

BONIFICACIONES EN LA CONTRATACIÓNⁱ

Carlos L. Alfonso Mellado y Gemma Fabregat Monfort
Valencia, 18 de julio de 2012

TIPO CONTRATO	COLECTIVOS		CUANTÍA ANUAL (EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA	
Indefinidos para empresas de menos de 50 trabajadores. Contrato	Mayores de 45 años desempleados más de 12 meses ¹	Desempleados/as	1.300	3 años	Indefinido	➤ R.D. Ley 3/2012	
		Mujeres subrepresentadas ²	1.500				
	Jóvenes de 16 y 30 años, ambos inclusive, inscritos en la Oficina de Empleo	Desempleados/as	1.º año, 1.000; 2.º, 1.100 y 3.º, 1.200				
		Mujeres subrepresentadas ²	Las anteriores cuantías se incrementarán en 100 euros				
Indefinido	Víctimas de violencia de género (RD 1917/2008)		1.500	4 años	Indefinida	➤ Ley 43/2006	
	Víctimas de violencia doméstica		850	4 años			
	Trabajadores en situación de exclusión social		600	4 años			
	Personas con discapacidad	Menores de 45 años	En general	4.500	Vigencia del contrato		Indefinida
			Discapacidad severa ³	5.100			
		Mujeres	En general	5.350			
			Discapacidad severa	5.950			
		Mayores de 45 años	En general	5.700			
			Discapacidad severa	6.300			
	<ul style="list-style-type: none"> Contratación de un trabajador con discapacidad por un C.E.E.⁴ (Relación de carácter especial) 		<ul style="list-style-type: none"> 100 % cuotas empresariales por todos los conceptos 	Vigencia del contrato	Indefinida		

¹ En un período de 18 meses anteriores a la contratación.

² Mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado.

³ Discapacidad severa: Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33 % y discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 %.

⁴ Centro Especial de Empleo.

TIPO CONTRATO	COLECTIVOS		CUANTÍA ANUAL (EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Indefinido	Trabajadores desempleados mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios del art. 215 LGSS, a tiempo completo y de forma indefinida ⁵		Bonificación que corresponda según el vigente PFE ⁶	Según la normativa aplicable del PFE	Según la norma aplicable del PFE	➤ ➤ R.D. Ley 3/2012
Conversiones en indefinido	Conversión de contratos en prácticas, de relevo y sustitución por jubilación en empresas de menos de 50 trabajadores	Hombres	500	3 años	Indefinida	➤ R.D. Ley 3/2012
		Mujeres	700			
	Personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Conversión de contratos temporales de fomento del empleo, así como de contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje en las empresas ordinarias • Conversión de todos los contratos temporales en CEE 	<ul style="list-style-type: none"> • Mismo régimen que las contrataciones indefinidas iniciales (empresas ordinarias) • 100 % de las cuotas empresariales a la S. S. por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto (CEE) 	➤ Ley 43/2006		
Conversión de contratos para la formación y el aprendizaje(7) (Reducción)	Hombres	Reducción-1500	3 años	Indefinidos	➤ R.D. Ley 3/2012	
	Mujeres	Reducción-1800				

⁵ Estos trabajadores, que se acogen voluntariamente a este programa, pueden compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena en aplicación de lo previsto en el párrafo primero del apartado 4 del artículo 228 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁶ PFE = Programa de Fomento de Empleo (dependiendo del colectivo, Ley 43/2006 o R.D. Ley 3/2012).

⁷ Los contratos para la formación celebrados antes del 31 de agosto de 2011, quedan excluidos de la reducción por transformación al no estar previstos expresamente en el art. 7 del R. D. Ley 3/2012.

TIPO CONTRATO	COLECTIVOS				CUANTÍA	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA			
Contratación temporal	Personas con discapacidad	Contratos formativos		En prácticas y para el contrato para la Formación y el Aprendizaje (si no se ha optado por la reducción, Real Decreto-Ley 3/2012) ⁸		50 % cuota empresarial por contingencias comunes	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	➤ ET (DA 2ª)		
				Para la Formación y el Aprendizaje ⁹		Reducción del 75 % o del 100 % de las cuotas del empresario ¹⁰	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	➤ Real Decreto-Ley 3/2012		
		Contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal				100 % todas las aportaciones	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	➤ Ley 45/2002 (DA 9ª)		
		Contrato temporal fomento del empleo	En general	Varones	Menores 45 años	3.500	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	➤ Ley 43/2006		
	Mayores 45 años				4.100						
	Mujeres		Menores 45	4.100							
			Mayores 45	4.700							
	Discapacidad severa		Varones	Menores 45	4.100						
				Mayores 45	4.700						
		Mujeres	Menores 45	4.700							
Mayores 45			5.300								
Víctima violencia de género o doméstica					600						
Trabajadores en situación de exclusión social					500						
Contrato temporal para el Aprendizaje	Jóvenes desempleados inscritos en la O. E., mayores de 16 años y menores de 25¹², contratados para la formación y el aprendizaje				Reducción del 75 % o del 100 % de las cuotas del empresario ¹⁰	Toda la vigencia del contrato				Indefinida	➤ Real Decreto-Ley 3/2012

⁸ Supuesto de no cumplir los requisitos del R. D. Ley 3/2012, en el caso del contrato para la formación y el aprendizaje.

⁹ En el supuesto de trabajadores discapacitados, no se aplica el límite de edad.

¹⁰ Dependiendo que la plantilla sea inferior a 250 personas (100 %) o igual o superior (75 %).

¹¹ Estos trabajadores, que se acogen voluntariamente a este Programa, pueden compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena en aplicación de lo previsto en el párrafo primero del apartado 4 del artículo 228 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

¹² Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 %, se podrá concertar este contrato con menores de 30 años (Disposición Transitoria novena del R. D. Ley 3/2012).

¹³ Contratos temporales acogidos al R. D. Ley 1/2011, de 11 de febrero, formalizados hasta el 31/12/2011, fecha de expiración de la vigencia del art. 10 de la Ley 35/2010.

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DIRIGIDAS A ÁMBITOS ESPECÍFICOS

ÁMBITO MEDIDA	TIPO CONTRATO	COLECTIVOS	CUANTÍA	DURACIÓN	NORMATIVA
Otros colectivos	Indefinido/ temporal	Penados en instituciones penitenciarias y menores en centros de internamiento	Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta :65 % cuotas Contingencias comunes: cuantía que proceda para personas en situación de exclusión social	Vigencia del contrato	➤ LGSS (DA 30ª)
	Indefinido/ temporal	Personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas al sistema especial de seguridad social a partir de 1/1/2012 ¹⁴ . En el caso de familias numerosas de categoría general, los dos ascendientes –o el ascendiente en el caso de familias monoparentales– deben trabajar fuera de casa)	20 % cuota del empleador 45 % cuota del empleador	Vigencia del contrato	➤ R.D. 1.620/2011, Ley 40/2003
I + D + i	Temporal (Contrato en prácticas)	Contratación de investigadores incluidos en el campo de aplicación del RD 63/2006, de 27 de enero	30 % de la cuota empresarial por contingencias comunes	1 año	➤ LPGE 2010 (art. 129.12)
	Indefinido, en prácticas o de obra o servicio superior a 3 meses	Trabajadores incluidos en los grupos 1, 2, 3 y 4 de cotización al RGSS que, con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo en la empresa dedicada a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica	40 % de la cuota empresarial por contingencias comunes	Vigencia del contrato y de la actividad de I+D+i	➤ RD 278/2007

¹⁴ Siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado el 1/1/2012.

OBJETO	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN Y OBSERVACIONES	NORMATIVA
Mantenimiento afectados ERES ¹⁵	Trabajadores cuyos contratos queden suspendidos –incluidas las suspensiones tramitadas por la Ley Concursal– o a quienes se les reduzca la jornada de trabajo, presentados entre el 1/01/2012 y 31/12/2013	50% cuota empresarial por contingencias comunes de los trabajadores afectados	Duración: Durante situación de desempleo, máx. 240 días por trabajador	➤ Real Decreto-Ley 3/2012
Mantenimiento –empleo trabajadores mayores	Mayor de 59 años con contrato indefinido y 4 años de antigüedad	40 % cuota empresarial por contingencias comunes	➤ Si el trabajador no tiene la antigüedad necesaria al cumplir la edad, la bonificación se aplica desde el cumplimiento del requisito	➤ LPGE 2010 (DA 4ª) y Ley 43/2006
	Mayor de 60 años con contrato indefinido y 5 años antigüedad	50 % cuota empresarial por contingencias comunes + 10 % por cada año hasta llegar al 100 % de bonificación	➤ Al cumplir los requisitos para la bonificación de mayor de 60 años, dejará de aplicarse la de mayor de 59 años	
	Mayor de 65 años con 35 años de cotización efectiva a la Seguridad Social y contrato indefinido (nuevo o vigente)	100 % cuota empresarial por contingencias comunes, salvo la incapacidad temporal	➤ Duración de la exención: indefinida ➤ Si el trabajador no tiene la antigüedad necesaria al cumplir la edad, la exención se aplica desde el cumplimiento del requisito ➤ Se financia por la Seguridad Social	➤ LGSS (art. 112 bis)

¹⁵ ERES en tramitación a fecha de 12/2/2012 se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio. ERES resueltos por la Autoridad laboral y en vigencia en su aplicación el 12/2/2012, se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución.

OBJETO	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN Y OBSERVACIONES	NORMATIVA
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	Contratos interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento , paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia	100 % cuota empresarial del interino (inc. contingencias prof. y recaudación conjunta) 100 % cuota trabajador en situación de maternidad (incl. contingencias prof. y recaudación conjunta)	➤ Duración: Mientras dure la sustitución	➤ RDL 11/1998 ➤ Ley 12/2001 (DA 2ª)
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar (cont.)	Contratos de interinidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por cuidado de familiares	95, 60 y 50 por ciento % de la cuota por contingencias comunes durante el primer, segundo y tercer año respectivamente de excedencia	➤ Duración: Mientras dure la excedencia	➤ DA 14 ET
	Contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato ejercitando su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo	100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes	➤ Duración: mientras dure la sustitución ➤ 6 meses en el caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo	➤ Ley Orgánica 1/2004
Empleo	Trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral o continúen afectados por una incapacidad parcial y se reincorporen al la empresa	50 % de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes	➤ <u>Duración</u> : 2 años	➤ RD 1451/1983 (art. 2)

BONIFICACIONES AL TRABAJO AUTÓNOMO

Bonificaciones al trabajo autónomo	<p>Trabajadores autónomos que cesen la actividad por encontrarse en período de descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y que sean sustituidos por desempleados con contrato de interinidad bonificado.</p> <p>A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados, a que se refiere el Real Decretoley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación una bonificación del 100 por 100 en 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.</p> <p>Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto.</p> <p>La duración máxima de las bonificaciones previstas para los trabajadores o socios sustituidos, coincidirá con la situación de suspensión de su relación profesional, con el límite máximo que proceda según los casos.</p>	<p>100 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio durante la sustitución</p>	<p>➤ Sustitución</p>	<p>➤ D. A. 2.ª de la Ley 12/2001, modificado por la D. A. 16.ª de la Ley Orgánica 3/2007</p> <p>D.A.</p> <p>D.A. 2ª Ley 10/2001, en la redacción inicial que parece que se mantiene</p>
------------------------------------	---	---	----------------------	---

	Autónomos con discapacidad	50 % de la cuota correspondiente a la base mínima de autónomos	➤ Cinco años	➤ Ley 45/2002, se mantiene disposición adicional 11
	Personas incorporadas al RE de Trabajadores autónomos a partir de la entrada en vigor del Estatuto del trabajo Autónomo. Hombres hasta 30 años y mujeres hasta 35 años	30 % de la cuota mínima de autónomos	➤ Treinta meses	➤ D.A. Trigésimoquinta de la Ley General de la Seguridad Social; se mantiene expresamente

ⁱ Este cuadro es el de la pág. web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en fecha de marzo de 2012 (www.sepe.es/contenido/.../ResumenBonificacionesMarzo2012.pdf). Se señalan en azul las bonificaciones que entendemos expresamente derogadas. No obstante, entendemos que faltan algunas otras.