



*Comprometidos con el Metal*



**FEMPA**  
 FEDERACION DE EMPRESARIOS DEL  
 METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE



Virgen del Socorro, 58 - entlo. · 03002 ALICANTE

Polígono Industrial Aguamarga. Benijófar, 4-6 · 03008 ALICANTE

Tel. 965 150 300 Fax 965 161 000  
 E-mail: fempa@fempa.es

[www.fempa.es](http://www.fempa.es)



09



**FEMPA**  
 FEDERACION DE EMPRESARIOS DEL  
 METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

fomento  
 empleo estatal

LEY 2/2008 (BOE 309 DE 23/12/08)

COLECTIVO	DESCRIPCIÓN	CUANTÍA € ANUAL	DURACIÓN
<b>BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA</b>			
<b>MUJERES</b>	Desempleadas y víctimas de violencia de género	850 €	4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto	1.200 €	4 años
	Mujeres desempleadas contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si anteriormente a su retirada han estado al menos 3 años de alta en cualquier Régimen de la Seguridad Social	1.200 €	4 años
<b>MAYORES DE 45 AÑOS</b>		1.200 €	Toda la vigencia del contrato
<b>JÓVENES DE 16 A 30 AÑOS</b>		800 €	4 años
<b>DESEMPLEADOS inscritos ininterrumpidamente durante 6 o más meses y trabajadores en situación de exclusión social</b>		600 €	4 años
<b>DISCAPACITADOS</b>	En general	4.500 €	Toda la vigencia del contrato
	Mujeres con discapacidad	5.350 €	
	Mayores de 45 años con discapacidad	5.700 €	
<b>PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA</b>	En general	5.100 €	Toda la vigencia del contrato
	Mujeres con discapacidad	5.950 €	
	Mayores de 45 años con discapacidad	6.300 €	
<b>CONVERSIONES EN INDEFINIDOS de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación</b>		500 €	4 años
<b>DESEMPLEADOS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES por hijos a cargo menores de 26 años o discapacitados que carezcan de rentas iguales o superiores al SMI</b>		1.500 €	2 años

## BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

<b>PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> contratadas mediante contrato temporal de fomento de empleo	En general	3.500 €	Toda la vigencia del contrato
	Mujeres y mayores de 45 años con discapacidad	4.100 €	
<b>PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA</b> contratadas mediante contrato temporal de fomento de empleo	En general	4.100 €	Toda la vigencia del contrato
	Mujeres y mayores de 45 años con discapacidad	4.700 €	
<b>VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DOMÉSTICA</b>		600 €	Toda la vigencia del contrato
<b>PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL</b>		500 €	Toda la vigencia del contrato

## BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO

<b>MUJERES CON CONTRATO SUSPENDIDO</b> (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) <b>REINCORPORADAS TRAS LA MATERNIDAD</b> siempre que esta incorporación se produzca en los 2 años siguientes a la fecha del inicio del permiso por maternidad y a partir del 1 de julio de 2006	1.200 €	4 años
<b>TRABAJADORES CON 59 AÑOS O MÁS</b> con una antigüedad de 4 años o más en la empresa	40% de la aportación empresarial por C.C. salvo incapacidad temporal	1 año, salvo que pase a situación de mayor de 60 años
<b>CONTRATO INDEFINIDO DE TRABAJADORES CON 60 O MÁS AÑOS</b> 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

## BENEFICIARIOS DE ESTE PROGRAMA

**Empresas, trabajadores autónomos, 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 Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

## REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS

• Hallarse **al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y a la Seguridad Social**, 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.

## EXCLUSIONES

Las bonificaciones previstas en este programa no podrán aplicarse en los siguientes supuestos:

a) **Relaciones laborales de carácter especial** previstas en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) **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 revisan forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de 30 años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

c) **Contrataciones** con trabajadores que **en los 24 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 6 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 y 4.2 de la Ley 43/06). Se aplica también esta exclusión al supuesto de los casos de sucesión empresarial regulados en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

d) **Contrataciones** con trabajadores que hayan **finalizado su relación laboral indefinida en un plazo de 3 meses previos** al contrato. No se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

e) **Las empresas que extingan por despido** declarado o reconocido **improcedente** o por despido **colectivo contratos bonificados** quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas. Esta exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas.

f) Cuando se trate de contrataciones con **trabajadores con discapacidad**, solo les será de aplicación las **exclusiones** de las letras **d) y e)**, y la de la letra **c)** si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido. La exclusión establecida en la letra d) no será de aplicación en el supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

## PROPORCIONES DE LA BONIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

a) El **100%** cuando la **jornada laboral** sea **igual o superior a las tres cuartas partes** de la jornada habitual o a tiempo completo.

b) El **75%** cuando la jornada laboral sea **igual o superior a la mitad de la jornada habitual** o a tiempo completo **e inferior a las tres cuartas partes** de dicha jornada.

c) El **50%** cuando la jornada laboral sea **igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual** o a tiempo completo **e inferior a la mitad** de dicha jornada.

d) El **25%** cuando la jornada laboral sea **inferior al 25% de la jornada habitual** o a tiempo completo.

## BONIFICACIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES EN PERIODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPTIVO O ACOGIMIENTO PREADOPTIVO O PERMANENTE Y POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Según la Ley 12/01, 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 períodos antes relacionados, según dispone el Real Decreto Ley 11/98.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincida 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.

## MANTENIMIENTO DE BONIFICACIONES

Cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo de este RDL 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 período 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 a la Seguridad Social 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 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 período máximo que correspondiera.

En el contrato indefinido para desempleados con responsabilidades familiares, transcurrido el periodo de 2 años, si el trabajador pertenece a alguno del resto de los colectivos de la Ley 43/2006, la empresa podrá, en su caso, acogerse a cualquier otra bonificación de las previstas para el resto de colectivos, descontados los 2 años transcurridos.

## REINTEGRO DE LOS BENEFICIOS

En los supuestos de obtención de bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, 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.

## ESPECIALIDADES DE LA CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS

### NORMATIVA APLICABLE

• Real Decreto 1975/2008 de 11 de mayo, modificado por Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

• Art. 41 del Real Decreto Legislativo 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.

• Real Decreto 1414/06, por el que se determina la consideración de personas con discapacidad.

• Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado.

• Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda.

• Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado.

### 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 **3.907 €**.

• 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. 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 **mantener la estabilidad** en el empleo de los trabajadores contratados de esta manera por un **tiempo mínimo de 3 años**, no pudiendo despedirles sin causa justificada, y, en caso de despido procedente, deberán sustituirles por otro trabajador minusválido, beneficiándose solamente en este caso de las reducciones de las cuotas a la Seguridad Social. El incumplimiento supondrá la obligación de reintegrar las cantidades percibidas.

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 12 días de salario por año de servicio. No podrán contratar bajo esta modalidad las empresas que en los 12 meses anteriores hayan extinguido contratos indefinidos por despido declarado o reconocido improcedente o por despido colectivo.

### GRADO MÍNIMO DE DISCAPACIDAD

Los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía **igual o superior al 33%** o la específicamente establecida en el caso de enclaves laborales. 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.

### CONTRATOS FORMATIVOS CELEBRADOS CON TRABAJADORES DISCAPACITADOS

**Reducción del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social** en contratos de formación y reducción del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social 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% 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 discapacitados.

**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.**

**NOTA:** La presente información tiene exclusivamente carácter ilustrativo, por lo que no originará derechos ni expectativas, ni vinculará a FEMPA con el procedimiento a que se refiere, cuya tramitación se sujetará siempre a las instrucciones específicas de las normas de desarrollo.