

PROGRAMA FOMENTO DEL EMPLEO 2011

I. INCENTIVOS PREVISTOS PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO

A) RELATIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL

COLECTIVO	Incentivo	Duración
1.- Jóvenes desempleados entre 16 y 30 años ¹ :		
a) Hombres o mujeres en sectores suf. representadas		3 años
1 ^{er} año	1.000 €/año	
2 ^{do} año	1.100 €/año	
3 ^{er} año	1.200 €/año	
b) Mujeres en sectores infra representadas		
1 ^{er} año	1.100 €/año	
2 ^{do} año	1.200 €/año	
3 ^{er} año	1.300 €/año	
2.- Desempleados mayores de 45 años con especiales problemas de empleabilidad: ²		
a) Hombres o mujeres en sectores suf. representadas	1.300 €/año	4 años
b) Mujeres en sectores infra representadas	1.500 €/año	
3.- Víctimas de la violencia doméstica. ³	850 €/año	
4.- Víctimas de la violencia de género. ⁴	1.500 €/año	
5.- Desempleados en situación de exclusión social. ⁵	600 €/año	
6.- Personas con discapacidad:		
a) Desempleados con discapacidad: ⁶		Vigencia del contrato
• General.	4.500 €/año	
• Mujeres discapacitadas.	5.350 €/año	
• Mayores de 45 años.	5.700 €/año	
b) Desempleados con discapacidad severa: ⁷		
• General	5.100 €/año	
• Mujeres discapacitadas	5.950 €/año	
• Mayores de 45 años	6.300 €/año	

¹ Art. 4.5.a) RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE 11-2-2012, nº 36). 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.

² Art. 4.5.b) RDL 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. Se considera que tienen especiales problemas de empleabilidad los mayores de 45 años que lleven inscritos como desempleados al menos doce meses, en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

³ Art. 2.4 Ley 43/2006. En este caso, excepcionalmente, no se exige que el trabajador esté desempleado.

⁴ Art. 2.4 Ley 43/2006 en relación con la DF 1ª RD 1917/2008. 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).

⁵ Art. 2.5 Ley 43/2006.

⁶ 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).

⁷ 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%.

c) Personas con discapacidad, desempleadas y contratadas por un Centro Especial de Empleo. ⁸	100%	Vigencia del contrato
d) Incapacitados permanentes readmitidos (con independencia de la edad). ⁹	50%	2 años
6.- Mayores de 52 años beneficiarios del subsidio por desempleo ¹⁰	50%	12 meses

B) RELATIVOS A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

COLECTIVO	Incentivo	Duración
1.- Con independencia de la modalidad contractual:		
a) Desempleados en situación de exclusión social. ¹¹	500 €/año	Vigencia del contrato
b) Víctimas de la violencia doméstica o de género. ¹²	600 €/año	
c) Mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo. ¹³	50%	12 meses
2.- Contratos de interinidad:		
a) Sustitución, mediante desempleados, de trabajadores durante la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, maternidad o paternidad. ¹⁴	100%	Vigencia del contrato
b) Sustitución de trabajadores durante la suspensión del contrato por excedencia por cuidado de hijo o familiar. ¹⁵	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. ¹⁶	100%	Vigencia del contrato
d) Sustitución de un trabajador con discapacidad en situación de IT con otra persona con discapacidad desempleada. ¹⁷	100%	contrato

⁸ Art. 2.3 Ley 43/2006. La bonificación se aplica sobre toda la cuota patronal (contingencias comunes, contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta).

⁹ 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. Supone una reducción en un 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.

¹⁰ DT 5ª.3.3 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, nº 298). El contrato ha de tener carácter indefinido y celebrarse a jornada completa.

¹¹ Art. 2.5 Ley 43/2006.

¹² Art. 2.4 Ley 43/2006.

¹³ DT 5ª.3.3 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, nº 298). El contrato ha de celebrarse a jornada completa. La bonificación se aplica exclusivamente sobre la cuota empresarial por contingencias comunes.

¹⁴ 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, nº 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).

¹⁵ DA 14ª ET. Es una reducción y no una bonificación en las cuotas. 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.

¹⁶ 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, nº 313).

3.- Contrato para la formación y el aprendizaje:		
Jóvenes desempleados entre 16 y 25 años de edad ¹⁸	75% ó 100%	Vigencia del contrato
Celebrados con discapacitados desempleados. Regla general ¹⁹	50%	
Celebrados con discapacitados desempleados por parte de un Centro Especial de Empleo	100% ²⁰	
4.- Contrato en prácticas:		
Celebrados con discapacitados desempleados. Regla general ²¹	50%	Vigencia del contrato
Celebrados con discapacitados desempleados por parte de un Centro Especial de Empleo ²²	100%	
5.- Contrato para el fomento del empleo:²³		
a) Desempleados con discapacidad:		
• General	3.500 €/año	Vigencia del contrato
• Mujeres discapacitadas	4.100 €/año	
• Mayores de 45 años	4.100 €/año	
• Mujer y mayor de 45 años	4.700 €/año	
b) Desempleados con discapacidad severa:		
• General	4.100 €/año	Vigencia del contrato
• Mujeres discapacitadas	4.700 €/año	
• Mayores de 45 años	4.700 €/año	
• Mujer y mayor de 45 años	5.300 €/año	

II. INCENTIVOS PREVISTOS PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

A) TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA EN INDEFINIDOS

TIPO DE CONTRATO	Incentivo	Duración
1.- Transformación de contratos temporales (relevos, formativos, sustitución por jubilación) cualquiera que sea la fecha de su celebración ²⁴		3 años
a) Hombres	500 € / año	
b) Mujeres	700 € / año	
2.- Conversión de contratos para la formación y el aprendizaje		
a) Hombres	1.500 €/año	
b) Mujeres	1.800 €/año	

¹⁷ 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, nº 298). La bonificación se aplica sobre la cuota por contingencias comunes, por contingencias profesionales y sobre la correspondiente a los conceptos de recaudación conjunta.

¹⁸ Art. 3.1 RDL 3/2012. El trabajador ha de encontrarse desempleado e inscrito en la oficina de empleo con anterioridad al 1-1-2012. Se trata de una reducción en toda la cuota patronal, cuyo porcentaje depende de que el número de trabajadores en plantilla sea inferior a 250 personas (100%) o igual o superior (75%). Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% se podrá concertar este contrato con menores de 30 años (DT 9ª Ley 3/2012).

¹⁹ DA 2ª.3 ET. Supone una reducción en las cuotas empresariales.

²⁰ Art. 2.3 Ley 43/2006. La bonificación se aplica sobre toda la cuota patronal (contingencias comunes, contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta).

²¹ DA.2ª.1 ET. Constituye una reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes.

²² Art. 2.3 Ley 43/2006. La bonificación se aplica sobre toda la cuota patronal (contingencias comunes, contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta).

²³ Art. 2.2.4) Ley 43/2006.

²⁴ Art. 7 RDL 3/2012. Podrán beneficiarse de esta bonificación las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en plantilla.

3.- Transformación de contratos formativos o de fomento del empleo suscritos con personas con discapacidad ²⁵ :		
a) Personas con discapacidad:		Vigencia del contrato
• General	4.500 €/año	
• Mujeres discapacitadas	5.350 €/año	
• Mayores de 45 años	5.700 €/año	
b) Personas con discapacidad severa:		
• General	5.100 €/año	
• Mujeres discapacitadas	5.950 €/año	
• Mayores de 45 años	6.300 €/año	
c) Personas con discapacidad contratados por un Centro Especial de Empleo:	100%	Vigencia del contrato

B) CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

SUPUESTO	Incentivo	Duración
1.- Trabajadores con el contrato en suspenso por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, por maternidad o por paternidad. ²⁶	100%	(durante la suspensión del contrato)
2.- Cambio de puesto de trabajo por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural. ²⁷	50%	Vigencia del cambio

C) SITUACIONES DE CRISIS Y TRABAJADORES MADUROS

TIPO DE CONTRATO	Incentivo	Duración
1. Trabajadores que, con ocasión de un expediente de regulación de empleo, tienen el contrato en suspenso o han visto reducida su jornada. ²⁸	50%	Situación de desempleo (con un límite de 240 días)
2.- Trabajadores indefinidos de 59 o más años que acrediten, al menos, 4 años de antigüedad en la empresa. ²⁹	40%	1 año

²⁵ Art. 2.2.1 Ley 43/2006

²⁶ 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.

²⁷ DA 5ª LPGE 2011. Constituye una reducción en la aportación empresarial por contingencias comunes.

²⁸ Art. 15 RDL 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.

²⁹ DA 4ª LPGE 2011. Reducción en la cuota empresarial por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas (1,46%), que resulta compatible con las bonificaciones del programa de fomento del empleo.

3.- Trabajadores indefinidos de 60 o más años que acrediten, al menos, 5 años de antigüedad en la empresa. ³⁰	50% (este % se incrementa anualmente en 10 puntos)	Vigencia del contrato
4.- Trabajadores de 65 o más años que acrediten 35 años cotizados. ³¹	100%	
4.- Bomberos del sector público que hayan alcanzado la edad que les abriría el acceso a la pensión de jubilación y decidan permanecer voluntariamente en activo. ³²	50% (este % se incrementa anualmente en 10 puntos)	Vigencia del contrato

³⁰ Art. 4.1 Ley 43/2006. Reducción en la cuota patronal por contingencias comunes, salvo la incapacidad temporal derivada de las mismas (1,46%). Como la anterior, es compatible con las demás bonificaciones del programa de fomento del empleo.

³¹ 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 (1,75%: 1,46% a cargo de la empresa y 0,29% a cargo del trabajador). Tampoco se cotiza por desempleo, FOGASA y formación profesional. Si al cumplir sesenta y cinco años de edad el trabajador no tuviere cotizados treinta y cinco años, esta exención en el pago de cuotas se aplicaría a partir de la fecha en que se acreditaran los treinta y cinco años de cotización efectiva. 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

³² DA 9ª LPGE 2009.