

ESTIMULOS ECONÓMICOS A LA CONTRATACIÓN: MEDIDAS VIGENTES

I. INCENTIVOS PREVISTOS PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO

A) RELATIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL

CONTRATACIÓN BONIFICADA	Incentivo	Duración
1.- Trabajadores contratados entre el 25-2-2014 y el 31-12-2014 ⁱ	Tarifa plana	2 años
2.- Jóvenes desempleados entre 16 y 30 años contratados por pymes ⁱⁱ :		3 años
a) Hombres o mujeres suficientemente representadas en el sector		
1 ^{er} año	1.000 €/año	
2 ^{do} año	1.100 €/año	
3 ^{er} año	1.200 €/año	
b) Mujeres en sectores en que se encuentren subrepresentadas		
1 ^{er} año	1.100 €/año	
2 ^{do} año	1.200 €/año	
3 ^{er} año	1.300 €/año	
3.- Desempleados mayores de 45 años contratados por pymes ⁱⁱⁱ		
a) Hombres o mujeres suficientemente representadas en el sector	1.300 €/año	

b) Mujeres en sectores en que se encuentren subrepresentadas	1.500 €/año		
4.- Jóvenes desempleados menores de 30 años (o menores de 35 años con discapacidad \geq 33%) contratados por autónomos o por microempresas ^{iv}	100%	12 meses	
5.- Mayores de 45 años desempleados de larga duración contratados en nuevos proyectos de emprendimiento joven ^v	100%		
6.- Jóvenes desempleados menores de 30 años (o menores de 35 con una discapacidad \geq 33%) contratados a tiempo parcial con vinculación formativa ^{vi}	75% ó 100%	12 meses (prorrogable por otros 12)	
7.- Víctimas de la violencia doméstica ^{vii}	850 €/año	4 años	
8.- Víctimas de la violencia de género ^{viii}	1.500 €/año		
9.- Víctimas del terrorismo ^{ix}	1.500 €/año		
10.- Desempleados en situación de exclusión social ^x	600 €/año		
11.- Desempleados en situación de exclusión social contratados por empresas de inserción ^{xi}	850 €/año	3 años	
12.- Personas con discapacidad:			
a) Desempleados con discapacidad: ^{xii}			
• Hombres con menos de 45 años de edad	4.500 €/año	Vigencia del contrato	
• Mujeres con menos de 45 años de edad	5.350 €/año		
• Hombres o mujeres con 45 o más años de edad	5.700 €/año		
b) Desempleados con discapacidad severa: ^{xiii}			
• Hombres con menos de 45 años de edad	5.100 €/año		
• Mujeres con menos de 45 años de edad	5.950 €/año		
• Hombres o mujeres con 45 o más años de edad	6.300 €/año		
c) Personas con discapacidad, desempleadas y contratadas por un Centro Especial de Empleo ^{xiv}	100%	Vigencia del contrato	
d) Personas con discapacidad contratadas por la ONCE ^{xv}			
e) Incapacitados permanentes readmitidos (con independencia de la edad) ^{xvi}	50%	2 años	
11.- Mayores de 52 años beneficiarios del subsidio por desempleo ^{xvii}	50%	12 meses	

B) RELATIVOS A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

CONTRATACIÓN BONIFICADA	Incentivo	Duración
1.- Con independencia de la modalidad contractual:		
a) Jóvenes desempleados menores de 30 años (o menores de 35 con una discapacidad \geq 33%) contratados a tiempo parcial con vinculación formativa ^{xviii}	75% o 100%	Vigencia del contrato
b) Desempleados en situación de exclusión social ^{xix}	500 €/año	
c) Desempleados en situación de exclusión social contratados por empresas de inserción ^{xx}	850 €/año	
d) Víctimas de la violencia doméstica o de género ^{xxi}	600 €/año	
e) Víctimas del terrorismo ^{xxii}	600 €/año	
f) Trabajadores con discapacidad contratados por la ONCE ^{xxiii}	100%	
2.- Contratos de interinidad:		
a) Sustitución, mediante desempleados, de trabajadores durante la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, maternidad o paternidad ^{xxiv}	100%	Vigencia del contrato
b) Sustitución de trabajadores durante la suspensión del contrato por excedencia por cuidado de hijo o familiar ^{xxv}	95% 1º año, 60% 2º año y 50% 3º año	
c) Sustitución de trabajadoras víctimas de la violencia de género durante la suspensión del contrato o el cambio de centro de trabajo ^{xxvi}	100%	Vigencia del contrato
d) Sustitución de un trabajador con discapacidad en situación de IT con otra persona con discapacidad desempleada ^{xxvii}	100%	
3.- Contrato para la formación y el aprendizaje:		
a) Jóvenes desempleados entre 16 y 25 años de edad ^{xxviii}	75% ó 100%	Vigencia del contrato
b) Celebrados con discapacitados desempleados. Regla general ^{xxix}	50%	
c) Celebrados con discapacitados desempleados por parte de un Centro Especial de Empleo ^{xxx}	100%	
4.- Contrato en prácticas:		
a) Celebrados con menores de 30 años (o menores de 35 años con discapacidad \geq 33%) ^{xxxi}	50%	Vigencia del contrato
b) Celebrados con menores de 30 años que realicen prácticas no laborales acogidas al RD 1543/2012 (o menores de 35 años con discapacidad \geq 33%) ^{xxxii}	75%	

c) Celebrados con discapacitados desempleados. Regla general ^{xxxiii}	50%	Vigencia del contrato
d) Celebrados con discapacitados desempleados por parte de un Centro Especial de Empleo ^{xxxiv}	100%	
5.- Contrato para el fomento del empleo: ^{xxxv}		
a) Desempleados con discapacidad:		
• Hombres menores de 45 años	3.500 €/año	Vigencia del contrato
• Mujeres menores de 45 años	4.100 €/año	
• Hombres de 45 o más años de edad	4.100 €/año	
• Mujeres de 45 o más años de edad	4.700 €/año	
b) Desempleados con discapacidad severa:		
• Hombres menores de 45 años	4.100 €/año	Vigencia del contrato
• Mujeres menores de 45 años	4.700 €/año	
• Hombres de 45 o más años de edad	4.700 €/año	
• Mujeres de 45 o más años de edad	5.300 €/año	

II. INCENTIVOS PREVISTOS PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

A) TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA EN INDEFINIDOS

SITUACIÓN BONIFICADA	Incentivo	Duración
1.- Transformación, por una pyme, de determinados contratos temporales (relevo, formativos, sustitución por jubilación), cualquiera que sea la fecha de su celebración ^{xxxvi}		
a) Hombres	500 € / año	3 años
b) Mujeres	700 € / año	
2.- Transformación del contrato “primer empleo joven” ^{xxxvii}		
a) Hombres	500 € / año	
b) Mujeres	700 € / año	
3.- Conversión de contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración ^{xxxviii} .		
a) Hombres	1.500 €/año	
b) Mujeres	1.800 €/año	

4.- Transformación de contratos formativos o de fomento del empleo suscritos con personas con discapacidad ^{xxxix} :		
a) Personas con discapacidad:		Vigencia del contrato
• Hombre menor de 45 años	4.500 €/año	
• Mujer menor de 45 años	5.350 €/año	
• Hombre o mujer de 45 o más años de edad	5.700 €/año	
b) Personas con discapacidad severa:		
• Hombre menor de 45 años	5.100 €/año	
• Mujer menor de 45 años	5.950 €/año	
• Hombre o mujer de 45 o más años de edad	6.300 €/año	
c) Personas con discapacidad contratados por un Centro Especial de Empleo ^{xl} :	100%	Vigencia del contrato
5.- Transformación de contratos temporales celebrados con ^{xli} :		
a) Víctimas de la violencia doméstica	850 €/año	4 años
b) Víctimas de la violencia de género	1.500 €/año	
c) Víctimas del terrorismo	1.500 €/año	
d) Trabajadores en situación de exclusión social	600 €/año	
6.- Transformación de contratos temporales celebrados por la ONCE ^{xlii}	100%	Vigencia del contrato

B) INCORPORACIÓN A LA PLANTILLA DE LA EMPRESA USUARIA DE TRABAJADORES PREVIAMENTE CEDIDOS POR UNA ETT

CONTRATACIÓN BONIFICADA	Incentivo	Duración
1.- Contratación, como indefinidos, de trabajadores previamente cedidos por una ETT y vinculados a ésta con un contrato para la formación y el aprendizaje ^{xliii} :		
a) Hombres	1.500 €	3 años
b) Mujeres	1.800 €	
2.- Contratación, como indefinidos, de trabajadores previamente cedidos por una ETT y vinculados a ésta a través de un contrato en prácticas ^{xliiv} :		
a) Hombres	500 €	3 años

b) Mujeres	700 €	
2.- Contratación, como indefinidos, de trabajadores previamente cedidos por una ETT y vinculados a ésta a través del contrato “primer empleo joven” ^{xlv} :		
a) Hombres	500 €	3 años
b) Mujeres	700 €	

C) CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

SITUACIÓN BONIFICADA	Incentivo	Duración
1.- Trabajadores con el contrato en suspenso por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, por maternidad o por paternidad ^{xlvi} .	100% (durante la suspensión del contrato)	
2.- Cambio de puesto de trabajo por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural ^{xlvii} .	50%	Vigencia del cambio

D) SITUACIONES DE CRISIS Y TRABAJADORES MADUROS

SITUACIÓN BONIFICADA	Incentivo	Duración
1. Trabajadores que, con ocasión de una regulación temporal de empleo (iniciado desde 1-1-2012 hasta 31-12-2013), tienen el contrato en suspenso o han visto reducida su jornada ^{xlviii}	50%	Situación de desempleo (con un límite de 240 días)
2.- Trabajadores que acrediten la edad legal de jubilación y una carrera de seguro que les garantice el 100% de la pensión ^{xlix}	100%	Vigencia del contrato

E) OTROS SUPUESTOS

SITUACIÓN BONIFICADA	Incentivo	Duración
1.- Cambio de puesto de trabajo en caso de enfermedad profesional, con el propósito de interrumpir su evolución ^l .	50%	Vigencia del cambio
2.- Trabajadores fijos discontinuos del sector del turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería a los que se les prolongue el período de actividad durante los meses de marzo y noviembre ^{li}	50%	Meses de marzo y noviembre

ANEXO. NORMATIVA DE REFERENCIA

RELATIVA A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL

1 Art. único RD-Ley 3/2014. Para tener derecho a la tarifa plana es necesario: a) que el contrato se haya formalizado por escrito, sea indefinido y se suscriba entre el 25-2-2014 y el 31-12-2014; b) que la contratación genere un incremento neto tanto del nivel de empleo indefinido, como del nivel de empleo en la empresa, que deberá mantenerse durante un período de 36 meses; y c) que la empresa no haya adoptado decisiones extintivas improcedentes o despidos colectivos en los seis meses previos a la contratación. La tarifa plana supone una minoración de la cuota empresarial por contingencias comunes que se concreta en el abono de 100 € por un trabajador a tiempo completo, 75 € por un trabajador cuya jornada sea, al menos, equivalente a un 75% y de 50 € por un trabajador cuya jornada sea superior o igual al 50%.

² Art. 4.5.a) Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 7-7-2012, nº 162). La empresa ha de tener una plantilla inferior a 50 trabajadores y el contrato ha de tener carácter indefinido y celebrarse a jornada completa. La empresa se compromete a mantener en el empleo al trabajador durante al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Este contrato puede realizarse mientras que la tasa de desempleo en nuestro país no se sitúe por debajo del 15%.

³ Art. 4.5.b) Ley 3/2012. La empresa ha de tener una plantilla inferior a 50 trabajadores y el contrato ha de tener carácter indefinido y celebrarse a jornada completa. La empresa se compromete a mantener en el empleo al trabajador durante al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Este contrato puede realizarse mientras que la tasa de desempleo en nuestro país no se sitúe por debajo del 15%.

⁴ Art. 10 Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (BOE 27-7-2013, nº 179). El incentivo representa una reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes y, con carácter general, sólo puede aplicarse respecto a un único contrato. Para poder acogerse a esta medida, han de cumplirse los requisitos siguientes: a) que la empresa tenga una plantilla inferior o igual a nueve trabajadores en el momento de celebración del contrato; b) que las partes no hayan tenido un vínculo laboral previo; c) que la empresa no haya adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. Esta limitación afectará a únicamente a las contrataciones dirigidas a la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo puesto de trabajo; d) que la empresa mantenga en el empleo al trabajador contratado al menos 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral; y e) que la empresa mantenga el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos, un año.

⁵ Art. 11 Ley 11/2013. El incentivo representa una reducción del 100% de toda la cuota empresarial. Para tener derecho a este incentivo: a) el empresario ha de ser un profesional autónomo menor de 30 años y sin trabajadores asalariados; b) el trabajador ha de ser mayor de 45 años y desempleado de larga duración, entendiéndose por tal aquel que lleve inscrito ininterrumpidamente como demandante de empleo doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación o que resulte beneficiario del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo; y c) la empresa ha de mantener en el empleo al trabajador contratado durante, al menos, 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral.

⁶ Art. 9 Ley 11/2013. El incentivo será del 100% en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75% en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esta cifra. El trabajador ha de cumplir alguno de los siguientes requisitos: a) no tener experiencia laboral o que ésta sea inferior a tres meses; b) proceder de otro sector de actividad; c) ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación; y d) carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad. Los trabajadores deberá compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato. La formación deberá ser: a) formación oficial; b) formación

promovida por los servicios públicos de empleo; c) formación en idiomas; d) formación en tecnologías de la información y la comunicación. Se trata de un beneficio que se prevé por doce meses, pero puede prorrogarse por otros doce si el trabajador continúa compatibilizando el trabajo con la formación. Por su parte, el contrato de trabajo ha de celebrarse necesariamente a tiempo parcial y la jornada no puede ser superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Para beneficiarse de este incentivo, la empresa no deberá haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a la contratación y deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos, un período equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración.

⁷ Art. 2.4 Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 30-12-2006, n° 312). En este caso, excepcionalmente, no se exige que el trabajador esté desempleado.

⁸ Art. 2.4 Ley 43/2006 en relación con la DF 1ª RD 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género (BOE 10-12-2008, n° 297). En este caso, excepcionalmente, no se exige que el trabajador esté desempleado. La situación de violencia de género se acreditará, según el art. 3.2 RD 1917/2008, mediante:

- Sentencia judicial (durante los dos años siguientes a su notificación).
- Resolución judicial que acuerde medidas cautelares para la protección de la víctima (mientras se encuentre en vigor).
- Orden de protección acordada en favor de la víctima (mientras se encuentre en vigor).
- Excepcionalmente, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de la violencia de género (hasta que se adopte la resolución).

⁹ Art. 2.4.bis Ley 43/2006, en relación con el art. 34 Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo (BOE 23-9-2011, n° 229). En este caso, excepcionalmente, no se exige que el trabajador esté desempleado. Este incentivo no sólo se aplica a la víctima directa, sino que también se extiende a los hijos y al cónyuge o, en su caso, pareja de hecho (siempre que hayan convivido, al menos, durante los dos años anteriores). La condición de víctima se acreditará mediante el previo reconocimiento del Ministerio del Interior o mediante sentencia judicial firme.

¹⁰ Art. 2.5 Ley 43/2006.

¹¹ Art. 16.3 Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (BOE 14-12-2007, n° 299).

RELATIVA A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

¹² Art. 2.2.1) Ley 43/2006. Entendiendo por tales los trabajadores que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 33%, así como los que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente (en los grados de total, absoluta y gran invalidez).

¹³ Art. 2.2.2) Ley 43/2006. Entendiendo por tales: a) Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual en un grado igual o superior al 33% y b) Personas con discapacidad física o sensorial en grado superior o igual al 65%.

¹⁴ Art. 2.3 Ley 43/2006. La bonificación se aplica sobre toda la cuota patronal (contingencias comunes, contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta).

¹⁵ Art. 1 Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (BOE 19-11-2011, n° 279). La bonificación alcanza a toda la cuota patronal.

¹⁶ Art. 2.3 RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (BOE 4-6-1983, n° 133). Supone una reducción en un 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.

¹⁷ Art. 228.4 LGSS y DT 6ª Ley 45/2002.

¹⁸ Art. 9 Ley 11/2013, con las condiciones y requisitos mencionados con anterioridad, con respecto a los incentivos por contratación indefinida.

¹⁹ Art. 2.5 Ley 43/2006.

²⁰ Art. 16.3 Ley 44/2007.

²¹ Art. 2.4 Ley 43/2006.

²² Art. 2.4 bis Ley 43/2006.

²³ Art. 1 Real Decreto-ley 18/2011. La bonificación alcanza a toda la cuota patronal

²⁴ Art. 1 RD-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento (BOE 5-09-1998, n° 213). La bonificación se aplica sobre toda la cuota empresarial abarcando, por tanto, no sólo la cuota por contingencias comunes, sino también la cuota por contingencias profesionales y la cuota correspondiente a los conceptos de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y formación profesional).

²⁵ DA 14ª ET. Es una reducción y no una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes. Para tener derecho a la misma, los contratos de interinidad han de celebrarse con desempleados que lleven más de un año como perceptores de las prestaciones por desempleo.

²⁶ Art. 21.3 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE 29-12-2004, n° 313). La bonificación únicamente se aplica sobre la cuota empresarial por contingencias comunes.

²⁷ DA. 9ª Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE 13-12-2002, n° 298). La bonificación se aplica sobre la cuota por contingencias comunes, por contingencias profesionales y sobre la correspondiente a los conceptos de recaudación conjunta.

²⁸ Art. 3.1 Ley 3/2012. El trabajador ha de encontrarse desempleado e inscrito en la oficina de empleo. Se trata de una reducción en toda la cuota patronal (alcanzando, por tanto, a las contingencias comunes, a las profesionales y a los conceptos de recaudación conjunta), cuyo porcentaje depende de que el número de trabajadores en plantilla sea inferior a 250 personas (100%) o igual o superior a ese umbral (75%). Mientras la tasa de desempleo se mantenga por encima del 15% se podrá concertar este contrato con menores de 30 años (DT 9ª Ley 3/2012). Además, hemos de tener en cuenta que, con independencia del volumen de plantilla, la cuota de los trabajadores se reducirá en un 100% durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas.

²⁹ DA 2ª.3 ET. Supone una reducción en la cuota empresarial por contingencias comunes.

³⁰ Art. 2.3 Ley 43/2006. La bonificación se aplica sobre toda la cuota patronal (contingencias comunes, contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta).

³¹ Art. 13 Ley 11/2013. El incentivo representa una reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes que puede prolongarse por toda la vigencia del contrato de trabajo.

³² Art. 13 Ley 11/2013.

³³ DA.2ª.1 ET. Constituye una reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes.

³⁴ Art. 2.3 Ley 43/2006. La bonificación se aplica sobre toda la cuota patronal (contingencias comunes, contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta).

RELATIVA A LA TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA EN INDEFINIDOS

³⁵ Art. 2.2.4) Ley 43/2006.

³⁶ Art. 7 Ley 3/2012. Podrán beneficiarse de esta bonificación las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en plantilla en el momento de producirse la contratación.

³⁷ Art. 12 Ley 11/2013. El incentivo representa una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social que puede aplicarse: a) si la transformación del contrato “primer empleo joven” se produce una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración; b) si la empresa se compromete a mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación durante, al menos, doce meses; y c) si la jornada pactada es superior o igual al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

³⁸ Art. 3.2 Ley 3/2012. La transformación del contrato para la formación y el aprendizaje ha de producirse a la finalización “de su duración inicial o prorrogada”.

³⁹ Art. 2.2.1 Ley 43/2006.

RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

⁴⁰ Art. 2.3 Ley 43/2006.

⁴¹ Art. 2.6 Ley 43/2006.

⁴² Art. 1 Real Decreto-ley 18/2011. La bonificación alcanza a toda la cuota patronal.

⁴³ Art. 3.2 Ley 3/2012

⁴⁴ Art. 7.2 Ley 3/2012

⁴⁵ Art. 12.4 Ley 11/2013. Para tener derecho a este incentivo, la incorporación a la empresa usuaria debe producirse sin solución de continuidad y la jornada de trabajo pactada ha de ser, al menos, del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

RELATIVA A OTROS SUPUESTOS

⁴⁶ DA 2ª Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10-09-2001, nº 164). La empresa podrá beneficiarse de esta bonificación siempre y cuando contrate a un trabajador sustituto. De hecho, 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 y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión. El porcentaje se aplica no sólo sobre la cuota por contingencias comunes, sino también sobre la cuota empresarial por accidente de trabajo y enfermedad profesional, desempleo, FOGASA y formación profesional.

⁴⁷ DA 77ª LPGE 2013. Constituye una reducción en la aportación empresarial por contingencias comunes.

⁴⁸ Art. 15 Ley 3/2012. La bonificación se aplica exclusivamente sobre la cuota empresarial por contingencias comunes. La empresa ha de mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante, al menos, un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la bonificación aplicada y puede implicar la exclusión del programa de fomento del empleo durante doce meses (si la extinción obedece a un despido improcedente o un despido colectivo). No se considera incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente (en los grados de total, absoluta o gran invalidez).

⁴⁹ Art. 112 bis y DA 31ª LGSS, tras la modificación introducida por la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE 13-07-2002, nº 167). Supone una reducción tanto en la cuota patronal, como en la cuota obrera, por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas (1,60%: 1,33% a cargo de la empresa y 0,27% a cargo del trabajador). Tampoco se cotiza por desempleo, FOGASA y formación profesional. Si al cumplir la edad ordinaria de jubilación, el trabajador no acreditara una carrera de cotización que le garantizara el 100% de la pensión, esta exención en el pago de cuotas se aplicaría a partir de la fecha en que sí lo hiciera. Hay que tener en cuenta la aplicación paulatina de la reforma introducida por la Ley 27/2011 que retrasa la edad de jubilación de los 65 a los 67 años de edad (salvo que se acredite una carrera completa de cotización que se sitúa en 38 años y medio cotizados) y modifica el porcentaje aplicable sobre la base reguladora, de forma que para lucrar el 100% ya no bastarían 35 años cotizados, sino 37.

⁵⁰ DA 77ª LPGE 2013 y art. 5 RD 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal (BOE 29-8-2009, nº 235). Constituye una reducción en la aportación empresarial por contingencias comunes.

⁵¹ DA 12ª Ley 3/2012. La bonificación se aplica sobre la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes y por los conceptos de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y formación profesional), por lo que únicamente se cotiza por contingencias profesionales.