

La celebración, entre el 9 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2009, de contratos indefinidos con desempleados perceptores de la prestación o subsidio por desempleo o de la renta activa de inserción tiene derecho a una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes.

Si el contrato fuera a tiempo parcial la cuantía de la bonificación se reducirá en proporción a la jornada pactada.

Si el contrato fuera para trabajos fijos discontinuos, la bonificación sólo se aplicará en los períodos de ocupación del trabajador.

La cuantía global de la bonificación se fijará en la fecha de inicio de la relación laboral y únicamente se modificará cuando se varíe la jornada pactada o el tipo de contrato.

Esta bonificación es incompatible con cualquier otra prevista para fomentar la contratación indefinida de trabajadores desempleados.

Duración de la bonificación

La bonificación se aplicará hasta que su cuantía alcance un importe equivalente a la cuantía bruta de la prestación, subsidio o renta activa de inserción que el trabajador tuviera pendiente de percibir en la fecha de inicio de la relación laboral y con el límite máximo de 3 años.

A efectos del cálculo de la duración de las bonificaciones el empleador requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación o subsidio por desempleo o renta activa de inserción pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

Requisitos

Para acceder a estas bonificaciones se deben reunir los siguientes requisitos:

- La aplicación de la bonificación requiere el consentimiento del trabajador desempleado que debe quedar expresado en el contrato de trabajo.
- Cuando el trabajador contratado sea un perceptor de la prestación contributiva por desempleo debe haber percibido la prestación durante, al menos, 3 meses en el momento de la contratación.
- El empleador beneficiario debe mantener al trabajador contratado durante al menos 1 año. En caso de incumplimiento de esta obligación, el empresario deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas.

No se considera incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga alguna de las siguientes causas:

- * Despido disciplinario procedente.
- * Dimisión.
- * Muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

El disfrute de esta bonificación por el empresario no afecta al derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la contratación, que se podrán mantener, si se trata de un contrato a tiempo parcial, o recuperar en el futuro.