



## NOVEDADES LEGISLATIVAS

Principales bonificaciones en la cotización para 2011.

Nº 6/2011



# I. MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO ADOPTADAS POR LA LEY 43/2006, DE 29-XII

## [Contratos de trabajo celebrados a partir de 31.XII.2006 con trabajadores inscritos en las Oficinas de Empleo (1)]

Colectivos afectados				Importes bonificados sobre cuotas de la Seguridad Social (fraccionables por días)	
Contratación a tiempo completo de trabajadores discapacitados (con minusvalía igual o superior al 33%) o pensionistas de IPT, IPA o GI o miembros de clases pasivas que perciban pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente o inutilidad	Indefinida	Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual	Mayores de 45 años	525'00 €/mes (6.300 €/año)	
			Menores de 45 años	Mujeres	495'83 €/mes (5.950 €/año)
			Hombres	425'00 €/mes (5.100 €/año)	
		Personas discapacitadas físicas o sensoriales y con grado de minusvalía igual o superior al 65%	Mayores de 45 años	525'00 €/mes (6.300 €/año)	
			Menores de 45 años	Mujeres	495'83 €/mes (5.950 €/año)
		Hombres	425'00 €/mes (5.100 €/año)		
		Personas discapacitadas no incluidas en ninguna de las anteriores situaciones		375'00 €/mes (4.500 €/año)	
	Temporal para el fomento de empleo (de 12 a 36 meses)	Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual	Mayores de 45 años	Mujeres	441'66 €/mes (5.300 €/año)
				Hombres	391'66 €/mes (4.700 €/año)
		Menores de 45 años	Mujeres	391'66 €/mes (4.700 €/año)	
			Hombres	341'66 €/mes (4.100 €/año)	
		Personas discapacitadas físicas o sensoriales y con grado de minusvalía igual o superior al 65%	Mayores de 45 años	341'66 €/mes (4.100 €/año)	
			Menores de 45 años	Mujeres	341'66 €/mes (4.100 €/año)
		Hombres	341'66 €/mes (4.100 €/año)		
	Personas discapacitadas no incluidas en ninguna de las anteriores situaciones		291'66 €/mes (3.500 €/año)		
Contratación indefinida o temporal (incluidos contratos formativos) por un Centro Especial de Empleo, aunque sea a tiempo parcial				100% de la cuota empresarial (incluida la de AT y EP) y cuotas de recaudación conjunta	
Contratación de víctimas de violencia de género o doméstica (aunque no estén en desempleo)			Indefinida	125'00 €/mes (1.500 €/año) durante un máximo de 4 años	
			Temporal	50 €/mes (600 €/año) durante toda la vigencia del contrato	
Contratación de trabajadores en situación de exclusión social ( <i>Perceptores de rentas mínimas de inserción o similar o que no puedan acceder a ellas por no cumplir el período exigido de residencia o empadronamiento o para constituir la unidad perceptora o por haber agotado la prestación; jóvenes de 18 a 30 años, procedentes de instituciones de protección de menores; personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en proceso de rehabilitación o reinserción social; reclusos o menores internos que puedan acceder a un empleo; reclusos en libertad condicional y menores en libertad vigilada; ex-reclusos y menores ex-internos</i> ).			Indefinida	50 €/mes (600 €/año) durante un máximo de 4 años	
			Temporal	41'67 €/mes (500 €/año) durante toda la vigencia del contrato	
Reincorporación efectiva al trabajo a partir de 1.7.2006 de mujeres con contrato suspendido por maternidad o excedencia por cuidado de hijo. (La reincorporación debe producirse dentro de los 2 años siguientes al inicio del permiso de maternidad).			Con contrato indefinido	100 €/mes (1.200 €/año) durante un máximo de 4 años	
			Con contrato temporal	100 €/mes (1.200 €/año) durante un máximo de 4 años, si, al reincorporarse, se transforma el contrato en indefinido	

Durante toda la vigencia del contrato

(1) Desde 8.3.2009 se incluyen los contratos celebrados con quienes estén trabajando en otra empresa a tiempo parcial, siempre que su jornada sea inferior a 1/3 de la jornada a tiempo completo comparable.

### Contratos a tiempo parcial de los colectivos anteriormente citados (salvo los formalizados por Centros Especiales de Empleo)

La bonificación será igual al porcentaje de la jornada pactada en el contrato incrementada en 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la cuantía prevista.

Si un contrato a tiempo parcial se transforma en a tiempo completo, o viceversa, seguirá percibiéndose la bonificación conforme corresponda al nuevo contrato. Se pierde la bonificación si en 2ª novación se pasa a tiempo parcial.

### Reducciones y bonificaciones por trabajadores mayores de determinada edad

Edad del trabajador	Contrato de trabajo indefinido	Reducción o bonificación	Duración
59 años o más años	Antigüedad en la empresa de 4 o más años. <sup>(2)</sup>	Reducción del 40 % de las cuotas empresariales por contingencias comunes (salvo las de incapacidad temporal).	Durante un año <sup>(3)</sup>
60 años o más años	Antigüedad en la empresa de 5 o más años. <sup>(4)</sup>	Bonificación del 50 % de las cuotas empresariales por contingencias comunes (salvo las de incapacidad temporal). <sup>(5)</sup>	Durante toda la vigencia del contrato

## II. MEDIDAS PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO ADOPTADAS POR LA LEY 27/2009, DE 30-XII

### Bonificación en regulaciones temporales de empleo

Bonificación	50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada que hayan sido autorizadas en ERE, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal.	>>> Ampliable al 80% cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión o reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.
Duración	Coincidirá con la situación de desempleo, con el tope de 240 días por trabajador.	
Requisitos	Mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción autorizada. <sup>(6)</sup>	En caso de incumplimiento deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el TRLISOS.
	No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, por dimisión, muerte, jubilación o IPT, IPA o GI del trabajador.	

<sup>(2)</sup> Si al cumplir los 59 años el trabajador no tiene suficiente antigüedad, la bonificación se aplica a partir del momento en que reúna ambos requisitos.

<sup>(3)</sup> Si antes de finalizar el año se cumplen los requisitos para ser beneficiario de la bonificación para trabajadores con 60 o más años, se aplicará esta última desde ese momento.

<sup>(4)</sup> Si al cumplir los 60 años el trabajador no tiene suficiente antigüedad, la bonificación se aplica a partir del momento en que reúna ambos requisitos.

<sup>(5)</sup> La bonificación se incrementa en un 10 % anual por cada año transcurrido desde el comienzo de su aplicación, hasta alcanzar el 100 %.

<sup>(6)</sup> El compromiso de mantenimiento del empleo será de 6 meses cuando se trate de acuerdos concluidos a partir del 18.6.2010.

Bonificación en regulaciones temporales de empleo	
Compatibilidades	Bonificación compatible con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
Régimen transitorio	Bonificación aplicable a la solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1.10.2008 hasta el 31.12.2011.

### III. MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE JÓVENES Y DESEMPLEADOS ADOPTADAS POR LA LEY 35/2010, DE 17-IX

Bonificaciones para la contratación indefinida				
Colectivos afectados			Importes bonificados sobre cuotas de la Seguridad Social (fraccionables por días)	
<b>Contratos indefinidos celebrados hasta el 31.12.2011</b>	Desempleados de entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con <u>especiales problemas de empleabilidad</u> , inscritos en la Oficina de Empleo.	>>> Se considera que existen especiales problemas de empleabilidad cuando hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional	Hombres	66,67 €/mes (800 €/año), hasta un máximo de 3 años.
			Mujeres	83,33 €/mes (1.000 €/año), hasta un máximo de 3 años.
	Desempleados mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.		Hombres	100 €/mes (1.200 €/año), hasta un máximo de 3 años.
			Mujeres	116,67 €/mes (1.400 €/año), hasta un máximo de 3 años.
<b>Transformaciones de contratos en indefinidos hasta el 31.12.2011</b>	Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración.		Hombres	41,67 €/mes (500 €/año), hasta un máximo de 3 años.
Mujeres			58,33 €/mes (700 €/año), hasta un máximo de 3 años.	
<b>Obligaciones del empresario</b>	Es imprescindible que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas al contrato de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.		=> Se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el período de 90 días anteriores a la nueva contratación o transformación.	
	Deberá mantenerse el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.		=> No se considerará incumplida esta obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho período por despido declarado procedente, dimisión, muerte, muerte o	

Bonificaciones para la contratación indefinida		
		IPT, IPA o GI del trabajador, o durante el período de prueba. (7)
<b>Incumplimiento</b>	La empresa deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados afectados por el descenso del nivel de plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones.	

Bonificaciones en los contratos para la formación (8)		
Colectivos afectados	Importes bonificados sobre cuotas de la Seguridad Social (fraccionables por días)	
Contratos para la formación celebrados, hasta el 31.12.2010, con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.	100% de las cuotas empresariales, durante toda la vigencia del contrato.	<i>Bonificaciones no aplicables a los contratos para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.</i>
	100% de la cuota obrera, durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.	
El contrato deberá suponer un incremento de la plantilla de la empresa, en los términos arriba indicados para el fomento de la contratación indefinida.		

## IV. PROGRAMA EXCEPCIONAL DE EMPLEO PARA LA TRANSICIÓN HACIA LA CONTRATACIÓN ESTABLE (REAL DECRETO LEY 1/2011, DE 11-II)

Contratación	Colectivos afectados	Repercusión en la plantilla	Jornada de trabajo	Reducción en la cotización	
				Empresas con 250 o más trabajadores	Empresas con menos de 250 trabajadores
A tiempo parcial - indefinida o temporal - (9) celebrada en el período 13.2.2011-12.2.2012	Desempleados de entre 16 y 30 años.	Las contrataciones habrán de suponer un incremento neto en la plantilla de la empresa y deberán mantener el nivel de empleo alcanzado durante la duración de la reducción.	Entre el 50% y el 75%	Empresas con 250 o más trabajadores	>>> 75% en todas las cotizaciones empresariales durante 12 meses
	Inscritos en la Oficina de Empleo al menos desde 1.1.2011 y por un mínimo de 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.			Empresas con menos de 250 trabajadores	>>> 100% en todas las cotizaciones empresariales durante 12 meses

(7) Si se producen extinciones de contratos indefinidos por otras causas y ello suponga la disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en los dos meses siguientes mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos formativos o temporales en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se ha extinguido. Si el contrato extinguido fuera de los aquí bonificados, cuando la cobertura de dicha vacante se realice con un trabajador perteneciente a alguno de los colectivos de bonificación aquí previstos, este nuevo contrato dará derecho a la aplicación de la bonificación correspondiente durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de éste

(8) Hasta el 31.12.2010 podrán realizarse contratos para la formación con trabajadores menores de 25 años, sin que sea de aplicación el límite de 21 años que establece el Estatuto de los Trabajadores.

(9) Los contratos temporales deberán tener una duración mínima de 6 meses.

## V. EXCLUSIONES E INCOMPATIBILIDADES

Exclusiones e incompatibilidades		
Las bonificaciones que se recogen en el esquema de la primera página no son aplicables en los siguientes supuestos =>	Quedan excluidos la Administración General del Estado, Administraciones Autonómicas, Entidades Locales y sus Organismos públicos, excepto cuando se trate de la contratación de trabajadores con discapacidad por centros especiales de empleo.	
	No estar al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social en la fecha de alta del trabajador o durante la aplicación de la bonificación. (La falta de ingreso de cuotas en plazo reglamentario durante la aplicación de bonificaciones provocará la pérdida automática de la bonificación del período no ingresado).	
	Empresas excluidas de los programas de empleo por cometer infracciones muy graves no prescritas (art. 46.2 del TRLISOS).	
	Durante los 12 meses siguientes a haber sido declarado como despido improcedente o colectivo la rescisión de un contrato de trabajo por una empresa. La exclusión afectará a tantos contratos como extinciones se hayan producido.	
A las siguientes relaciones laborales especiales previstas por el artículo 2.1 del TRET y el artículo 39 de la Ley 53/2002 => (excepto si se trata de discapacitados)	Exclusión total	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personal de Alta Dirección no incluido en artículo 1.3 del propio Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.</li> <li>▪ Trabajadores al servicio del hogar familiar.</li> <li>▪ Deportistas profesionales.</li> <li>▪ Artistas en espectáculos públicos.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quienes intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.</li> <li>▪ Estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en puertos gestionados por Comunidades Autónomas.</li> </ul>
	Exclusión parcial	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Penados internos en instituciones penitenciarias.</li> <li>▪ Menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cualquier otro trabajo expresamente declarado por Ley como relación laboral especial.</li> </ul>	
A contratos celebrados con trabajadores no discapacitados vinculados con el empresario o con quien ostente en la empresa un cargo de Dirección o con cualquier miembro del órgano de administración, por concurrir en ellos alguna de las siguientes relaciones personales =>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cónyuges.</li> <li>▪ Ascendientes.</li> <li>▪ Descendientes.</li> <li>▪ Otros parientes hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad</li> <li>▪ Ellos mismos.</li> </ul>	<i>Excepciones relativas a empleadores autónomos: Si no tienen asalariados pueden contratar a uno solo de dichos familiares, menor de 45 años, siempre y cuando no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Desde 1.1.2008, pueden contratar por cuenta ajena a sus hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos.</i>
A trabajadores que hayan estado vinculados mediante un contrato indefinido (dentro de los 24 meses anteriores) o de duración determinada, temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación (todos éstos, dentro de los 6 meses anteriores) con la misma empresa, con una empresa del grupo o con una empresa a la que el solicitante del beneficio haya sucedido en virtud de lo dispuesto por el artículo 44 del TRET. <i>Exclusión no aplicable a la transformación de contratos en indefinidos ni a trabajadores discapacitados cuyo contrato anterior no hubiese sido indefinido, o que tengan especiales dificultades para su inserción social.</i>		
A trabajadores que, dentro de los tres meses anteriores, hayan finalizado una relación laboral indefinida	<i>Exclusión no aplicable si ha habido declaración de despido improcedente o colectivo o, si se trata de un trabajador discapacitado, que provenga de un centro especial de empleo, o contratado en el marco del programa de empleo con apoyo, o que tenga especiales dificultades para su inserción social.</i>	



### Exclusiones e incompatibilidades

Incompatibilidades	Las contrataciones celebradas al amparo de este Programa de Empleo sólo podrán dar lugar a una bonificación, si bien las bonificaciones de mayores de 60 años con 5 años de antigüedad en la empresa serán compatibles (hasta el 100%) con las demás.
	Las bonificaciones de este Programa de Empleo no pueden superar, en concurrencia con otras medidas de apoyo público al empleo, el 60% del coste salarial del contrato bonificado. <i>Excepción: la contratación de trabajadores discapacitados por Centros Especiales de Empleo se regirá por su normativa específica.</i>