

# **BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL POR INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN O A LA ACTIVIDAD AUTÓNOMA Y OTRAS PECULIARIDADES DE COTIZACIÓN**

## Índice de contenidos

---

|   |    |
|---|----|
| Aspectos Generales .....  | 4  |
| 1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social .....  | 5  |
| 1.1 Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial .....  | 5  |
| 1.2 Incentivos en materia de Seguridad Social a la transformación en indefinidos de contratos temporales .....                            | 8  |
| 1.3 Incentivos en materia de Seguridad Social a contratos temporales -distintos de contratos formativos e interinidad-.....               | 10 |
| 1.4 Incentivos en materia de Seguridad Social a contratos temporales -contratos formativos e interinidad- .....                           | 12 |
| 1.5 Incentivos en materia de Seguridad Social para el mantenimiento de la contratación .....  | 13 |
| 1.6 Incentivos en materia de Seguridad Social para el mantenimiento de la contratación -Sectores Industriales Incentivados-.....          | 14 |
| 1.7 Incentivos en materia de Seguridad Social para la contratación de trabajadores en determinadas actividades o ámbitos geográficos..... | 15 |
| 1.8 Incentivos en materia de Seguridad Social para la contratación de trabajadores excedentes de Sectores Industriales Incentivados ..... | 16 |
| 1.9 Incentivos en materia de Seguridad Social para trabajadores por Cuenta Propia y Empleados del Hogar.....                              | 17 |
| 1.10 Incentivos en materia de Seguridad Social para Funcionarios Públicos .....   | 18 |
| 2. Otras peculiaridades en la cotización a la Seguridad Social.....   | 19 |
| 2.1 Incremento de Tipos de cotización.....  | 19 |
| 2.2 Cotización adicional .....  | 21 |

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 2.3 | Exclusiones de prestaciones o contingencias .....  | 22 |
| 2.4 | Incrementos de cuotas y decrementos en las bases de cotización .....   | 23 |
| 2.5 | Suspensión por Regulación de Empleo Total o Parcial y Situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, Paternidad, Riesgo embarazo o lactancia ..... | 24 |
|     | Anexo -Claves de modalidad de Contrato de Trabajo- .....   | 25 |

## Aspectos Generales

---

En el presente documento, de carácter meramente informativo, se indican los beneficios en materia de Seguridad Social para trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia en vigor a 13 de febrero de 2011, fecha de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas. Para mayor información sobre las condiciones de los incentivos, exclusiones y requisitos de los beneficiarios de los incentivos indicados en este documento, debe consultarse la legislación correspondiente a los mismos.

Asimismo, en el documento se indican otras particularidades en la cotización a la Seguridad Social que suponen incrementos o decrementos de bases de cotización, tipos de cotización o cuotas, si bien únicamente se incluyen las más relevantes sin realizarse una relación exhaustiva de todas las particularidades existentes en el ámbito de la cotización a la Seguridad Social.

La identificación de los contratos de trabajo en las solicitudes de alta, baja o variación de datos de trabajadores o en cualquier otro documento o solicitud dirigido a la Tesorería General de la Seguridad Social, donde deba identificarse el contrato de trabajo de los trabajadores por cuenta ajena, se realizará con carácter general, con las claves que se relacionan en el anexo.

## 1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

### 1.1 Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial

| Condiciones  |   |   | Bonificación -€- (I)                                       |  | Duración                    | Tipo Contrato     | Legislación   | Vigencia  | Requisitos  | Exclusiones      |                  |
|--|---|---|--|--|-----------------------------|-------------------|---------------|---|---|------------------|------------------|
|  |   |   | MES  | AÑO  |                             |                   |               |   |   |                  |                  |
| <b>Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con edad entre 16 y 30 años</b>   | Hombres con especiales problemas de empleabilidad                         |   | 66,67  | 800  | 3 años<br>(Ver requisito C) | 150<br>250<br>350 | Ley 35/2010   | 18/06/2010<br>(Fecha de finalización: 31/12/2011) | A<br>B<br>C                                       | 1<br>2<br>3<br>4 |                  |
|  | Mujeres con especiales problemas de empleabilidad                         |   | 83,33  | 1.000  |                             |                   |               |   |   |                  |                  |
|  | Desempleados a fecha 01/01/2011 con especiales problemas de empleabilidad | Plantilla inferior a 250 trabajadores         | Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial |  | 1 año (iii)                 | 250<br>350        | R.D.L. 1/2011 | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D                                       | 1<br>2<br>4<br>5 |                  |
|  |   | Plantilla igual o superior a 250 trabajadores | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial  |  |                             |                   |               |   |   |                  |                  |
|  | Desempleados a fecha 01/01/2011   | Plantilla inferior a 250 trabajadores         | Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial |  | 1 año                       | 200<br>300        | R.D.L. 1/2011 | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D                                       | 1<br>2<br>4<br>5 |                  |
|  |   | Plantilla igual o superior a 250 trabajadores | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial  |  |                             |                   |               |   |   |                  |                  |
| <b>Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación</b> | Hombres con 45 años o más   |   | 100,00   | 1.200  | 3 años<br>(Ver requisito C) | 150<br>250<br>350 | Ley 35/2010   | 18/06/2010<br>(Fecha de finalización: 31/12/2011) | A<br>B<br>C                                       | 1<br>2<br>3<br>4 |                  |
|  | Mujeres con 45 años o más   |   | 116,67   | 1.400  |                             |                   |               |   |   |                  |                  |
|  | Desempleados a 01/01/2011   | 45 años o más                                 | Plantilla inferior a 250 trabajadores                      | Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial |                             | 1 año (iii)       | 250<br>350    | R.D.L. 1/2011                                     | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D      | 1<br>2<br>4<br>5 |
|  |   |   | Plantilla igual o superior a 250 trabajadores              | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial  |                             |                   |               |   |   |                  |                  |
|  |   | Edad indiferente                              | Plantilla inferior a 250 trabajadores                      | Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial |                             | 1 año             | 200<br>300    |   |   |                  |                  |
|  |   |   | Plantilla igual o superior a 250 trabajadores              | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial  |                             |                   |               |   |   |                  |                  |
| <b>Excluidos sociales</b>  | Empresas de Inserción   |   | 70,83  | 850  | 3 años                      | 150<br>250<br>350 | Ley 44/2007   | 15/12/2007  | A<br>B  | 1<br>2           |                  |
|  | Resto   |   | 50,00  | 600  | 4 años                      |                   | Ley 43/2006   | 31/12/2006  |   | 3<br>4<br>5      |                  |

## 1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

### 1.1 Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial

| Condiciones  |  |   | Bonificación -€- (i)                                       |  | Duración    | Tipo Contrato     | Legislación       | Vigencia  | Requisitos  | Exclusiones      |                  |
|--|--|---|--|--|-------------|-------------------|-------------------|---|---|------------------|------------------|
|  |  |   | MES  | AÑO  |             |                   |                   |   |   |                  |                  |
| <b>Excluidos sociales</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desempleados inscritos en la oficina de empleo a fecha 01/01/2011 con <b>especiales problemas de empleabilidad</b>, con edad entre 16 y 30 años.</li> <li>Desempleados a 01/01/2011 e inscritos en la Oficina de Empleo durante <b>al menos 12 meses en los 18 meses anteriores</b> a la contratación.</li> </ul> | Plantilla inferior a 250 trabajadores   | Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial |  | 1 año (iii) | 250<br>350        | R.D.L. 1/2011     | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D                                       | 1<br>2<br>4<br>5 |                  |
|  |  | Plantilla igual o superior a 250 trabajadores   | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial  |  |             |                   |                   |   |   |                  |                  |
| <b>Víctimas de violencia doméstica</b>   |  |   | 70,83  | 850  | 4 años      | 150<br>250<br>350 | Ley 43/2006       | 31/12/2006  | A<br>B  | 1<br>2<br>3      |                  |
| <b>Mujeres víctimas de violencia de género</b>   |  |   | 125,00   | 1.500  |             | Ley 43/2006 (ii)  | 11/12/2008        |   |   |                  |                  |
| <b>Víctimas de violencia de género o doméstica entre 16 y 30 años, desempleadas</b>  | inscritas en la Oficina de Empleo al menos desde 01/01/2011, con especiales problemas de empleabilidad   | Plantilla inferior a 250 trabajadores   | Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial |  | 1 año (iii) | 250<br>350        | R.D.L. 1/2011     | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D                                       | 1<br>2<br>4<br>5 |                  |
|  |  | Plantilla igual o superior a 250 trabajadores   | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial  |  |             |                   |                   |   |   |                  |                  |
| <b>Víctimas de violencia de género o doméstica desempleados a 01/01/2011 e inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos 12 meses</b> | en los 18 meses anteriores a la contratación.  | Plantilla inferior a 250 trabajadores   | Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial |  | 1 año (iii) | 250<br>350        | R.D.L. 1/2011     | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D                                       | 1<br>2<br>4<br>5 |                  |
|  |  | Plantilla igual o superior a 250 trabajadores   | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial  |  |             |                   |                   |   |   |                  |                  |
| <b>Discapacitados</b>  | Parálisis cerebral<br>Enfermedad Mental<br>Discap. intelectual<br>Discap. física o sensorial ≥ 65%   | Mayor o igual a 45 años   |  | 525,00   | 6.300       | Todo el contrato  | 130<br>230<br>330 | Ley 43/2006                                       | 31/12/2006  | A<br>B           | 1<br>2<br>5      |
|  |  | Mujer menor de 45 años  |  | 495,83   | 5.950       |                   |                   |   |   |                  |                  |
|  |  | Hombre menor 45 años  |  | 425,00   | 5.100       |                   |                   |   |   |                  |                  |
| -Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Desempleados inscritos</b> en la Of. Empleo desde 01/01/2011, con especiales problemas de empleabilidad, entre <b>16 y 30 años</b>, ó</li> <li><b>Desempleados inscritos</b> en la Of. Empleo desde 01/01/2011 <b>durante al menos 12 meses en 18 meses</b> anteriores a la contratación</li> </ul> | Plantilla inferior a 250 trabajadores                      | Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial |             | 1 año (iii)       | 230<br>330        | R.D.L. 1/2011                                     | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D      | 1<br>2<br>4<br>5 |
|  |  |   | Plantilla igual o superior a 250 trabajadores              | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial  |             |                   |                   |   |   |                  |                  |

## 1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

### 1.1 Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial

| Condiciones   |  |                          |   | Bonificación -€- (i)                                      |  | Duración         | Tipo Contrato     | Legislación   | Vigencia  | Requisitos  | Exclusiones          |
|---|--|--------------------------|---|---|--|------------------|-------------------|---------------|---|-------------|----------------------|
|   |  |                          |   | MES   | AÑO  |                  |                   |               |   |             |                      |
| <b>Discapitados</b><br><br>-Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes- | Resto de discapacit.   | Mayor o igual de 45 años |   | 475,00  | 5.700  | Todo el contrato | 130<br>230<br>330 | Ley 43/2006   | 31/12/2006  | A<br>B      | 1 - 2 - 3 - 4<br>- 5 |
|   |  | Mujer menor de 45 años   |   | 445,83  | 5.350  |                  |                   |               |   |             |                      |
|   |  | Hombre menor de 45 años  |   | 375,00  | 4.500  |                  |                   |               |   |             |                      |
|   |  |                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desempleados inscritos</b> en la Of. Empleo desde 01/01/2011, con especiales problemas de empleabilidad, <b>entre 16 y 30 años, ó</b></li> <li>• <b>Desempleados inscritos</b> en la Of. Empleo desde 01/01/2011 <b>durante al menos 12 meses en 18 meses</b> anteriores a la contratación</li> </ul> | Plantilla inferior a 250 trabajadores                     | Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial | 1 año (iii)      | 230<br>330        | R.D.L. 1/2011 | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D | 1<br>2<br>4<br>5     |
|   |  |                          | Plantilla igual o superior a 250 trabaj.  | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial |  |                  |                   |               |   |             |                      |
|   | Relaciones Laborales de Carácter Especial (RLCE) de Discapitados en Centros Especiales de Empleo (CEE) |                          |   | Bonif. 100% cuota empresarial a la S.S.                   |  | Todo el contrato | 150-250-350       | Ley 43/2006   | 31/12/2006  | A<br>B      | 2 - 3 - 4 - 5        |
| <b>Incapacitados permanentes readmitidos</b>  |  |                          |   | Reducción 50% cuota empres. C.C.                          |  | 2 años           | 130-230-330       | RD 1451/1983  | 05/06/1983  | A           | -                    |
| <b>Desempleados con subsidio desempleo mayores de 52 años</b>                                   |  |                          |   | Bonif. 50% de la totalidad de la cuota empresarial        |  | 1 año            | 150-250-350       | Ley 43/2006   | 31/12/2006  | A<br>B      | 1 - 2 - 3 - 4 - 5    |

(i) En los contratos a tiempo parcial la bonificación será el resultado de aplicar a las cuantías que figuran para cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentajes, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista. No se aplica este cálculo en las RLCE de discapitados en Centros Especiales de Empleo, ni en incapacitados permanentes readmitidos.

(ii) Según la modificación realizada por el Real Decreto 1917/2008.

(iii) Una vez transcurrido el periodo de un año de aplicación de la reducción de cuotas, las empresas podrán en su caso, acogerse a la bonificación que pudiera corresponderles de acuerdo a la Ley 35/2010 o a la Ley 43/2006, exclusivamente por el tiempo que restara de la misma, descontando el periodo transcurrido de reducción.

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) 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.

C) Las contrataciones deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. El nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación debe mantenerse durante el período de duración de la bonificación. El incumplimiento de esta obligación supone el reintegro de las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones, salvo que la empresa cubra la vacante en los dos meses siguientes a que se produzcan con otro contrato indefinido. Si el contrato extinguido es uno de los bonificados y la vacante se cubre con un trabajador perteneciente a alguno de estos colectivos, el nuevo contrato dará derecho a la bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de éste.

D) La Jornada de trabajo de estos contratos debe estar entre el 50% y el 75% de la de un trabajador a tiempo completo comparable, según lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995. Las contrataciones deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. El incumplimiento de estas obligaciones por parte de la empresa, dará lugar al abono de las cotizaciones correspondientes a las reducciones aplicadas sobre los contratos celebrados al amparo del Real Decreto-ley 1/2011.

1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.

2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.

3) Contrataciones con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, o en empresas a las que se haya sucedido, mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. En el caso de discapitados únicamente se aplica la exclusión referente a los 24 meses.

4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocido o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de discapitados procedentes de Centros Especiales de Empleo.

5) Empresas que extingan por despido improcedente o colectivo contratos bonificados quedan excluidas por un periodo de 12 meses de estas bonificaciones.

## 1.2 Incentivos en materia de Seguridad Social a la transformación en indefinidos de contratos temporales

| Condiciones   |  | Bonificación -€- (i)                         |        | Duración                 | Tipo Contrato   | Legislación       | Vigencia  | Requisitos  | Exclusiones |             |
|---|--|--|--------|--------------------------|---|-------------------|---|---|-------------|-------------|
|   |  | MES  | AÑO    |                          |   |                   |   |   |             |             |
| <b>Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por anticipación de edad de jubilación</b>  | Hombres  | 41,67  | 500    | 3 años (Ver requisito C) |   | Ley 35/2010       | 18/06/2010<br>(Fecha de finalización: 31/12/2011) | A   | 1           |             |
|   | Mujeres  | 58,33  | 700    |                          |   |                   |   | B   | 2           |             |
| <b>Transformación en indefinidos de contratos temporales o de duración determinada a tiempo parcial</b><br><br>Contratos temporales de origen :<br>- Por obra o servicio determinado (501)<br>- Eventual por circunstancias de la producción (502)<br>- Fomento de empleo temporal por discapacidad (530)<br>- Fomento de empleo (550)<br>- Empresas de Inserción (552) | Contratos temporales de origen con derecho a reducción por ser <b>desempleados inscritos</b> en la Oficina de empleo a fecha 01/01/2011 con <b>especiales problemas de empleab.</b> , con edad entre 16 y 30 años. | Hombres                                      | 66,67  | 800                      | 3 años, descontando a éstos el periodo transcurrido de la reducción | 109<br>209<br>309 | R.D.L. 1/2011 y Ley 35/2010                       | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 11/02/2013) | A           | 1<br>2<br>4 |
|   |  | Mujeres                                      | 83,33  | 1000                     |   |                   |   |   | B           |             |
|   | Contratos temporales de origen con derecho a reducción por ser <b>desempleados inscritos</b> en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante <b>al menos 12 meses</b> en 18 meses antes de la contratación     | Hombres                                      | 100    | 1200                     |   |                   |   |   | D           |             |
|   |  | Mujeres                                      | 116,67 | 1400                     |   |                   |   |   |             |             |
| <b>Discapacitados con transformación de un Contrato temporal de fomento de empleo o formativo de discapacitado</b><br>-Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-  | Parálisis cerebral<br>Enfermedad Mental<br>Discapacidad intelectual<br>Discap.física o sensorial ≥ 65%   | Mayor o igual de 45 años                     | 525,00 | 6.300                    | Todo el contrato  | 139<br>239        | Ley 43/2006                                       | 31/12/2006  | A<br>B      | 1<br>2<br>5 |
|   |  | Mujer menor de 45 años                       | 495,83 | 5.950                    |   |                   |   |   |             |             |
|   |  | Hombre menor de 45 años                      | 425,00 | 5.100                    |   |                   |   |   |             |             |
|   | Resto de discapacit.   | Mayor o igual de 45 años                     | 475,00 | 5.700                    |   |                   |   |   |             | 1           |
|   |  | Mujer menor de 45 años                       | 445,83 | 5.350                    |   |                   |   |   |             | 2           |
|   |  | Hombre menor de 45 años                      | 375,00 | 4.500                    |   |                   |   |   |             | 4<br>5      |
| <b>Relaciones Laborales de Carácter Especial de Discapacitados en Centros Especiales de Empleo (CEE) – transformación de cualquier contrato temporal-</b>   |  | 100% cuota empresarial a la Seguridad Social |        |                          | 109<br>209<br>309   |                   |   |   | 2<br>4<br>5 |             |

(i) En los contratos a tiempo parcial la bonificación será el resultado de aplicar a las cuantías que figuran para cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentajes, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.

### 1.2 Incentivos en materia de Seguridad Social a la transformación en indefinidos de contratos temporales

- A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.
  - B) 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.
  - C) Las nuevas contrataciones (excepto los contratos por relevo) deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. El nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación debe mantenerse durante el período de duración de la bonificación. El incumplimiento de esta obligación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones, salvo que la empresa cubra la vacante en los dos meses siguientes a que se produzcan con un nuevo contrato indefinido. Si el contrato extinguido es uno de los bonificados y la vacante se cubre con un trabajador perteneciente a alguno de estos colectivos, el nuevo contrato dará derecho a la bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de éste.
  - D) La Jornada de trabajo de estos contratos debe ser superior o igual al 50% de la de un trabajador a tiempo completo comparable, según lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.
- 
- 1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.
  - 2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.
  - 4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocido o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de discapacitados procedentes de Centros Especiales de Empleo.
  - 5) Empresas que extingan por despido improcedente o colectivo contratos bonificados quedan excluidas por un periodo de 12 meses de estas bonificaciones.

# 1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

## 1.3 Incentivos en materia de Seguridad Social a contratos temporales -distintos de contratos formativos e interinidad-

| Condiciones                              |  |  | Bonificación -€- (i)                                       |  | Duración    | Tipo Contrato    | Legislación                                       | Vigencia  | Requisitos       | Exclusiones      |         |             |
|--|--|--|--|--|-------------|------------------|---|---|------------------|------------------|---------|-------------|
|  |  |  | MES  | AÑO  |             |                  |   |   |                  |                  |         |             |
| Excluidos sociales                       | Empresas de Inserción  | <b>Condiciones generales</b>   |  | 70,83  | 850         | Todo el contrato | 452<br>552  | Ley 44/2007                                       | 14/01/2008       | A<br>B           | 1-2-3-4 |             |
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desempleados inscritos en la Of. Empleo desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años, ó</li> <li>Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores de la contratación</li> </ul> | Plantilla inferior a 250 trabajadores                      | Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial | 1 año (iii) | 552              | R.D.L. 1/2011                                     | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D      | 1<br>2<br>4<br>5 |         |             |
|  |  |  | Plantilla igual o superior a 250 trabajadores              | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial  |             |                  |   |   |                  |                  |         |             |
|  | Resto de empresas  | Plantilla inferior a 250 trabajadores  | Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial | 550  | 450<br>550  | Ley 43/2006      | 31/12/2006  | A<br>B  | 1-2-3-4          |                  |         |             |
|  |  | Plantilla igual o superior a 250 trabajadores  | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial  |  |             |                  |   |   |                  |                  |         |             |
| Otros                                    |  | 41,67  | 500  | Todo el contrato   | 450<br>550  | Ley 43/2006      | 31/12/2006  | A<br>B  | 1-2-3-4          |                  |         |             |
| Víctimas violencia de género o doméstica | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desempleados inscritos en la Of. Empleo desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años, ó</li> <li>Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores de la contratación</li> </ul> | Plantilla inferior a 250 trabajadores  | Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial | 1 año (iii)  | 550         | R.D.L. 1/2011    | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D                                       | 1<br>2<br>4<br>5 |                  |         |             |
|  |  | Plantilla igual o superior a 250 trabajadores  | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial  |  |             |                  |   |   |                  |                  |         |             |
|  | Otros  |  | 50,00  | 600  |             | 450<br>550       |   |   |                  | 1-2-3-4-5        |         |             |
| Discapacitados                           | -Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-   | Parálisis cerebral<br>Enfermedad Mental<br>Discapacidad intelectual<br>Discapacidad física o sensorial ≥ 65%   | Mujer mayor o igual de 45 años                             |  | 441,66      | 5.300            | Todo el contrato                                  | 430<br>530  | Ley 43/2006      | 31/12/2006       | A<br>B  | 1<br>2<br>5 |
|  |  |  | Mujer menor de 45 años                                     |  | 391,66      | 4.700            |   |   |                  |                  |         |             |
|  |  |  | Hombre mayor o igual de 45 años                            |  | 341,66      | 4.100            |   |   |                  |                  |         |             |
|  |  |  | Hombre menor de 45 años                                    |  |             |                  |   |   |                  |                  |         |             |
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desempleados inscritos en la Of. Empleo desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años, ó</li> <li>Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante al menos 12 meses en los 18 meses antes de la contratación</li> </ul>      | Plantilla inferior a 250 trab.                             | Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial | 1 año (iii) | 530              | R.D.L. 1/2011                                     | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D      | 1<br>2<br>4<br>5 |         |             |
| Plantilla igual o superior a 250 trab.   | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial  |  |  |  |             |                  |   |   |                  |                  |         |             |

1.3 Incentivos en materia de Seguridad Social a contratos temporales -distintos de contratos formativos e interinidad-

| Condiciones   |                                    |   | Bonificación -€- (i)                                      |   | Duración         | Tipo Contrato       | Legislación   | Vigencia  | Requisitos  | Exclusiones      |                  |
|---|------------------------------------|---|---|---|------------------|---------------------|---------------|---|---|------------------|------------------|
|   |                                    |   | MES   | AÑO   |                  |                     |               |   |   |                  |                  |
| Discapacitados<br><br>-Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-  | Resto de discapacitados            | Mujer mayor o igual de 45 años  | 391,66  | 4.700   | Todo el contrato | 430<br>530          | Ley 43/2006   | 31/12/2006  | A<br>B  | 1<br>2<br>5      |                  |
|   |                                    | Mujer menor de 45 años  | 341,66  | 4.100   |                  |                     |               |   |   |                  |                  |
|   |                                    | Hombre mayor o igual de 45 años   |   |   |                  |                     |               |   |   |                  |                  |
|   |                                    | Hombre menor de 45 años   |   |   |                  |                     |               |   |   |                  |                  |
|   | Desempleados contratados en C.E.E. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desempleados inscritos en la Of. Empleo desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años, ó</li> <li>Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante al menos 12 meses en los 18 meses antes de la contratación</li> </ul> | Plantilla inferior a 250 trab.                            | Reducción 100% de la totalidad de la cuota empresarial    |                  | 1 año (iii)         | 530           | R.D.L. 1/2011                                     | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D      | 1<br>2<br>4<br>5 |
|   |                                    |   | Plantilla igual o superior a 250 trab.                    | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial |                  |                     |               |   |   |                  |                  |
| Desempleados con subsidio desempleo mayores de 52 años  |                                    |   | Bonificación 100% de la totalidad de la cuota empresarial |   | Todo el contrato | 4xx<br>5xx          | Ley 43/2006   | 31/12/2006  | A<br>B  | 2<br>4<br>5      |                  |
| Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años, ó desempleados inscritos en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante al menos 12 meses en los 18 meses antes de la contratación |                                    |   | Bonificación 50% de la totalidad de la cuota empresarial  |   | 1 año            | 401-402-<br>410-441 |               |   |   |                  |                  |
| Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años, ó desempleados inscritos en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante al menos 12 meses en los 18 meses antes de la contratación |                                    | Plantilla inferior a 250 trabajador   | Reducción 100% de la totalidad de la cuota empresarial    |   | 1 año            | 501<br>502          | R.D.L. 1/2011 | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D                                       | 1<br>2<br>4<br>5 |                  |
|   |                                    | Plantilla igual o superior a 250 trabajador   | Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial |   |                  |                     |               |   |   |                  |                  |

(i) En los contratos a tiempo parcial la bonificación será el resultado de aplicar a las cuantías que figuran para cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentajes, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.

(iii) Una vez transcurrido el periodo de un año de aplicación de la reducción de cuotas, las empresas podrán en su caso, acogerse a la bonificación que pudiera corresponderles de acuerdo a la Ley 35/2010 o a la Ley 43/2006, exclusivamente por el tiempo que restara de la misma, descontando el periodo transcurrido de reducción.

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) 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.

D) La Jornada de trabajo de estos contratos debe estar entre el 50% y el 75% de la de un trabajador a tiempo completo comparable, según lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995. Las contrataciones deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. El incumplimiento de estas obligaciones por parte de la empresa, dará lugar al abono de las cotizaciones correspondientes a las reducciones aplicadas sobre los contratos celebrados al amparo del Real Decreto-ley 1/2011.

1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.

2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.

3) Contrataciones con trabajadores que en los 24 meses antes de la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, o en empresas a las que se haya sucedido, mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. A los discapacitados sólo les aplica la exclusión referente a los 24 meses.

4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocido o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de discapacitados procedentes de Centros Especiales de Empleo.

5) Empresas que extingan por despido improcedente o colectivo contratos bonificados quedan excluidas por un periodo de 12 meses de estas bonificaciones.

## 1.4 Incentivos en materia de Seguridad Social a contratos temporales -contratos formativos e interinidad-

| Condiciones   |  | Incentivos  |   | Duración                     | Tipo Contrato | Legislación    | Vigencia  | Requisitos  | Exclusiones |
|---|--|---|---|------------------------------|---------------|----------------|---|-------------|-------------|
| Contrato para la Formación  | <b>Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo (iv)</b>   | Bonificación del 100% de la cuota empresarial y del trabajador.   |   | Todo el contrato y prórrogas | 421           | Ley 35/2010    | 18/06/2010<br>(Fecha de finalización: 31/12/2011) | A<br>B<br>C | 1           |
|   | <b>Discapacitados</b> -Grado de discapacidad $\geq$ 33% o incapacitados permanentes-   | Elección entre:<br>Reducción 50% de la cuota empresarial por Contingencias comunes  | Bonificación 100% cuota empres. y del trabajador -todo el contrato y prórrogas- | Todo el contrato             |               |                |   |             | 2           |
| Bonificación 100% cuota empres. y del trabajador -todo el contrato y prórrogas- |  |   | Todo el contrato  | 3                            |               |                |   |             |             |
| Contrato prácticas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años, ó</li> <li>Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante al menos 12 meses en los 18 meses antes de la contratación</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilla inferior a 250 trabajadores: Bonificación 100% totalidad de la cuota empresarial</li> <li>Plantilla igual o superior a 250 trabajadores: Bonificación 75% de la totalidad de la cuota empresarial</li> </ul> |   | 1 año                        | 520           | R.D.L. 1/2011  | 13/02/2011<br>(Fecha de finalización: 12/02/2012) | A<br>B<br>D | 4           |
|   |  | Reducción 50% de la cuota empresarial por Contingencias comunes   |   | 3 años                       |               |                |   |             | 2           |
| Interinidad   | <b>Por excedencia cuidado familiares</b>   | Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes  | 1º año: Bonif. 95%<br>2º año: Bonif. 60%<br>3º año: Bonif. 50%                  | 3 años                       | 410<br>510    | R.D. Leg. 1/95 | 13/04/1995  | A           | 2           |
|   | <b>Por descanso maternidad, embarazo, riesgo lactancia, etc.</b>   | Bonificación del 100% de la cuota empresarial por todas las contingencias   |   | Periodo de sustitución       |               | RDL 11/1998    | 24/03/2007  |             |             |
|   | <b>Por violencia género</b>  | Bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes   |   |                              |               | L.O.1/2004     | 28/02/2005  |             | -           |
|   | <b>Discapacitados que sustituyan a otros discap. en situación de IT</b>  | Bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes   |   | Ley 45/2002                  |               | 14/12/2002     | -   |             |             |

(iv) Las bonificaciones son aplicables a contratos concertados entre 18/06/2010 y 31/12/2011 y a contratos concertados con anterioridad al 18/06/2010 que sean prorrogados entre 18/06/2010 y 31/12/2011.

- A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.  
 B) 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.  
 C) Las nuevas contrataciones deben suponer un incremento de la plantilla de la empresa.  
 D) La Jornada de trabajo de estos contratos debe estar entre el 50% y el 75% de la de un trabajador a tiempo completo, según lo establecido en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, Las contrataciones deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. El incumplimiento de estas obligaciones por parte de la empresa, dará lugar al abono de las cotizaciones correspondientes a las reducciones aplicadas sobre los contratos celebrados al amparo del Real Decreto-ley 1/2011.
- Relaciones Laborales de Carácter Especial.
  - Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.
  - Contrataciones con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, o en empresas a las que se haya sucedido, mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. En el caso de discapacitados únicamente se aplica la exclusión referente a los 24 meses.
  - Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocido o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de discapacitados procedentes de Centros Especiales de Empleo.

## 1.5 Incentivos en materia de Seguridad Social para el mantenimiento de la contratación

| Condiciones  |  | Incentivos (v)  | Duración  | Tipo Contrato | Legislación                  | Vigencia  | Requisitos | Exclusiones |
|--|--|---|---|---------------|------------------------------|---|------------|-------------|
| <b>Mayores de 59 años con 4 o más años de antigüedad</b>                                     |  | Reducción del 40% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes (excepto IT)  | 1 año o inicio bonificación de mayores 60 años    | Cont. Indef.  | Ley 42/2006 y sucesivas LPGE | 01/01/2007  | A<br>B     | 1<br>2      |
| <b>Mayores de 60 años con 5 o más años de antigüedad</b>                                     |  | Bonificación del 50% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes (excepto IT), con incremento anual 10% hasta 100%  | Todo el contrato o hasta exoneración              |               | Ley 43/2006                  | 31/12/2006  |            |             |
| <b>Mayores de 65 años y 35 años de cotización efectiva</b>                                   |  | Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas a la S. S. por Contingencias Comunes (excepto IT), desempleo, FOGASA y FP  | Todo el contrato                                  |               | Art. 112 bis LGSS            | 01/01/2002  | -          | -           |
| <b>Cambio de puesto de trabajo</b>   | <b>Riesgo por embarazo o por lactancia</b> | Reducción 50% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes   | Periodo permanencia en el nuevo puesto de trabajo | -             | Ley 51/2007 y sucesivas LPGE | 01/01/2008  | A          | -           |
|  | <b>Enfermedad Profesional</b>              |   |   |               | RD 1430/2009                 | 01/10/2009  |            |             |
| <b>Regulación Temporal de empleo: suspensión de contrato o reducción temporal de jornada</b> |  | Bonificación del 50% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes, ampliable al 80% si se aplican medidas de reducción de los efectos de la suspensión por regulación empleo | Hasta 240 días                                    |               | Ley 27/2009 y RDL 10/2010    | 01/10/2008<br><i>Fecha de finalización: 31/12/2011 (vi)</i> | A<br>B     |             |
| <b>Mujeres reincorporadas en los 2 años siguientes al inicio del permiso por maternidad</b>  |  | Bonificación de 1.200 € al año (100 €/mes)  | 4 años  | Cont. Indef.  | Ley 43/2006                  | 01/07/2006  |            | 1<br>2      |
| <b>Trabajadoras sustituidas en situación de descanso por maternidad</b>                      |  | Bonificación del 100% de la totalidad de la cuota empresarial   | Periodo de suspensión de la actividad             | Todos         | Ley 12/2001                  | 04/03/2001  | -          |             |

(v) Incentivos compatibles con ayudas con la misma finalidad, incluidas las del Programa de Fomento de Empleo, sin que puedan superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

(vi) Las bonificaciones del 80% se podrán aplicar desde 18/06/2010 hasta 31/12/2011 y las bonificaciones del 50%, desde 01/10/2008 hasta 31/12/2011

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) 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.

1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.

2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.

## 1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

### 1.6 Incentivos en materia de Seguridad Social para el mantenimiento de la contratación -Sectoros Industriales Incentivados-

| Condiciones   | Bonificación (v)  | Duración   | Tipo Contrato  | Legislación    | Vigencia                                 | Requisitos | Exclusiones |
|---|---|--|----------------|----------------|--|------------|-------------|
| <b>Sector del mueble</b><br>Trabajadores <b>entre 55 y 59 años</b> , (cumplidos a 13/03/2009 o los cumplan entre el 01/12/2009 y el 30 /11/2011), que tengan contrato indefinido y que tengan una <b>antigüedad</b> en la empresa de <b>al menos 4 años</b> . | <b>50%</b> de la cuota empresarial por contingencias comunes, excepto por IT derivada de las mismas y <b>10%</b> de la cuota empresarial por C. Comunes para trabajadores con 59 años (vii) | Hasta el día anterior a la fecha del inicio del derecho a bonificaciones de cuotas para mayores de 60 años con 5 años antigüedad | Cont. Indefin. | R.D. 1679/2009 | Fecha incentivo: 01/04/2009 a 30/11/2011 | A<br>B     | 1<br>2      |
| <b>Sector del juguete</b><br>Trabajadores <b>entre 55 y 59 años</b> , (cumplidos a 26/12/2008 o los cumplan entre el 01/12/2009 y el 30/11/2011), que tengan contrato indefinido y con una <b>antigüedad</b> en la empresa de <b>al menos 3 años</b> .        |   |  |                | R.D. 1678/2009 | Fecha incentivo: 01/01/2009 a 30/11/2011 |            |             |

(v) Incentivos compatibles con ayudas con la misma finalidad, incluidas las del Programa de Fomento de Empleo, sin que puedan superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

(vii) Esta bonificación es compatible con la reducción de cuotas para mayores de 59 años con 4 años de antigüedad en la empresa.

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) 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.

1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.

2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.

## 1.7 Incentivos en materia de Seguridad Social para la contratación de trabajadores en determinadas actividades o ámbitos geográficos

| Condiciones  |                                  | Incentivos (v)  | Duración                             | Tipo Contrato | Legislación                 | Vigencia                | Requisitos | Exclusiones  |
|--|----------------------------------|---|--------------------------------------|---------------|-----------------------------|-------------------------|------------|--------------|
| <b>Personal investigador de I+D+i (contratos indefinidos, temporales y obra o servicio)</b>  |                                  | Bonificación del 40% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes  | Indefinida                           | Todos         | R.D. 278/2007               | 24/02/2007              | A<br>B     | 1- 6-7- 8 -9 |
| <b>Personal investigador en formación</b>  |                                  | Bonificación del 30% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes  | 1 año                                | -             | R.D. 63/2006                | 04/02/2006              | A          |              |
| <b>Tripulantes de buques inscritos en el Registro especial de buques y empresas navieras (Canarias)</b>  |                                  | Bonificación del 90% de la cuota empresarial  | Todo el contrato                     |               | Ley 19/1994                 | 01/01/1997              | -          |              |
| <b>Bomberos mayores de 60 años que puedan acogerse a los beneficios de jubilación anticipada o de 59 años con 35 años o más de cotización efectiva</b> |                                  | Reducción del 50% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes, salvo por IT, con incremento anual de un 10% hasta un 100% | Hasta el cumplimiento de los 60 años | Todos         | Ley 2/2008 y sucesivas LPGE | 01/01/2009              | A          | -            |
| <b>Régimen Especial Agrario</b>  | <b>Modalidad mensual (viii)</b>  | Reducción de 56,35 €/mes  | Año 2011                             |               | Ley 39/2010                 | 01/01/2011              | -          |              |
|  | <b>Modalidad Jornadas Reales</b> | Reducción de 2,45 € por jornada real trabajada  |                                      |               |                             |                         |            |              |
| <b>Trabajadores de Ceuta y Melilla (Cuenta Ajena): sector comercio, hostelería, turismo e industria, excep. Energía y Agua</b>                         |                                  | Bonificación del 40% de la cuota empresarial por Contingencias Comunes, Desempleo, FP y FOGASA                                  | Hasta 31/03/2012                     |               | Orden TIN 530/2010          | 01/04/2010              | A          | 1            |
| <b>Penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias (ix)</b>   |                                  | Bonificación del 65% de la totalidad de las cuotas a la S.S. por Desempleo, FOGASA y FP.  | Toda la actividad                    | -             | L.G.S.S.                    | 01/01/2001 ó 01/01/2003 | -          | -            |

(v) Incentivos compatibles con ayudas con la misma finalidad, incluidas las del Programa de Fomento de Empleo, sin que puedan superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

(viii) La reducción por modalidad mensual también se puede aplicar si se han realizado 23 o más jornadas reales por trabajador en un mes con modalidad Jornadas Reales.

(ix) El beneficiario del incentivo es el Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente.

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) 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.

1) Relaciones Laborales de Carácter Especial

6) Empleados que destinen únicamente parte de su jornada laboral a la realización de actividades de investigación, de desarrollo o de innovación tecnológica.

7) Trabajadores de empresas que llevan a cabo proyectos de investigación, de desarrollo o de innovación tecnológica, cuya labor consista en actividades distintas a las señaladas en el artículo 2 del RD 78/2007, como son las de administración, gestión de recursos, marketing, servicios generales y dirección, entre otras.

8) Empleados contratados por la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el título III y en las disposiciones adicionales 9ª y 10ª de la Ley 6/1997, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, las Administraciones autonómicas o las corporaciones locales y sus organismos públicos, así como por otros entes públicos exentos del Impuesto sobre Sociedades.

9) Personal contratado por empresas u organismos cuya contratación para actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica esté explícitamente subvencionada o financiada con fondos públicos, siempre que dicha financiación incluya también las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

# 1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

## 1.8 Incentivos en materia de Seguridad Social para la contratación de trabajadores excedentes de Sectores Industriales Incentivados

| Condiciones  |  | Bonificación -€- (i)   |       | Duración  | Tipo Contrato     | Legislación  | Vigencia                       | Requisitos | Exclusiones   |  |  |  |  |  |
|--|--|--|-------|---|-------------------|--|--------------------------------|------------|---|--|--|--|--|--|
|  |  | MES  | AÑO   |   |                   |  |                                |            |   |  |  |  |  |  |
| Mujeres en general   |  | 83,33  | 1.000 | 4 años  | 150-250-350       | Orden TAS3243/2006<br><br>Orden TIN 429/2009<br><br>R.D. 100/2009<br><br>R.D. 1679/2009<br><br>R.D. 1678/2009<br><br>Orden TIN 3084/2009 | Textil<br>01/01/09 - 31/12/11  | A<br>B     | 1-2-3-4   |  |  |  |  |  |
| Trabajadores con discapacidad  |  | Cuantía del Programa Fomento Empleo, incrementada en un 5%, durante los 2 primeros años. |       | La correspondiente a la bonificación según la Ley 43/2006                             | 130-230-330       |  | Calzado<br>25/02/09 - 31/12/11 | A - B - C  | 1-2-3-4-5   |  |  |  |  |  |
| Entre 30 y 45 años   | Trabajadores con bonificación establecida en el Programa de Fomento del Empleo |  |       | La correspondiente a la bonificación según la Ley 43/2006 ó RDL 10/2010 y Ley 35/2010 |                   |  | Mueble<br>01/12/09 - 30/11/13  | A<br>B     | 1<br>2<br>3<br>4  |  |  |  |  |  |
|  | Trabajadores sin bonificación establecida en el Programa de Fomento del Empleo | 41,67  | 500   | 2 años  |                   |  | Juguete<br>01/12/09 - 30/11/13 |            |   |  |  |  |  |  |
| Entre 45 y 55 años   | Hombres  | 100,00   | 1.200 | 1 <sup>er</sup> año de contrato   | 150<br>250<br>350 |  |                                |            |   |  |  |  |  |  |
|  |  | 108,00   | 1.296 | Resto del contrato  |                   |  |                                |            |   |  |  |  |  |  |
|  | Mujeres  | 116,67   | 1.400 | 1 <sup>er</sup> año de contrato   |                   |  |                                |            |   |  |  |  |  |  |
|  |  | 125,00   | 1.500 | Resto del contrato  |                   |  |                                |            |   |  |  |  |  |  |
| 55 o más años  | Hombres  | 100,00   | 1.200 | 1 <sup>er</sup> año de contrato   |                   |  |                                |            |   |  |  |  |  |  |
|  |  | 110,00   | 1.320 | Resto del contrato  |                   |  |                                |            |   |  |  |  |  |  |
|  | Mujeres  | 116,67   | 1.400 | 1 <sup>er</sup> año de contrato   |                   |  |                                |            |   |  |  |  |  |  |
|  |  | 129,17   | 1.550 | Resto del contrato  |                   |  |                                |            |   |  |  |  |  |  |
| Trabajador preceptor de prestación contributiva por desempleo, restándole al menos 1 año de percepción |  | 140,00   | 1.680 | 1 <sup>er</sup> año de contrato   |                   |  |                                |            | (Sin límite de fecha de finalización para mayores de 55 años) |  |  |  |  |  |
|  |  | 150,00   | 1.800 | Resto del contrato  |                   |  |                                |            |   |  |  |  |  |  |

(i) En los contratos a tiempo parcial la bonificación será el resultado de aplicar a las cuantías que figuran para cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentajes, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.  
 B) 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.  
 C) Las nuevas contrataciones (excepto los contratos por relevo) deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa. El nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación debe mantenerse durante el período de duración de la bonificación. El incumplimiento de esta obligación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones, salvo que la empresa cubra la vacante en los dos meses siguientes a que se produzcan con un nuevo contrato indefinido. Si el contrato extinguido es uno de los bonificados y la vacante se cubre con un trabajador perteneciente a alguno de estos colectivos, el nuevo contrato dará derecho a la bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de éste.

- 1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.
- 2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.
- 3) Contrataciones con trabajadores que en los 24 meses antes a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, o en empresas a las que se haya sucedido, mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. En el caso de discapacitados sólo se aplica la exclusión referente a los 24 meses.
- 4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocido o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de discapacitados procedentes de Centros Especiales de Empleo.
- 5) Empresas que extingan por despido improcedente o colectivo contratos bonificados quedan excluidas por un periodo de 12 meses de estas bonificaciones.

## 1.9 Incentivos en materia de Seguridad Social para trabajadores por Cuenta Propia y Empleados del Hogar

| Condiciones  | Incentivos  | Duración                                | Legislación                  | Vigencia   |
|--|---|---|------------------------------|------------|
| <b>Hombres menores de 30 años y Mujeres menores de 35 años</b>   | Reducción (15 meses) y Bonificación (15 meses adicionales) del 30% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. | 30 meses                                | LGSS                         | 15/10/2007 |
| <b>Mayores de 65 años y 35 años de cotización efectiva</b> –Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de trabajadores del Mar-       | Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas por Contingencias Comunes (excepto IT) y Contingencias Profesionales.  | Hasta la baja                           |                              | 01/01/2002 |
| <b>Víctimas de violencia de género</b>   | Suspensión de la obligación de cotizar  | 6 meses                                 | L.O. 1/2004                  | 29/01/2006 |
| <b>Familiares hasta 2º grado de titulares explotaciones agrarias</b> - Edad ≤ 40 años y titular de la explotación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos         | Reducción del 30% de la cuota por Contingencias Comunes de cobertura obligatoria  | 5 años                                  | Ley 18/2007                  | 01/01/2008 |
| <b>Discapacitados</b> –grado discapacidad ≥ 33% y alta inicial en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos-   | Bonificación del 50% de la cuota correspondiente a la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia  |   | Ley 43/2006                  | 01/01/2007 |
| <b>Autónomos con pluriactividad</b> -Cotización simultánea por cuenta ajena en 2009- por contingencias comunes, por cuantía conjunta igual o superior a 10.752€  | Devolución del 50% del exceso a dichos 10.752€ o hasta el 50% cuotas por Contingencias Comunes ingresadas por el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia   | -                                       | Ley 26/2009                  | 01/01/2010 |
| <b>Trabajadores de Ceuta y Melilla del sector comercio, Hostelería, Turismo e Industria, excepto Energía y Agua</b>  | Bonificación del 40% de la cuota por Contingencias Comunes  | Hasta 31/03/2012                        | LGSS y Orden TIN 530/2010    | 01/04/2004 |
| <b>Mujeres reincorporadas en los 2 años siguientes al parto</b>  | Bonificación del 100% de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia   | 12 meses                                | Ley 30/2005 y sucesivas LGPE | 01/01/2006 |
| <b>Trabajadoras sustituidas y en periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante embarazo o en la lactancia o suspensión por paternidad</b>                                 | Bonificación del 100% de la cuota correspondiente a la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia   | Periodo de suspensión de actividad      | L.O.3/2007                   | 24/03/2007 |
| <b>Trabajadores de carácter fijo incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar que presten servicios como cuidadores de familias numerosas (x)</b>  | Bonificación del 45% de la cuota empresarial al Régimen Especial de Empleados de Hogar  | Periodo del cuidado de familia numerosa | Ley 40/2003                  | 01/02/2006 |
| <b>Socios de Cooperativa de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante, incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia con fecha igual o posterior al 01 de enero de 2009</b> | Reducción 50% (xi)  | Año 2011                                | Ley 26/2009 y Ley 32/2010    | 01/01/2010 |

(x) La bonificación prevista se concede cuando la contratación de cuidadores en familias numerosas a cargo del empleador se produzca siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. Cuando la familia numerosa ostente la categoría de especial, para la aplicación de este beneficio no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar. En cualquier caso, el beneficio indicado sólo será aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

(xi) Reducción sobre la cuota a ingresar que resulte de aplicar sobre la base mínima elegida el tipo de cotización vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia

## 1. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social

### 1.10 Incentivos en materia de Seguridad Social para Funcionarios Públicos

| Condiciones   | Incentivos   | Duración | Legislación | Vigencia   |
|---|--|----------|-------------|------------|
| Funcionarios públicos que ingresen en la Administración Pública a partir del 1 de enero de 2011 | Reducción de la cuota empresarial a la S.S. por Contingencias Comunes. En 2011 se abonará el 25% de la cuota que corresponda según la normativa de aplicación, incrementándose en un 25% cada año, hasta alcanzar el 100%. | 3 años   | RDL 13/2010 | 01/01/2011 |

## 2. Otras peculiaridades en la cotización a la Seguridad Social

### 2.1 Incremento de Tipos de cotización

| Condiciones  |  |  | Peculiaridad de cotización  | Duración  | Legislación       | Vigencia   |
|--|--|--|---|---|-------------------|------------|
| <b>Contratación indefinida de trabajadores</b> -se incluyen contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos- <b>y contratos de duración determinada</b> en las modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores con grado de discapacidad igual o superior al 33%- |  |  | Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% cuota empresarial y 1,55% de la cuota del trabajador  | Año 2011  |                   |            |
| <b>Contratación de duración determinada</b>  | <b>Tiempo completo</b>                             |  | Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador  |   |                   |            |
|  | <b>Tiempo parcial</b>                              |  | Cotización por desempleo del 9,30%: 7,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador  |   |                   |            |
| <b>Transformación de contratos de duración determinada en indefinidos</b>  |  |  | Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% de la cuota empresarial y 1,55% de la cuota del trabajador  | Año 2011<br><i>-desde la fecha de transformación-</i> | Orden TIN 41/2011 | 01/01/2011 |
| <b>Socios trabajadores y de trabajo de cooperativas</b>  | <b>Vínculo societario indefinido</b>               |  |   |   |                   |            |
|  | <b>Vínculo societario con duración determinada</b> | <b>Tiempo completo</b>   | Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador  |   |                   |            |
| <b>Tiempo parcial</b>  |  | Cotización por desempleo del 9,30%: 7,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador |   |   |                   |            |
| <b>Trabajadores que prestan servicios de carácter temporal a las administraciones, servicios de salud o fuerzas armadas</b><br>-Funcionarios, personal con nombramiento estatutario temporal de servicios de salud, militares de las fuerzas armadas que presten servicios de carácter temporal-   |  |  |   | Año 2011  |                   |            |
| <b>Interinos o sustituciones</b>   |  |  | Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% de la cuota empresarial y 1,55% de la cuota trabajador  |   |                   |            |
| <b>Prestación de servicios de carácter eventual</b>  |  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo completo: Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota trabajador</li> <li>• Tiempo parcial: Cotización por desempleo del 9,30%: 7,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador</li> </ul> |   |                   |            |
| <b>Reconocimiento de discapacidad mayor o igual al 33% durante la vigencia del contrato de duración determinada</b>  |  |  | Modificación del tipo de cotización por desempleo correspondiente por contrataciones de duración determinada por un tipo cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% de la cuota empresarial y 1,55% de la cuota del trabajador   |   |                   |            |
| <b>Representantes de comercio que presten servicio a varias empresas</b>   | <b>C. Indefinido</b>                               |  | Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% cuota empresarial y 1,55% de la cuota del trabajador  |   |                   |            |
|  | <b>C. Duración determinada</b>                     | <b>T. completo</b>   | Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador  |   |                   |            |
|  |  | <b>T. parcial</b>  | Cotización por desempleo del 9,30%: 7,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador  |   |                   |            |

## 2. Otras peculiaridades en la cotización a la Seguridad Social

### 2.1 Incremento de Tipos de cotización

| Condiciones  |   | Peculiaridad de cotización   | Duración | Legislación       | Vigencia   |
|--|---|--|----------|-------------------|------------|
| <b>Penados que trabajen en talleres penitenciarios y menores</b>   |   | Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% de la cuota empresarial y 1,55% de la cuota trabajador     | Año 2011 | Orden TIN 41/2011 | 01/01/2011 |
| <b>Cargos públicos y sindicales</b>  | <b>Tiempo completo</b>  | Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador |          |                   |            |
|  | <b>Tiempo parcial</b>   | Cotización por desempleo del 9,30%: 7,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador |          |                   |            |
| <b>Reservistas voluntarios</b> , excepto funcionarios de carrera y los <b>reservistas de especial disponibilidad</b> , si son activados para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa |   | Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador |          |                   |            |
| <b>Trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario</b>  | <b>Fijos</b>  | Cotización por desempleo del 7,05%: 5,50% de la cuota empresarial y 1,55% de la cuota del trabajador |          |                   |            |
|  | <b>Duración determinada o discapacitados <math>\geq 33\%</math></b> |  |          |                   |            |
|  | <b>Eventuales</b>   | Cotización por desempleo del 8,30%: 6,70% de la cuota empresarial y 1,60% de la cuota del trabajador |          |                   |            |

## 2. Otras peculiaridades en la cotización a la Seguridad Social

### 2.2 Cotización adicional

| Condiciones  | Peculiaridad de cotización   | Duración                 | Legislación           | Vigencia                                      |
|--|--|--------------------------|-----------------------|---|
| <b>Bomberos</b> al servicio de las administraciones u organismos públicos a los que les resulte de aplicación el <b>coeficiente reductor de la edad de jubilación</b> previsto en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo           | Cotización adicional por contingencias comunes del 6,80%: 5,67% de la cuota empresarial y 1,13% de la cuota del trabajador | Año 2011                 | Ley 39/2010           | 01/01/2011                                    |
| <b>Miembros del cuerpo de la Ertzaintza</b> a los que les resulte de aplicación el <b>coeficiente reductor de la edad de jubilación</b> previsto en la disposición adicional cuadragésima séptima del texto refundido de la L.G.S.S. | Cotización adicional por contingencias comunes del 5,00%: 4,17% de la cuota empresarial y 0,83% de la cuota del trabajador |                          |                       |   |
| <b>Funcionarios e interinos procedentes de la ex-Munpal</b>  | Cotización adicional del 8,20% de la totalidad de la cuota a la S.S. por contingencias comunes.                            | Duración de la actividad | R.D. 480/1993         | 01/07/1995<br>(Fecha finalización 30/06/2015) |
| <b>Trabajadores procedentes de la Institución Telefónica de Previsión (ITP)</b>  | Cotización adicional del 2,20% de la totalidad de la cuota a la S.S. por contingencias comunes.                            |                          | Resolución 29/04/1992 | 01/01/1996<br>(Fecha finalización 31/12/2016) |

## 2. Otras peculiaridades en la cotización a la Seguridad Social

### 2.3 Exclusiones de prestaciones o contingencias

| Condiciones  |  | Peculiaridad de cotización  | Duración   | Legislación  | Vigencia                        |
|--|--|---|--|--|---------------------------------|
| Trabajadores con vínculo familiar respecto del empresario  | Familiar hasta 2º grado (Régimen Especial Agrario)   | Exclusión en la cotización del 100% de la cuota total por Desempleo | Duración del contrato  | Ley 45/2002  | 14/12/2002                      |
|  | Hijo menor de 30 años  |   | Duración del contrato o hasta que el trabajador cumpla 30 años               | Ley 20/2007  | 12/10/2007                      |
|  | Hijo con discapacidad severa   |   | Duración del contrato  | Ley 27/2009  | 01/01/2010                      |
| Contratos para la formación  | Alumnos de Escuelas Taller, Casas de Oficios o Talleres de Empleo                                    |   |  | Ley 35/2010  | 18/06/2010                      |
|  | Fecha de contrato anterior a 18/06/2010 y no prorrogados con fecha posterior a 18/06/2010            |   | Exclusión en la cotización del 100% de la cuota total por Desempleo y FOGASA | Duración de la actividad                             | R.D. 864/2001<br>R.D. 2393/2004 |
| Trabajadores transfronterizos, de temporada y estudiantes extranjeros con autorización de estancia por estudios y que realicen trabajos de investigación o formación | Orden 29/01/2001 y sucesivas   |   |  |  | 01/01/2001                      |
| Administradores de sociedades mercantiles capitalistas asimilados a cuenta ajena   | Decreto 1867/1970<br>Ley 116/1969  | 12/07/1970  |  |  |                                 |
| Armadores asimilados a trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial de Trabajadores del Mar  | Ley 62/2003  | 01/01/2004  |  |  |                                 |
| Prácticos del puerto asimilados a trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial de Trabajadores del Mar   | Exclusión en la cotización del 100% de la cuota total por Desempleo, FOGASA y Formación Profesional. | Duración de la beca   |  |  | Ley 51/2007 y sucesivas         |
| Personal de investigación en formación de beca   |  |   | Duración de la actividad   | Orden TAS 29/2006 y sucesivas                        | 01/01/2006                      |
| Socios Trabajadores y de Trabajo de Cooperativa  | Exclusión en la cotización del 100% de la cuota por FOGASA   | L.G.S.S.  |  | 01/01/2001 ó 01/01/2003                              |                                 |
| Penados en instituciones penitenciarias  | Actividades laborales  | Exclusión en la cotización del 100% por IT de Cont. Comunes         |  | Cotización exclusiva por Contingencias Profesionales | R.D. 782/2001<br>R.D. 2138/2008 |
|  | Trabajos de aprendizaje o Formación Profesional o que realicen trabajos en beneficio de la Comunidad |   |  |  |                                 |

(xii) La vigencia es desde 01/01/2001 para los penados que realicen trabajos de aprendizaje o formación profesional (Real Decreto 782/2001) y desde 01/01/2009 para los penados que realicen trabajos en beneficio de la Comunidad (Real Decreto 2138/2008).

## 2. Otras peculiaridades en la cotización a la Seguridad Social

### 2.4 Incrementos de cuotas y decrementos en las bases de cotización

| Condiciones   |  | Peculiaridad de cotización  | Duración                             | Legislación         | Vigencia   |
|---|--|---|--------------------------------------|---------------------|------------|
| Contratos temporales inferiores a 7 días -excepto contratos de interinidad- |  | Incremento en un 36% de la cuota empresarial por Contingencias comunes  | Duración del contrato                | Ley 12/2001         | 11/07/2001 |
| Trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores del Mar                   | <b>Grupo II-A</b> - Trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en embarcaciones pesqueras comprendidas entre 50,01 y 150 toneladas de registro bruto-         | Decremento en las bases de cotización para la cotización por desempleo y contingencias comunes: Se le aplica el coeficiente reductor de 2/3 | Duración del contrato o la actividad | Orden de 22/11/1974 | 01/11/1974 |
|   | <b>Grupo II-B</b> -Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en embarcaciones pesqueras comprendidas entre 10,01 y 50 toneladas de registro bruto-       | Decremento en las bases de cotización para la cotización por desempleo y contingencias comunes: Se le aplica el coeficiente reductor de 1/2 |                                      |                     |            |
|   | <b>Grupo III</b> -Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en embarcaciones pesqueras de hasta 10 toneladas de registro bruto y trabajadores autónomos- | Decremento en las bases de cotización para la cotización por desempleo y contingencias comunes: Se le aplica el coeficiente reductor de 1/3 |                                      |                     |            |

## 2. Otras peculiaridades en la cotización a la Seguridad Social

### 2.5 Suspensión por Regulación de Empleo Total o Parcial y Situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, Paternidad, Riesgo embarazo o lactancia

| Condiciones  | Peculiaridad de cotización   | Duración               | Legislación               | Vigencia   |
|--|--|------------------------|---------------------------|------------|
| Trabajadores afectados por una suspensión total por Expediente de Regulación de Empleo   | El empresario no está obligado al ingreso del 100 por ciento de la aportación del trabajador.  | Periodo de Inactividad | Ley 27/2009 y RDL 10/2010 | 01/10/2008 |
| Trabajadores afectados por una suspensión parcial por Expediente de Regulación de Empleo   | El empresario no está obligado al ingreso del 100 por ciento de la aportación del trabajador por la parte de la jornada de trabajo en suspensión de regulación de empleo |                        | R.D. 2064/1995            | 26/01/1996 |
| Trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia con suspensión total de la relación laboral, con prestación abonada por pago directo | El empresario no está obligado al ingreso del 100 por ciento de la aportación del trabajador   |                        |                           |            |
| Trabajadores en situación de maternidad o paternidad, con suspensión parcial de la relación laboral (jornada a tiempo parcial), con prestación abonada por pago directo                                |  |                        |                           |            |
| Trabajadores por cuenta ajena en situación de permanencia en alta sin retribución  |  |                        |                           |            |
| Trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical que no den lugar a excedencia   | El empresario no está obligado al ingreso del 100 por ciento de la aportación del trabajador. La base de cotización es la mínima del sistema de la Seguridad Social.     |                        |                           |            |
| Trabajadores en periodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo  |  |                        |                           |            |

| CLAVE | CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO |                  |  |                                  |
|-------|------------------------------|------------------|--|----------------------------------|
| 100   | INDEFINIDO                   | TIEMPO COMPLETO  | ORDINARIO                                |                                  |
| 109   | INDEFINIDO                   | TIEMPO COMPLETO  | FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA          | TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL |
| 130   | INDEFINIDO                   | TIEMPO COMPLETO  | DISCAPACITADOS                           |                                  |
| 139   | INDEFINIDO                   | TIEMPO COMPLETO  | DISCAPACITADOS                           | TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL |
| 150   | INDEFINIDO                   | TIEMPO COMPLETO  | FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA          | INICIAL                          |
| 189   | INDEFINIDO                   | TIEMPO COMPLETO  |  | TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL |
| 200   | INDEFINIDO                   | TIEMPO PARCIAL   | ORDINARIO                                |                                  |
| 209   | INDEFINIDO                   | TIEMPO PARCIAL   | FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA          | TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL |
| 230   | INDEFINIDO                   | TIEMPO PARCIAL   | DISCAPACITADOS                           |                                  |
| 239   | INDEFINIDO                   | TIEMPO PARCIAL   | DISCAPACITADOS                           | TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL |
| 250   | INDEFINIDO                   | TIEMPO PARCIAL   | FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA          | INICIAL                          |
| 289   | INDEFINIDO                   | TIEMPO PARCIAL   |  | TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL |
| 300   | INDEFINIDO                   | FIJO DISCONTINUO |  |                                  |
| 309   | INDEFINIDO                   | FIJO DISCONTINUO | FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA          | TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL |
| 330   | INDEFINIDO                   | FIJO DISCONTINUO | DISCAPACITADOS                           |                                  |
| 350   | INDEFINIDO                   | FIJO DISCONTINUO | FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA          | INICIAL                          |
| 389   | INDEFINIDO                   | FIJO DISCONTINUO |  | TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL |
| 401   | DURACIÓN DETERMINADA         | TIEMPO COMPLETO  | OBRA O SERVICIO DETERMINADO              |                                  |
| 402   | DURACIÓN DETERMINADA         | TIEMPO COMPLETO  | EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN |                                  |
| 403   | DURACIÓN DETERMINADA         | TIEMPO COMPLETO  | INSERCIÓN                                |                                  |
| 408   | TEMPORAL                     | TIEMPO COMPLETO  |  | CARÁCTER ADMINISTRATIVO          |
| 410   | DURACIÓN DETERMINADA         | TIEMPO COMPLETO  | INTERINIDAD                              |                                  |
| 418   | DURACIÓN DETERMINADA         | TIEMPO COMPLETO  | INTERINIDAD                              | CARÁCTER ADMINISTRATIVO          |
| 420   | TEMPORAL                     | TIEMPO COMPLETO  | PRÁCTICAS                                |                                  |
| 421   | TEMPORAL                     | TIEMPO COMPLETO  | FORMACIÓN                                |                                  |
| 430   | TEMPORAL                     | TIEMPO COMPLETO  | DISCAPACITADOS                           |                                  |
| 441   | TEMPORAL                     | TIEMPO COMPLETO  | RELEVO                                   |                                  |
| 450   | TEMPORAL                     | TIEMPO COMPLETO  | FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA          |                                  |
| 452   | TEMPORAL                     | TIEMPO COMPLETO  | EMPRESAS DE INSERCIÓN                    |                                  |
| 501   | DURACIÓN DETERMINADA         | TIEMPO PARCIAL   | OBRA O SERVICIO DETERMINADO              |                                  |
| 502   | DURACIÓN DETERMINADA         | TIEMPO PARCIAL   | EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN |                                  |
| 503   | DURACIÓN DETERMINADA         | TIEMPO PARCIAL   | INSERCIÓN                                |                                  |
| 508   | TEMPORAL                     | TIEMPO PARCIAL   |  | CARÁCTER ADMINISTRATIVO          |
| 510   | DURACIÓN DETERMINADA         | TIEMPO PARCIAL   | INTERINIDAD                              |                                  |
| 518   | DURACIÓN DETERMINADA         | TIEMPO PARCIAL   | INTERINIDAD                              | CARÁCTER ADMINISTRATIVO          |
| 520   | TEMPORAL                     | TIEMPO PARCIAL   | PRÁCTICAS                                |                                  |
| 530   | TEMPORAL                     | TIEMPO PARCIAL   | DISCAPACITADOS                           |                                  |
| 540   | TEMPORAL                     | TIEMPO PARCIAL   | JUBILADO PARCIAL                         |                                  |
| 541   | TEMPORAL                     | TIEMPO PARCIAL   | RELEVO                                   |                                  |
| 550   | TEMPORAL                     | TIEMPO PARCIAL   | FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA          |                                  |
| 552   | TEMPORAL                     | TIEMPO PARCIAL   | EMPRESAS DE INSERCIÓN                    |                                  |