



BENEFICIOS Y BONIFICACIONES EN LA CONTRATACION DE MUJERES



CIUDAD AUTÓNOMA
DE
MELILLA

Consejería de Educación y Colectivos Sociales
Viceconsejería de la Mujer



INTRODUCCIÓN

Como quiera que la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres sigue siendo un reto en todos los ámbitos, los poderes públicos deben establecer medidas para contrarrestar estas desigualdades de hecho, medidas que supone al fin y al cabo un beneficio para la sociedad en general.

Este folleto/guía pretende informar y sensibilizar a la sociedad en general y a los empresarios/as en particular sobre las ayudas que fomentan la contratación de mujeres y por tanto la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

AYUDAS QUE SE CONCRETAN EN BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LAS COTIZACIONES EMPRESARIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL.

☐ LA CONTRATACIÓN “**INDEFINIDA**” A TIEMPO COMPLETO DE DETERMINADOS COLECTIVOS TIENE BONIFICACIONES EN LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL.

NORMATIVA: Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo.

- Ayudas específicas a la contratación de MUJERES.

Objetivo: fomentar la contratación indefinida y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

☐ Contratos a Mujeres desempleadas en general: 850 euros al año (70,83 euros/mes) durante 4 años.

☐ Mujeres que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha de parto, adopción o acogimiento: 1200 euros al año (100 euros/mes) durante 4 años.

☐ Mujeres que sean contratadas después de 5 años de inactividad laboral, siempre que antes de su retirada hayan trabajado al menos 3 años: 1200 euros al año (100 euros/mes) durante 4 años.

☐ Mujeres con contrato indefinido, que haya suspendido su contrato por maternidad o por excedencia por cuidado de hijos / as y que se incorporen al trabajo en los 2 años siguientes a la fecha de inicio del permiso por maternidad o excedencia (la misma bonificación tendrán las mujeres con contrato temporal si en el momento de su reincorporación el contrato se transforma en indefinido.) 1200 euros al año(100 euros/mes) durante 4 años.

▫ Mujeres que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género según Ley O. 1/2004: 1.500 euros al año (redacción dada por Real Decreto 1917/2008) durante 4 años.

Acreditaran esta situación a través de sentencia condenatoria, resolución judicial que acuerde medida cautelar de protección, a través de orden de protección o excepcionalmente informe del ministerio fiscal.



- Ayudas a OTROS COLECTIVOS Y SITUACIONES ESPECIALES, aplicables también a la contratación de mujeres.

Objetivo: fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos y situaciones especiales.

▫ Contratos a mayores de 45 años: 1200 euros al año durante toda la vigencia del contrato.

▫ Contratos a jóvenes de 16 a 30 años: 800 Euros al año (66,67 Euros/mes) durante 4 años.

▫ Contratos a desempleados/as inscritos/as interrumpidamente como en la oficina de empleo durante al menos 6 meses y trabajadores/as en situación de exclusión social: 600 euros al año (50 euros al mes) durante 4 años.

▫ Contratos a Víctimas de violencia domestica (violencia ejercida en el ámbito familiar) 850 euros al año(70,83 euros/mes) durante 4 años.

▫ Contratos a desempleados/as con responsabilidades familiares (Real Decreto 1975/2008)
: 1.500 euros al año durante 4 años.

▫ Contratos a Mujeres con discapacidad: en general: 5.350 euros al año, con discapacidad severa 5.950 euros al año durante toda la vigencia del contrato.

▫ Contratos a Mujeres mayores de 45 años con discapacidad: en general: 5.700 Euros al año y con discapacidad severa 6.300 euros al año durante toda la vigencia del contrato.

▫ Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación: 500 euros durante 4 años .

- Mantenimiento del empleo indefinido

▫ Contratos de carácter indefinido de trabajadores/as de 60 o más años con una antigüedad en al empresa de 5 o más: 50% de aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10% hasta el 100%.

Objetivo: mantener el empleo indefinido.

▫ LA CONTRATACIÓN “TEMPORAL” (SUPUESTOS EXCEPCIONALES) A TIEMPO COMPLETO DE DETERMINADOS COLECTIVOS TIENE BONIFICACIONES EN LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL.

NORMATIVA: Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo.

Objetivo: fomentar la contratación de determinados colectivos entre los que se encuentran las mujeres.

▫ Mujeres con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo:

- En general: menores de 45 años: 4100 euros al año. Mayores de 45 años: 4700 euros al año, durante toda la vigencia del contrato

- Con discapacidad severa: menores de 45 años: 4700 euros al año. Mayores de 45 años: 5.300 euros al año, durante toda la vigencia del contrato.

▫ Personas en situación de exclusión social: 500 euros al año durante toda la vigencia del contrato.

▫ Mujeres víctimas de violencia de genero o domestica: 600 euros al año durante toda la vigencia del contrato.

□ CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES/AS INTERINOS PARA "SUSTITUIR" A TRABAJADORES/AS EN DETERMINADAS SITUACIONES.

Objetivo: fomentar la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

NORMATIVA: Disposición Adicional 14ª del Estatuto de los Trabajadores modificado por la Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, Ley Orgánica 1/2004 sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Genero y Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

□ Los empresarios/as que celebren contratos de interinidad para sustituir a trabajadores que estén en situación de excedencia por cuidado de hijos/as o excedencia por cuidado de familiares, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la seguridad social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios/as de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como preceptores:

⇒ Bonificación del 95 % de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes: el primer año de excedencia del trabajador/a al que se sustituye.

⇒ Bonificación del 60% de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes: el segundo año de excedencia del trabajador/a al que se sustituye.

⇒ Bonificación del 50% de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes: el tercer año de excedencia del trabajador/a al que se sustituye.



▫ Los empresarios/as que celebren contratos de interinidad con desempleados para sustituir a trabajadores que estén en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, por maternidad, por adopción o acogimiento, y por paternidad tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cotizaciones empresariales a la seguridad social durante todo el tiempo que dure la suspensión del contrato. En el supuesto de riesgo durante la lactancia natural, hasta que el lactante tenga 9 meses.

Igualmente se aplicará a desempleados/as contratados para sustituir trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de las sociedades cooperativas en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento.

▫ Trabajadores/as contratados para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato o ejercitado su derecho de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo: 100% de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes.

Duración: Todo el periodo que dure la suspensión del contrato, 6 meses en el caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

▫ OTRAS CONTRATACIONES “TEMPORALES”.

NORMATIVA: DISPOSICIÓN TRANSITORIA 5ª LEY 45/2002.
Y DISPOSICIÓN ADICIONAL 2º DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Objetivo: fomentar la contratación de determinados grupos.

▫ Contratos a desempleados/as mayores de 52 años inscritos en el SPEE que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios del art. 215 de la LGSS o del subsidio por desempleo del REASS: bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante un máximo de 12 meses.

▫ Contratos a personas con discapacidad con contratos formativos: Practicas: 50% del cuota empresarial por contingencias comunes, hasta 2 años.

Formación: 50% de la cuota de formación durante toda la vigencia del contrato.

□ CONTRATACION “TEMPORAL” O “INDEFINIDA” DE EMPLEADOS/AS DE HOGAR EN FAMILIA NUMEROSA

□ La contratación de trabajadores fijos (un solo empleador/a) incluidos en el régimen especial de empleados de hogar que presten servicios como cuidadores de familias numerosas tendrá una deducción en la cuota del 45% durante el tiempo de cuidado de familia numerosa.

□ OTRAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO y PROTECCIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS.

Normativa: Real Decreto Ley 2/2009 de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de personas desempleadas.

Objetivo: fomentar la contratación indefinida de trabajadores/as en desempleo.

□ Las empresas que contraten “indefinidamente” a trabajadores/as en desempleo que perciban prestación (al menos 3 meses), podrán beneficiarse de una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la seguridad social de esos trabajadores/as (hasta alcanzar como máximo el equivalente del importe que tuviera pendiente de percibir a la fecha de entrada en vigor del contrato con un máximo de duración de la bonificación de 3 años).

Obligación de mantenimiento en el empleo durante un mínimo de 1 año.

Vigencia: hasta 31 de diciembre de 2009 con posible prórroga en función de las circunstancias.



PORCENTAJE DE BENEFICIO POR CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

- Cuantía de las Bonificaciones de las cuotas a la S.S. si los contratos son a tiempo parcial.
Normativa: Artículo 7.2 Ley 43/2006 modificado por el Real Decreto 2/2009)

Jornada	Porcentaje de bonificación
20%	50%
40%	70%
Media Jornada	80%
Jornada igual al 70% jornada completa	100%

-Considerar desempleado/a a efecto del programa de fomento de empleo a trabajadores a tiempo parcial con jornadas muy reducidas: “ siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”

Normativa: Art. 1.1 Ley 43/2006 modificado por el Real Decreto 2/2009)





CIUDAD AUTÓNOMA

MELILLA

Consejería de Educación y Colegios Sociales
Vicesconsejería de la Mujer



UNIÓN EUROPEA
FSE

"Iniciativa de Empleo Juvenil"
"Iniciativa de Empleo Juvenil"



Centro de la Mujer

C/ Duque nº 7, 1ª planta
Melilla

