

SU LOGO

# MODALIDADES DE CONTRATACIÓN BONIFICADA 2010

Bonificaciones empresariales a la contratación laboral  
**actualizadas con la Ley 35/2010 de Reforma Laboral**



“*La Seguridad Social cuenta con una serie de bonificaciones en función de la forma de contratación de los trabajadores de gran interés en los tiempos que corren*”

(El contenido de este Documento es meramente informativo y no constituye un asesoramiento suficiente para la toma de decisiones sobre las materias tratadas)

Como ya sabemos, determinadas contrataciones gozan de bonificaciones y reducciones en las cuotas a pagar por el empresario a la Seguridad Social.

El Estatuto de los Trabajadores prevé, con carácter general, la posibilidad de arbitrar medidas para favorecer la colocación de trabajadores demandantes de empleo y para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores con especialidades dificultades de acceder al empleo.

Las medidas pueden ser variadas: medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo; y/o consistir en subvenciones, desgravaciones u otras medidas.

Estas medidas se orientan prioritariamente a fomentar el empleo estable de desempleados y a la conversión en indefinidos de contratos temporales.

A continuación procederemos a resumir brevemente aquellas bonificaciones más comunes en el mundo laboral, teniendo en cuenta la aprobación de la **Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE, 18-09-2010)**, con todos los cambios introducidos en la tramitación parlamentaria, después de que el Congreso de los Diputados aprobara con fecha de 9 de septiembre, parte de las enmiendas introducidas por el Senado al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de Trabajo, procedente del Real Decreto- Ley 10/2010, de 16 de junio.

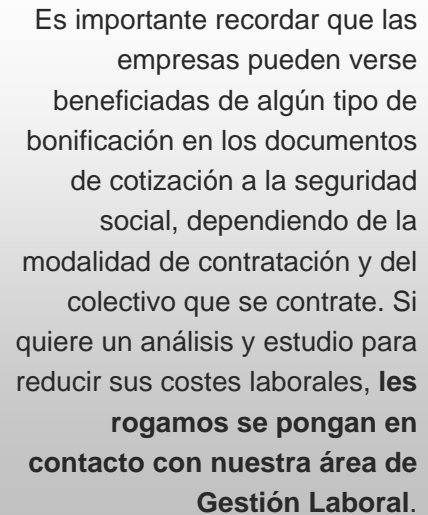
### ¿Qué sabemos de las bonificaciones?

Como ya hemos comentado, las empresas y demás sujetos responsables que tengan reconocidas bonificaciones, reducciones u otras deducciones en las cuotas y conceptos de recaudación conjunta pueden efectuar el descuento de su importe en los documentos de cotización correspondientes a los períodos a los que la liquidación se refiere.

### ¿Qué requisitos son necesarios para que las empresas puedan obtener y mantener dichas bonificaciones?

Los requisitos necesarios para la adquisición y mantenimiento de las bonificaciones, reducciones u otras deducciones son:

- a) La presentación de los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario.
- b) Estar al corriente en el pago de las cuotas en la fecha de su concesión.



Es importante recordar que las empresas pueden verse beneficiadas de algún tipo de bonificación en los documentos de cotización a la seguridad social, dependiendo de la modalidad de contratación y del colectivo que se contrate. Si quiere un análisis y estudio para reducir sus costes laborales, **les rogamos se pongan en contacto con nuestra área de Gestión Laboral.**

## SUPUESTOS BONIFICABLES Y REDUCCIONES

### **1. Supuestos bonificables de contratos celebrados antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2009 en su redacción dada por la Ley 35/2010 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, y que se ha derogado para nuevas contrataciones pero continúan vigentes para contrataciones anteriores**

La disposición transitoria sexta de la Ley 35/2010 expresamente indica que las bonificaciones o reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los **contratos celebrados con anterioridad a 18 de junio de 2010**, se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación.

#### **1.1. Trabajadores mayores de 45 años**

La contratación de estos trabajadores puede dar lugar a las siguientes bonificaciones, según el año en que sea concertada:

- Cada **contrato de duración indefinida con desempleados**, suscrito antes de 8-4-1992: una bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes que exceda del 12%, equivalente al 49,15%, durante toda la vigencia del contrato.
- Cada **contrato con trabajadores que lleven inscritos como desempleados al menos un año**, suscrito entre el 8-4-92 y 16-5-97: una bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.
- Cada **contrato de duración determinada transformado en indefinido**, al vencimiento de la duración inicial del contrato suscrito entre el 24-5-94 y 31-12-94, o de su correspondiente prórroga: una bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.
- Cada **contrato con desempleados, indefinido y a jornada completa**, entre el 17-5-97 y 16-5-99, o transformación en indefinido del suscrito (o del contrato en vigor a 17-5-97): una bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes del 60% durante los dos primeros años y del 50% durante el resto de la vigencia del contrato.
- Cada **contrato indefinido** celebrado entre el 17-5-99 y 31-12-99, **a tiempo completo, o a tiempo parcial y fijo discontinuo** entre el 1-1-99 y 31-12-99: una bonificación del 45% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el primer año y del 40% durante el resto de la vigencia del contrato.
- En caso de **transformación de contratos temporales**, vigentes a 1-1-99, con anterioridad al 1-1-00, en contratos indefinidos, a tiempo completo, a tiempo parcial y

reincorporación efectiva de la mujer al trabajo. En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada, se tiene derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido. Esta bonificación también resulta de aplicación a los contratos a tiempo parcial en proporción a la jornada laboral del trabajador.

#### **4. Bonificación de las cotizaciones en caso de regulación de empleo (ERE)**

- La Ley 27/2009 ha prorrogado a las solicitudes de regulación de empleo presentadas hasta el 31 de Diciembre de 2010, el derecho consistente en la bonificación del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, devengada por trabajadores en situación de suspensión del contrato de trabajo o reducción temporal de jornada autorizadas por ERE o por el Juez del concurso, por un máximo de 240 días por trabajador.
- Dicha bonificación podrá incrementarse hasta un 80% según la nueva redacción de la Ley 27/2009 dada por la Ley 35/2010 cuando el ERE finalizado con acuerdo incluya medidas para reducir los efectos de la regulación sobre los trabajadores: acciones formativas, medidas de flexibilidad interna, entre otras, que sirvan para favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

#### **5. Bonificaciones para nuevas contrataciones celebradas de conformidad a la nueva la Ley 35/2010 de reforma laboral**

##### **5.1. Derogación de las bonificaciones por la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo**

En primer lugar es preciso indicar que se ha producido la expresa derogación de las bonificaciones por la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo tal y como indica la Disposición Derogatoria Única de la Ley 35/2010, dejando sin efecto el artículo 5 de la Ley 27/2009.

##### **5.2. Bonificaciones para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas y requisitos de mantenimiento de las mismas**

El artículo 10 de la Ley 35/2010 establece las nuevas medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas, fijando un nuevo programa de bonificaciones:

- a) Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con especiales