subvención con cargo a los Servicios Públicos de Empleo por importe de hasta 6.000 euros en función del grado de discapacidad (En el caso de trabajadores con una discapacidad física o sensorial de al menos un 33%: la ayuda ascenderá a 4.000 euros, o a 5.000 euros en el caso de las mujeres; En el caso de trabajadores con una discapacidad física o sensorial superior al 33% e inferior al 65%: se incrementarán en 500 euros los importes anteriores; En el caso de trabajadores con una discapacidad psíquica igual o superior al 33%, o física y sensorial igual o superior al 65%: el importe de la ayuda ascenderá a 6.000 euros.)
- Asimismo existe la posibilidad de solicitar subvenciones con cargo a los servicios públicos de empleo y compatibles con lo anterior, para adaptar el puesto de trabajo o dotarle de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido (hasta 902 €). Para esto habrá que contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo. Asimismo existe derecho a aplicarse una deducción de 6.000 € en la cuota íntegra del impuesto de sociedades por cada persona/año de incremento medio de plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido. El incremento de plantilla para aplicar la deducción es el experimentando durante el período impositivo, respecto de la plantilla media de trabajadores minusválidos del período impositivo inmediatamente anterior. Sólo se computan para el incremento de plantilla los minusválidos contratados a jornada completa y por tiempo indefinido.
- Las bonificaciones previstas no podrán superar el 60% del coste salarial anual del contrato que da derecho a las mismas, cuando concurren con otras ayudas públicas para la misma finalidad.

OBLIGACIONES. Las empresas beneficiarias que contraten minusválidos indefinidamente, están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados de esta manera por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedirles sin causa justificada, y en caso de despido procedente deberán sustituirlos por otro trabajador minusválido, beneficiándose solamente en este caso de las reducciones de las cuotas a la SS. El incumplimiento supondrá la obligación de reintegrar las cantidades percibidas. La contratación subvencionable deberá representar un incremento neto del nº de empleados en comparación con la media de los 12 meses anteriores o el mantenimiento del empleo ante la vacante del puesto por dimisión, discapacidad, jubilación, reducción voluntaria del tiempo de trabajo o despido disciplinario procedente.

En el caso de contratación temporal, el contrato deberá tener una duración mínima de 12 meses y máxima de 3 años. Las prórrogas deberán ser de 12 meses si se contrata por tiempo inferior al máximo. Asimismo existe obligación de indemnizar al trabajador al fin del contrato con una cantidad equivalente a doce días de salario por año de servicio. No podrán contratar bajo esta modalidad las empresas que en los doce meses anteriores hayan extinguido contratos indefinidos por despido declarado o reconocido improcedente o por despido colectivo. Subvención de hasta 2.000 €, en función del grado de discapacidad del contratado, y con un mínimo 12 meses de contratación: En el caso de trabajadores con una discapacidad física o sensorial de al menos un 33%: la ayuda ascenderá a 1.200 euros; En el caso de trabajadores con una discapacidad física o sensorial superior al 33% e inferior al 65%: se incrementará en 300 euros la ayuda antes mencionada; y en el caso de trabajadores con una discapacidad psíquica igual o superior al 33%, o física y sensorial igual o superior al 65%: se incrementará en 800 euros la primera de las ayudas mencionadas., todo ello salvo que el contrato se transforme en indefinido durante el año de duración de este, en cuyo caso la subvención será proporcional a la duración, si obtienen las correspondientes ayudas de la transformación. Una subvención de hasta 902 € en los mismos supuestos que para la contratación indefinida.

GRADO MINIMO DE DISCAPACIDAD: los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía 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. Se considerarán personas con **DISCAPACIDAD SEVERA**, las personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100 y las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

CONTRATOS FORMATIVOS CELEBRADOS CON TRABAJADORES DISCAPACITADOS: Reducción del 50% en las cuotas empresariales a la S.S. en contratos de formación (u optar por la bonificación del 100% de las cuotas empresariales de SS establecida en el RDL 10/2010) y reducción del 50% en las cuotas empresariales a la S.S. por contingencias comunes en contratos de prácticas celebrados a tiempo completo.

BONIFICACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA CONTRATOS DE INTERINIDAD CON LOS QUE SE SUSTITUYAN BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE DISCAPACITADOS. Los contratos de interinidad que se celebren con personas minusválidas desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

BONIFICACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES DE DISCAPACITADOS EN INDEFINIDOS. La transformación de los contratos de duración determinada celebrados con trabajadores discapacitados en contratos indefinidos dará derecho a las subvenciones arriba mencionadas y a las bonificaciones previstas para cada colectivo de discapacitado.

BONIFICACIONES A LA SS PARA TRABAJADORES QUE CONTINUEN TRABAJANDO UNA VEZ ALCANZADA LA EDAD DE JUBILACION

Según la Ley 35/02 que modifica la LGSS, las empresas y los trabajadores quedarán exentos de cotizar a la S.S. por contingencias comunes (salvo incapacidad temporal), desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, cuando los trabajadores reúnan los siguientes requisitos: tener 65 o más años, acreditar 35 o más años cotizados y estar contratados por tiempo indefinido. Si al cumplir los 65 años el trabajador no tuviera cotizados 35 años, la exención se aplicará a partir de la fecha en que se acrediten los 35 años de cotización efectiva. Esta exención también se aplica a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas que cumplan los anteriores requisitos.



Bonificaciones mantenidas tras
la LEY 35/2010 de reforma laboral

Ley 43/2006
RD 1917/2008
RD 1975/2008
Ley 27/2009
Ley 35/2010

2011