

JOSÉ ANTONIO PANIZO ROBLES

Administrador Civil del Estado

Miembro del Instituto Europeo de Seguridad Social

Extracto:

EN julio de 2004 el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos suscribieron la «*Declaración de diálogo social para la competitividad, empleo estable y cohesión social*» en el marco de la cual se efectuaba una valoración positiva de la concertación social como instrumento válido para la mejora del volumen y la estabilidad en el empleo en los últimos años, y se manifestaba la voluntad de profundizar en esos objetivos, analizando, entre otras cuestiones, los diferentes elementos que incidiesen en la creación de empleo y en su estabilidad.

Como consecuencia de dicha *Declaración* se constituyó una «*Mesa de Diálogo Social*» con la finalidad, entre otras materias, de profundizar en el análisis del mercado de trabajo, proponer las medidas convenientes para la generación de empleo estable y la reducción de la temporalidad en la contratación en un marco de creciente competitividad, de cuyos trabajos ha resultado el «*Acuerdo social para la mejora del crecimiento y del empleo*», ratificado el 9 de mayo de 2006.

Dentro de las medidas que recoge el Acuerdo, algunas se dirigen al impulso y apoyo a la contratación indefinida y a la conversión de empleo temporal en fijo, modificando el sistema de incentivos a la contratación indefinida con unos criterios específicos como son la selección de los colectivos beneficiarios, mediante su extensión a grupos hasta ahora excluidos (como es el caso de los jóvenes varones de 16 a 30 años), la simplificación de los propios beneficios, la ampliación de la duración de las bonificaciones con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo, la sustitución de la modalidad de bonificación que de constituir un porcentaje sobre la cuota empresarial por contingencias comunes se determina en un importe fijo, mecanismo que supone un beneficio para los trabajadores de menor nivel retributivo y, por último, la adecuación de la aplicación de los incentivos a las modalidades de contratos a tiempo parcial.

El Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, supone la incorporación del contenido del Acuerdo de 9 de mayo de 2006 al ordenamiento jurídico, en el marco del cual se recoge un nuevo Programa de Fomento del Empleo, que supone una modificación sustancial del que venía aplicándose, y a cuyo análisis se dirige el estudio que se reproduce en las páginas siguientes.

Sumario:

- I. Introducción.
 - II. Breve síntesis del contenido del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio.
 - 1. El establecimiento de medidas contra la temporalidad y a favor de la utilización del empleo estable en la contratación inicial.
 - 2. La reducción de cotizaciones empresariales.
 - 3. Mejora de la cobertura por desempleo de determinados colectivos.
 - 4. La mejora de la protección del FOGASA en supuestos de insolvencia empresarial.
 - III. El nuevo Programa de Fomento del Empleo.
 - 1. La aplicación de los incentivos por la contratación estable: la regulación de la Ley 30/2005.
 - 2. La valoración de los incentivos de estímulo de contratos estables.
 - 3. El nuevo Programa de Fomento del Empleo.
 - 4. Otros supuestos de bonificaciones de cotizaciones por contratación de trabajadores.
- Anexos.

I. INTRODUCCIÓN

En julio de 2004, el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas así como las organizaciones empresariales de mayor representatividad ¹ suscribieron la «*Declaración de diálogo social para la competitividad, empleo estable y cohesión social*» en el marco de la cual se efectuaba una valoración positiva de la concertación social como instrumento válido para la mejora del volumen y la estabilidad en el empleo en los últimos años, manifestando la voluntad de profundizar en esos objetivos, analizando, entre otras cuestiones, los diferentes elementos que incidiesen en la creación de empleo y en su estabilidad ².

Como consecuencia de dicha *Declaración* se constituyó una «*Mesa de Diálogo Social*» (formada por los representantes de las organizaciones firmantes de la Declaración) con la finalidad, entre otras materias, de profundizar en el análisis del mercado de trabajo, proponer las medidas más convenientes para la generación del empleo estable y la reducción de la temporalidad en la contratación en un marco de creciente competitividad ³, de cuyos trabajos ha resultado el «*Acuerdo social para la mejora del crecimiento y del empleo*», ratificado el 9 de mayo de 2006 ⁴.

Dentro de las medidas que recoge el Acuerdo, algunas se dirigen al impulso y apoyo a la contratación indefinida y a la conversión de empleo temporal en fijo, modificando el sistema de incentivos a la contratación indefinida con unos criterios específicos como son la selección de los colectivos beneficiarios, mediante su extensión a grupos hasta ahora excluidos (como es el caso de

¹ Es decir, la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) desde la vertiente sindical, y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).

² El contenido de la «*Declaración de diálogo social*» puede encontrarse en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (www.mtas.es).

³ La constitución de la *Mesa de Diálogo Social* y de los trabajos de la misma fue precedida del encargo a una Comisión de Expertos de un Informe para «*Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*». El Informe se encuentra disponible en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (www.mtas.es).

⁴ El Acuerdo sobre mejora del crecimiento y el empleo establece una serie de medidas que se han incorporado al ordenamiento jurídico a través del Real Decreto-Ley 5/2006. Su contenido puede encontrarse en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (www.mtas.es).

los jóvenes varones de 16 a 30 años), la simplificación de los propios beneficios, la ampliación de la duración de las bonificaciones con el objetivo de favorecer el mantenimiento del empleo, la sustitución de la modalidad de bonificación, que de constituir un porcentaje sobre la cuota empresarial por contingencias comunes se determina en un importe fijo, mecanismo que supone un beneficio para los trabajadores de menor nivel retributivo y, por último, la adecuación de la aplicación de los incentivos a las modalidades de contratos a tiempo parcial.

El Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio (en adelante, RDLMCE), supone la incorporación del contenido del Acuerdo de 9 de mayo de 2006 al ordenamiento jurídico, en el marco del cual se recoge un nuevo Programa de Fomento del Empleo, que supone una modificación sustancial del Programa que venía aplicándose hasta la actualidad ⁵.

II. BREVE SÍNTESIS DEL CONTENIDO DEL REAL DECRETO-LEY 5/2006, DE 9 DE JUNIO

En una breve síntesis del RDLMCE –ya que el objetivo del presente trabajo es el análisis del nuevo Programa de Fomento del Empleo que se efectúa en el apartado III– el mismo recoge todo el contenido del Acuerdo social del modo siguiente:

1. El establecimiento de medidas contra la temporalidad y a favor de la utilización del empleo estable en la contratación inicial.

En este ámbito, las medidas que prevé el RDLMCE (y que formalmente se incluyen como modificaciones de diferentes preceptos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –ET– ⁶) son las siguientes:

- a) La prohibición del encadenamiento abusivo de contratos temporales. Conforme a las previsiones del artículo 15.5 ET, como regla general cualquier trabajador que, habiendo suscrito con la misma empresa dos o más contratos temporales, de la misma o diferente modalidad contractual, para el mismo puesto de trabajo ⁷, acumule una prestación de servicios superior a 24 meses dentro de un período de 30 meses, adquiere la condición de trabajador indefinido ⁸. La nueva regulación del encadenamiento de contratos se aplicará, a

⁵ Y regulado en la disposición adicional 50.ª de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006. Esta disposición adicional resulta derogada de forma expresa (excepto los apartados 1 y 2 de su número Diez), de acuerdo con la disposición derogatoria del Real Decreto-Ley 5/2006.

⁶ Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

⁷ Lo sea de forma directa o a través de la puesta a disposición por empresas temporales.

⁸ De acuerdo con la disposición adicional 15.ª ET –en la redacción dada por el art. 12.Trece RDLMCE– la prohibición del encadenamiento de contratos temporales se extiende a las Administraciones públicas y sus organismos autónomos.

partir del 15 de junio de 2006; respecto de los contratos suscritos anteriormente, a los efectos del cómputo del número de contratos encadenados, del período de prestación de servicios y del plazo en que ha de estar comprendido dicho período, se ha de tomar en consideración el vigente el 15 de junio de 2006 ⁹.

- b) Se procede a la derogación del contrato de inserción –mediante la derogación del art. 15.1 d) ET– ¹⁰ mientras que se incentiva el carácter formativo de los contratos para la formación ¹¹.
- c) La extensión de la utilización del contrato de fomento de la contratación indefinida respecto de la conversión de los contratos temporales en indefinidos, siempre que el contrato se hubiese suscrito antes de 31 de diciembre de 2007, mientras que en la regulación vigente hasta ahora el contrato debería haberse celebrado antes del 31 de diciembre de 2003 ¹².
- d) Una delimitación más precisa de la cesión ilegal de los trabajadores, con la finalidad de cortar determinadas situaciones abusivas, que pasan a configurarse como prestamismo laboral ilícito. A tal efecto, y de conformidad con el nuevo apartado 2 del artículo 43 ET, se considera que se incurre en cesión ilegal de trabajadores en las siguientes situaciones:

⁹ De acuerdo con la disposición transitoria segunda del RDLMCE.

¹⁰ El apartado 1 a) 1.º y 2.º de la disposición derogatoria RDLMCE procede a la derogación del apartado 15.1 d) ET, así como las referencias al contrato de inserción contenidas en los artículos 8.2, 15.6 y 49.1 c) ET.

De acuerdo con el apartado 1 d) del artículo 15 ET (incorporado por el art. 1.9 de la Ley 12/2001, modificado por el art. 24 de la Ley 62/2003) cuando se contratase a un trabajador desempleado, inscrito en la oficina de empleo, por parte de una Administración Pública o entidad sin ánimo de lucro y el objeto de dicho contrato temporal de inserción sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente. Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde finalizar el anterior contrato de esta naturaleza, siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un período superior a 9 meses en los últimos 3 años.

La disposición transitoria tercera RDLMCE prevé que la cotización a la Seguridad Social, desempleo, FOGASA y formación profesional, por los contratos de inserción celebrados con anterioridad al 15 de junio de 2006 y que permanezcan en vigor en dicha fecha, se ha de llevar a cabo aplicando las bases y tipos de cotización vigentes en la fecha de devengo de las cuotas, siendo el tipo de cotización por desempleo el que esté previsto en cada momento para la contratación indefinida.

¹¹ De acuerdo con el nuevo artículo 11.2 ET, el límite máximo es de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos/trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio; de igual modo, no existe límite máximo para la contratación de desempleados como alumnos/trabajadores en programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

¹² Conforme a la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, a cuyo apartado 2 b) da nueva redacción el artículo 10.Uno RDLMCE.

Un análisis de la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (así como de su antecedente el RDL 5/2001, de 2 de marzo) en CABEZA PEREIRO, J.: «La Seguridad Social en la Ley 12/2001, de 9 de julio». *Relaciones Laborales*, Números 11/12. Junio 2002. PURCALLA BONILLA, M.A. y RIVAS VALLEJO, M.P.: «Los contratos formativos y a tiempo parcial al amparo del nuevo régimen jurídico introducido por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo». *Tribuna Social*. N.º 124. Abril 2001; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «El principio de estabilidad en el empleo, avances y retrocesos tras la promulgación del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. N.º 220. Julio 2001 o RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «La reforma laboral (el 2001 y el empleo: una perspectiva general)». *Temas Laborales*. N.º 61. 2001.

- Que el objeto de los contratos de servicios entre las respectivas empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria.
 - Que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de la actividad o no ejerza las funciones propias a su condición de empresario ¹³.
- e) Por último, la ampliación de los derechos de información y de actuación de los representantes de los trabajadores, tanto en las empresas principales, como en el supuesto de las empresas contratistas y subcontratistas ¹⁴.

2. La reducción de cotizaciones empresariales.

En base a los compromisos adquiridos en el Acuerdo de 9 de mayo de 2006, el RDLMCE establece ¹⁵ una reducción de las cotizaciones a cargo de la empresa, de la forma siguiente:

- a) Se reducen las cotizaciones al desempleo a cargo de la empresa, en los casos de contratos indefinidos, en 0,25 puntos, a partir del 1 de julio de 2006.
- b) Se suprime el recargo en la cotización empresarial al desempleo en los contratos de duración determinada, a tiempo completo, realizado por empresas de trabajo temporal, de modo que a todos los contratos temporales a jornada completa se les aplica el mismo tipo de cotización por desempleo ¹⁶.
- c) Se reduce a la mitad la cotización al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) que pasa a ser el 0,20 frente al 0,40 anterior.

¹³ Se mantienen las consecuencias legales de la cesión ilegal de los trabajadores, como la responsabilidad solidaria de la cedente y la cesionaria por las obligaciones contraídas con los trabajadores y la Seguridad Social, así como la adquisición de la condición de fijos por parte de los trabajadores sometidos al tráfico ilícito, bien, a elección del trabajador, en la empresa cedente o cesionaria.

Sobre la cesión de trabajadores, *vid.* HORTAL IBARRA, J.C.: «Subcontratación, cesión legal de trabajadores y responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales». *Tribuna Social. Rev. de S.S. y Laboral*. N.º 175. Julio 2005 o LLANO SÁNCHEZ, M.: «Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo». *Relaciones Laborales*. N.º 2. Enero 2006.

¹⁴ Mediante la modificación –a través del art. 12 del RDL– de los artículos 42, apartados 4, 6 y 7, y 81 ET, y –a través del art. 14– del artículo 12.7 de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

¹⁵ Mediante la modificación –a través de su art. 11– del número 2 del apartado Nueve del artículo 110 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006.

¹⁶ Salvo si estos contratos están suscritos con trabajadores desempleados, en cuyo caso el tipo de cotización empresarial sigue siendo el mismo que el establecido en los contratos indefinidos.

Cotización al desempleo, FOGASA y formación profesional antes y después del 1 de julio de 2006

Contingencia	Empresario		Trabajador		Total	
	01-01-06	01-07-06	01-01-06	01-07-06	01-01-06	01-07-06
Desempleo:						
Con carácter general	6,00	5,75	1,55	1,55	7,55 ¹⁷	7,30
Contratación de duración determinada:						
A tiempo completo	6,70	6,70	1,60	1,60	8,30	8,30
A tiempo parcial	7,70	7,70	1,60	1,60	9,30	9,30
Fondo de Garantía Salarial	0,40	0,20	–	–	0,40	0,20
Formación profesional	0,60	0,60	0,10	0,10	0,70	0,70

3. Mejora de la cobertura por desempleo de determinados colectivos.

En la cobertura de la protección por desempleo, las modificaciones se dirigen a mejorar las prestaciones en tres supuestos diferenciados: los trabajadores fijos discontinuos, los desempleados mayores de 45 años y los socios trabajadores temporales de las sociedades cooperativas.

Respecto de los primeros, la nueva redacción del apartado 1.4 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) considera comprendidos en la situación legal de desempleo a los trabajadores fijos discontinuos ¹⁸, incluidos los que lleven a cabo actividades que se repitan en fechas ciertas, en los períodos de inactividad productiva ¹⁹.

¹⁷ En todos los supuestos, la cuota del desempleo para los trabajadores eventuales incluidos en el REASS se reduce, durante el año 2006 y tanto en la aportación empresarial como en la del trabajador, en un 30 por 100.

¹⁸ La disposición adicional cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre –que resulta derogada por la disp. derog. del RDLMCE– precisó que la protección por desempleo de los trabajadores fijos de carácter discontinuo era de aplicación tanto a los trabajadores con contratos de fijo discontinuo concertados antes del 4 de marzo de 2001 (fecha de entrada en vigor del RDL 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad) como a los trabajadores con contratos de fijos discontinuos concertados con posterioridad a dicha fecha.

Sobre la cobertura de desempleo de los trabajadores fijos discontinuos, *vid.* CABEZA PEREIRO, J.: «Desempleo de trabajadores fijos-periódicos». *Aranzadi Social*. N.º 12. Octubre 2001; GORELLI, J. (coord.): *El nuevo régimen jurídico del despido y del desempleo. Análisis de la Ley 45/2002*. Ed. Laborum. Murcia. 2002; MARTÍNEZ LUCAS, J.A.: «La reforma del sistema de protección por desempleo en la Ley 45/2002». *Actualidad Laboral*. N.º 24. 9 al 15 de junio de 2003 o ROQUETAS BUJ, R.: «Trabajo fijo discontinuo y protección por desempleo». *Justicia Laboral*. N.º 17. Febrero. 2004 y «Trabajo fijo discontinuo y protección asistencial por desempleo». *Relaciones Laborales*. Abril 2005.

¹⁹ El nuevo apartado 1.4 del artículo 208 LGSS precisa que las referencias que el Título III de la misma efectúa a los trabajadores fijos discontinuos se entenderán realizadas a los trabajadores que lleven a cabo trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

En lo que se refiere a los desempleados con 45 o más años, se refuerza su protección extendiendo el subsidio especial de desempleo de 6 meses, a los que no tengan responsabilidades familiares, desapareciendo el requisito de haber agotado una prestación contributiva de 12 meses. En el mismo sentido, se extiende a los trabajadores fijos discontinuos que extingan una relación laboral de tales características, trabajadores que tendrán derecho a un subsidio de desempleo de 6 meses, siempre que hayan agotado una prestación contributiva de desempleo, de cualquier duración, tengan más de 45 años y hayan cotizado en condición de trabajadores fijos discontinuos un período mínimo de 9 años ²⁰.

Por último, se modifica el Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio ²¹, calificando como situación protegida el desempleo que surja por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada por parte del socio trabajador temporal de la cooperativa ²².

4. La mejora de la protección del FOGASA en supuestos de insolvencia empresarial ²³.

A su vez, el Real Decreto-Ley modifica la regulación de la protección de los salarios e indemnizaciones debidos a los trabajadores y a abonar por el FOGASA, en los supuestos de insolvencia empresarial, del modo siguiente:

a) Se mejora la cobertura de los salarios a abonar por el FOGASA, ya que:

- Se amplía 3 veces el importe diario del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (en vez del duplo) el límite máximo de salarios debidos a abonar por FOGASA.
- Se incrementa el número de días máximos de salario pendiente de pago a abonar por el FOGASA desde los 120 días a 150.
- Por último, se incluye en la cuantía a abonar la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

²⁰ Vid. el artículo 215, apartados 1.1 b) y 1.4 LGSS, en la redacción que incorpora el artículo 15 apartados Dos y Tres del RDLMCE.

²¹ Por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

²² A efectos de la acreditación de la finalización del vínculo societario de duración determinada, se precisa certificación del Consejo Rector de la baja en la cooperativa por dicha causa y efectos del cese.

²³ Además de las cuestiones reflejadas en los puntos de este apartado II y de la que se comenta en el apartado III, el Real Decreto-Ley contempla otras materias, como son:

- La modernización del Servicio Público Estatal de Empleo y su mayor coordinación con el resto de los Servicios Públicos de Empleo (*disp. adic. sexta*).
- Nuevas funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que, entre otras cuestiones, asume las funciones del Observatorio de la negociación colectiva (*disp. adic. séptima*).
- Consulta y participación de los interlocutores sociales en la delimitación de los objetivos y programas del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (*disp. final primera*).

b) Se modifica la regulación de las indemnizaciones reconocidas por despido, extinción o finalización de contratos, previstos en el artículo 33.2 ET, del modo siguiente:

- El salario diario, base del cálculo de la indemnización, se amplía desde 2 veces el SMI hasta el triple.
- En los casos de despido e indemnización, conforme al artículo 50 ET²⁴, el importe de la indemnización pasa a calcularse sobre la base de 30 días por año de servicios, frente a la base de 25 días aplicable anteriormente.
- Se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción de la relación laboral por causas objetivas, previstas el artículo 52, las debidas por extinción del contrato conforme al artículo 64 de la Ley Concursal²⁵; las originadas por finalización de los contratos temporales, así como las conciliadas judicialmente²⁶.

No obstante la entrada en vigor del RDLMCE, conforme a la disposición transitoria cuarta del mismo, las prestaciones del FOGASA establecidas en el mismo son aplicables a las solicitudes que se presenten a partir del día siguiente a la publicación de la disposición en el BOE, es decir, a partir del día 15 de junio de 2006²⁷.

III. EL NUEVO PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

La Sección Primera del Capítulo I RDLMCE regula el nuevo Programa de Fomento del Empleo, llevando al ordenamiento sociolaboral los compromisos contenidos en el Acuerdo de 9 de mayo de 2006, programa que resultará de aplicación a la contratación que se produzca a partir del 1 de julio de 2006, o a la transformación o conversión de contratos realizadas a partir de dicho momento, en las condiciones y requisitos previstos en aquél.

²⁴ Es decir, en los casos de rescisión de relación laboral por voluntad del trabajador en los supuestos tasados previstos en el artículo 50 ET.

²⁵ El artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, prevé la posibilidad de llevar a cabo expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, así como de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales, una vez presentada ante el juez de lo mercantil la solicitud de declaración de concurso, los cuales no se realizan en función de las normas previstas en la Ley de Procedimiento Laboral, sino conforme a las reglas especiales contenidas en dicho artículo.

Un análisis de la Ley Concursal en las relaciones de trabajo en ALAMEDA CASTILLO, M.T.: «La relación de trabajo en la Ley concursal. Ley 22/2003, de 9 de julio». *Temas Laborales*. N.º 73/2004; ALBIOL MONTESINOS, J.: *Aspectos laborales de la Ley Concursal*. Valencia. 2004; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: «Aspectos laborales de la nueva Ley Concursal». *Justicia Laboral*. N.º 15. Agosto 2003; RÍOS SALMERÓN, B. y SEMPERE NAVARRO, A.V.: *La Ley Concursal y los aspectos sociales Laborum*, Murcia 2004; RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «La nueva ley concursal y el contrato de trabajo: aspectos generales». *Relaciones Laborales*. N.º 23/24. 2003 o TAPIA HERMIDA, A.: «Efectos del concurso de acreedores sobre la relación laboral de alta dirección». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. N.º 264. Marzo 2005.

²⁶ A los efectos de la modificación de la actuación del FOGASA el artículo 12 RDLMCE modifica el artículo 33, apartados 1, 2, 7 y 8.

²⁷ Conforme a las previsiones de la disposición final cuarta RDLMCE.

Por ello, en el ejercicio 2006 van a coexistir dos Programas de Fomento del Empleo: de una parte, el regulado en la disposición adicional 50.^a de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006 –que resulta derogada con la entrada en vigor del RDL 28– respecto de los contratos celebrados con anterioridad y, de otra, el recogido en el RDLMCE en relación con los contratos que se suscriban a partir de su vigencia 29, sin perjuicio de aplicar a unos y a otros contratos las previsiones del artículo 8 RDLMCE (referido al mantenimiento en determinados supuestos especiales).

De ahí que se efectúe, en primer lugar, un breve resumen del Programa de Fomento del Empleo vigente hasta el 1 de julio de 2006 para posteriormente llevar a cabo un análisis del contenido en el RDLMCE.

1. La aplicación de los incentivos por la contratación estable: la regulación de la Ley 30/2005.

Si durante la década de los ochenta la aplicación de los incentivos se dirigía a la contratación de colectivos muy específicos que encontraban mayores dificultades en su inserción laboral 30, en la década de los noventa comienzan a ponerse en vigor mecanismos de fomento del empleo por tiempo indefinido, básicamente a través de reducciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social en favor de las empresas que contratasen trabajadores fijos o, en su caso, procediesen a la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos.

Este mecanismo va a sufrir un cambio a través del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) de 1997 31, cuyo contenido, al menos en lo que respecta a los incentivos a la contratación, se recogió en el Real Decreto-Ley 9/1997, sustituido posteriormente por la Ley 64/1997, en cuyo marco se habilita al Gobierno para implantar medidas de estímulo en favor del empleo estable de personas inscritas como desempleadas, así como respecto de la conversión de contratos temporales en contratos fijos, incentivos que, como regla general, consisten en una reduc-

²⁸ Salvo los números 1 y 2 de su apartado Diez (relativos, respectivamente, a la autorización concedida al Gobierno para que establezca bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social a favor del personal investigador, así como para que extienda las bonificaciones establecidas a favor de los cuidadores que presten servicios para familias numerosas a los supuestos de cuidadores de personas dependientes).

La derogatoria del RDLMCE deroga de igual modo el artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, que estableció el Programa de Fomento del Empleo para 1995, así como la disposición adicional cuarta, apartado Tres, de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, mediante la que se prorrogó para 2002 el Programa de Fomento del Empleo regulado en la Ley 12/2001.

²⁹ Conforme a la disposición transitoria primera RDLMCE las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de aquél se seguirían rigiendo por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación.

³⁰ Uno de los colectivos lo constituían las personas con discapacidad, cuya contratación encontró la aplicación de incentivos desde el Real Decreto 1451/1983.

³¹ El texto del AIEE puede consultarse en *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Legislación y Jurisprudencia)*. CEF. Madrid. N.º 170. Mayo 1997, o en la publicación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: «*Diálogo social y estabilidad en el empleo*». Madrid. 1997. Un análisis del mismo se encuentra en RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M.: «El AIEE y la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1997». Edit. Documentación Laboral. ACARL. N.º 53. 1997.

ción de la aportación a cargo de las empresas en la cotización por contingencias comunes. Dicho mecanismo, continuado en la Ley 50/1998, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, va a mantenerse en las subsiguientes Leyes de *acompañamiento*, así como a través de disposiciones específicas, cuya última manifestación se encuentra en la disposición adicional 50.^a de la Ley 30/2005, cuyo contenido –al menos en lo que se refiere a los colectivos beneficiarios e importe de los incentivos–, es el siguiente ³²:

1.1. *Ámbito subjetivo.*

Conforme al Programa de Fomento del Empleo vigente hasta la entrada en vigor del RDLM-CE son destinatarios de las bonificaciones:

- a) Las empresas que concierten contratos indefinidos –incluida la contratación de fijos discontinuos– con trabajadores desempleados, que estén inscritos en las correspondientes oficinas de empleo, y que se correspondan con alguno de los siguientes colectivos:
- Mujeres desempleadas, con edades comprendidas entre los 16 y los 45 años.
 - Mujeres desempleadas –cualquiera que sea su edad– que se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Desempleados inscritos ininterrumpidamente, en la correspondiente oficina de empleo, durante 6 o más meses.
 - Desempleados mayores de 45 años.
 - Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les falte un año o más de percepción de la prestación en la fecha de la contratación.
 - Desempleados perceptores del subsidio por desempleo, en favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario, así como desempleados perceptores de la renta agraria.
 - Desempleados perceptores de la ayuda de renta activa de inserción.
 - Mujeres desempleadas inscritas en la respectiva oficina de empleo que sean contratadas dentro los 24 meses siguientes a la fecha del parto.
- b) Los trabajadores por cuenta propia, dados de alta en el Régimen Especial de Autónomos, al menos desde el 1 de enero de 2005, que contraten indefinidamente a trabajadores desempleados, inscritos en la oficina de empleo.

³² Un análisis más exhaustivo del Programa de Fomento del Empleo para 2006 recogido en la Ley 30/2005 y otras disposiciones concurrentes en PANIZO ROBLES, J.A.: «La Seguridad Social en los comienzos de 2006 (comentario a las novedades incorporadas a la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006 y en otras disposiciones legales y reglamentarias de reciente promulgación)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. N.º 275. Febrero 2006.

- c) Las empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten, de forma indefinida o temporal, a trabajadores desempleados que se encuentren en situación de exclusión social ³³, siempre que se acredite esa circunstancia por los correspondientes Servicios Sociales.
- d) Las cooperativas o sociedades laborales que incorporen, como socios trabajadores o socios de trabajo, a desempleados, siempre que la incorporación sea por tiempo indefinido y la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena.
- e) La contratación indefinida o de forma temporal a personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia ³⁴.
- f) La transformación en contratos de duración indefinida de contratos de duración determinada, celebrados antes del 1 de enero de 2006, así como la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración.
- g) Los contratos de trabajo indefinidos, suscritos con trabajadores con 60 o más años, y con una antigüedad mínima en la empresa de 5 años ³⁵.
- h) Los contratos de trabajo, de carácter indefinido o de duración determinada o temporales, con trabajadores con contrato suspendido por maternidad, así como la transformación de los contratos de duración determinada.

³³ Estos colectivos son:

- Perceptores de «rentas mínimas de inserción» o de cualquier otra prestación, de igual o similar naturaleza establecida en la respectiva Comunidad Autónoma.
- Personas que, aún pudiendo ser beneficiarias de las prestaciones señaladas en el párrafo anterior, no puedan acceder a las mismas por falta del período de residencia o empadronamiento exigido o bien porque hayan agotado el período máximo de percepción de la misma.
- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo, que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- Internos en centros penitenciarios, cuya situación penitenciaria les posibilite acceder a un empleo, así como los liberados condicionales y los ex-reclusos.
- Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex-internos.

³⁴ El artículo 22 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, prevé que en el marco del Plan de Empleo del Reino de España se incluya un programa de acción específico para las víctimas de la violencia de género inscritas como demandantes de empleo, programa en el que habrán de incluirse medidas para favorecer el inicio de una actividad por cuenta propia.

Vid. MARTÍNEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A.: «Incentivación de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género o mayores de 45 años de edad». *Tribuna Social. Rev. de Seguridad Social y Laboral*. N.º 171. Marzo 2005.

³⁵ Las mismas bonificaciones se aplican en el caso de cooperativas, respecto de sus socios trabajadores o de trabajo, con vínculo de carácter indefinido, mayores de 60 años, siempre que la entidad hubiese optado por un régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena.

1.2. Incentivos.

Los incentivos consisten en una reducción porcentual de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuya cuantía depende de la naturaleza de la contratación y de las características del trabajador contratado, del modo siguiente:

a) Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, celebrados entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2006, dan lugar a las siguientes bonificaciones:

- Contrataciones de mujeres desempleadas con edades comprendidas entre 16 y 45 años: 25 por 100 durante los 24 meses siguientes a la fecha de la vigencia del contrato.
- Contrataciones de mujeres para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino: si se reúne el requisito de inscripción ininterrumpida en las oficinas de empleo, por un período mínimo de 6 meses o el de tener más de 45 años: 70 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 60 por 100, durante el 2.º año; en caso contrario, 35 por 100, durante los 24 meses siguientes a la vigencia del contrato.
- Contrataciones de desempleados inscritos como demandantes de empleo durante un período mínimo de 6 meses: 20 por 100, durante los 24 meses siguientes a la fecha de vigencia del contrato ³⁶.
- Contrataciones con desempleados mayores de 45 años: 50 por 100, durante el primer año de vigencia del contrato y 45 por 100, durante el resto de vigencia del contrato, si se tiene una edad inferior a los 55 años ³⁷; en caso contrario, 55 por 100, durante el primer año de vigencia del contrato y 50 por 100, durante el resto de vigencia del contrato ³⁸.
- Contrataciones de perceptores de prestaciones o subsidios de desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación: 50 por 100, durante el primer año de vigencia del contrato; 45 por 100, durante el segundo año de vigencia ³⁹.
- Contrataciones de desempleados perceptores del subsidio de desempleo, en favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario, así como de perceptores de la renta agraria: 90 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y 85 por 100 durante el segundo.
- Contrataciones de perceptores de la ayuda correspondiente a la renta activa de inserción: 65 por 100, durante los 24 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato; 45 por 100, durante el resto de vigencia del contrato, en el caso de trabajadores mayores de 45 años y hasta los 55 años; en caso de trabajadores mayores de 55 y hasta los 65 años, 65

³⁶ En el caso de que los desempleados fuesen mujeres y la contratación fuese a tiempo completo, la bonificación, por el tiempo indicado, alcanza el 30 por 100.

³⁷ Los porcentajes indicados se sitúan en el 60 y el 55 por 100, cuando se trata de mujeres y la contratación fuese a tiempo completo.

³⁸ Los porcentajes indicados se sitúan en el 65 y el 60 por 100, cuando se trata de mujeres y la contratación fuese a tiempo completo.

³⁹ Los porcentajes indicados se sitúan en el 60 y el 55 por 100, cuando se trata de mujeres y la contratación fuese a tiempo completo.

por 100, durante los 24 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato y 50 por 100, durante el resto de vigencia del mismo ⁴⁰.

- Contrataciones de mujeres desempleadas, inscritas en las oficinas de empleo, que sean contratadas dentro de los 24 meses siguientes al alumbramiento: 100 por 100 durante los 12 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.
- b) Los contratos indefinidos a tiempo completo o parcial, que formalice un trabajador autónomo, entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2006, con un trabajador desempleado: las bonificaciones anteriores –según el colectivo– con un incremento de 5 puntos ⁴¹.
- c) Las contrataciones indefinidas o temporales, a tiempo completo o parcial, efectuadas, entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2006, por entidades sin ánimo de lucro, o empresas dedicadas a la promoción e inserción laboral, con trabajadores desempleados en situación de exclusión social: 65 por 100 durante los 24 meses siguientes a la vigencia del contrato ⁴².
- d) La contratación indefinida o temporal de personas que tengan acreditada por la Administración la condición de víctimas de violencia de género por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia: 65 por 100 durante los 24 meses siguientes a la vigencia del contrato ⁴³.
- e) La incorporación entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2006 y con carácter indefinido como socios trabajadores en cooperativas o sociedades laborales: se aplican las bonificaciones anteriores, en función del colectivo al que pertenezca el socio.
- f) La transformación durante el ejercicio 2006 (hasta el 30 de junio) como indefinidos de contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2006, así como las de contratos formativos, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración: 25 por 100, durante los 24 meses siguientes a la vigencia del nuevo contrato.
- g) La transformación de los contratos en prácticas y de relevo, celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial, efectuada entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2006: 25 por 100, durante los 24 meses siguientes a la transformación ⁴⁴.
- h) Los contratos de trabajo indefinidos que estén suscritos con trabajadores con 60 años y con 5 de antigüedad en la empresa: 50 por 100 de la aportación empresarial por contingencias

⁴⁰ Si los contratados son mujeres y la contratación fuese a tiempo completo, los porcentajes indicados se incrementan, según los casos, en 10 puntos adicionales.

⁴¹ 15 puntos en el caso de mujeres, si la contratación se efectúa a tiempo completo.

⁴² 75 por 100, en el caso de contratación de mujeres, si la contratación se efectúa a tiempo completo. Dada la previsible baja estabilidad de estos trabajadores, se ha previsto que la aplicación de la bonificación se pueda aplicar por una o varias (sucesivas) empresas o entidades sin ánimo de lucro. En estos casos, se aplica el máximo de los 24 meses desde la fecha inicial del primer contrato.

⁴³ Si un mismo trabajador celebra distintos contratos de trabajo, con una misma entidad o con otra, con o sin solución de continuidad, se aplica también el máximo de las 24 mensualidades de bonificaciones de cuotas, contadas desde el inicio del primer contrato.

⁴⁴ No obstante, la bonificación queda condicionada a que la jornada a realizar sea, como mínimo, igual a la del contrato que se transforma.

comunes (salvo para la incapacidad temporal) para quienes reúnan los requisitos indicados por primera vez en 2006; el porcentaje alcanza el 60 por 100, para los que ya reunían los requisitos en el ejercicio anterior. Los porcentajes indicados se incrementan en un 10 por 100 en cada ejercicio, en que sigan manteniéndose los señalados requisitos, hasta alcanzar el 100 por 100.

En todo caso, si al cumplir la edad de los 60 años edad, el trabajador no alcanza la antigüedad de 5, la bonificación únicamente opera a partir de la fecha en que se alcance tal antigüedad en la empresa ⁴⁵.

- i) La contratación, indefinida o temporal, de trabajadores con contrato suspendido por maternidad, así como la transformación de los contratos de duración determinada, producidos antes del 30 de junio de 2006: 100 por 100, durante los 12 meses siguientes a la reincorporación de la mujer, tras el período de suspensión del contrato de trabajo ⁴⁶.

2. La valoración de los incentivos de estímulo de contratos estables.

Como se ha indicado, los incentivos a la contratación se intensifican con la reforma de 1997, a través de programas que se vienen reiterando año tras año, con contenidos bastante similares, sin apenas cambios sustanciales, en los que se han venido introduciendo incentivos dirigidos a la contratación indefinida de trabajadores desempleados y, con mucha menor intensidad, la formalización de contratos temporales, bien por razón de tratarse de trabajadores con fuertes dificultades de inserción laboral (como es el caso de las personas con discapacidad) o los supuestos de exclusión social (parados de larga duración, mujeres víctimas de violencia doméstica, ex-reclusos, etc.).

Ahora bien, como ha puesto de relieve la doctrina ⁴⁷, frente al esfuerzo de la Administración ⁴⁸ el único compromiso que adquiriría la empresa o la entidad contratante era mantener el empleo del trabajador durante el tiempo que dure el disfrute de la bonificación, por lo que una vez transcurrido el plazo de la bonificación (2 años como regla general) ante el despido del trabajador inicialmente contratado por tiempo indefinido, amortizando el correspondiente puesto de trabajo, no existía ninguna obligación de reintegro de los beneficios obtenidos, con la única consecuencia negativa de la exclusión por un período de 12 meses de las bonificaciones contempladas en estos planes de empleo ⁴⁹.

Otro de los rasgos característicos de los incentivos que venían aplicándose consistía en la selección de las categorías de trabajadores beneficiarios de los mismos, indicándose que, como

⁴⁵ Estas bonificaciones se aplican, de igual forma, en los supuestos de cooperativas, en relación con los socios trabajadores o de trabajo, con vínculo indefinido, mayores de 60 años y una antigüedad de 5 años, siempre que la cooperativa haya optado por un régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena.

⁴⁶ La duración de la bonificación es de 18 meses, en los supuestos de contratos de duración determinada o temporales suscritos antes del 1 de enero de 2006, cuando se produzca la reincorporación antes del 1 de julio de 2006.

⁴⁷ *Vid.* el apartado 8.3 del Informe citado en la nota 3.

⁴⁸ El importe de los incentivos supone el 0,3 del Producto Interior Bruto.

⁴⁹ En el Informe de los expertos se pone en duda que la entidad pública correspondiente efectúe la comprobación de esta última circunstancia.

alternativa a una reducción generalizada de cotizaciones, se ha venido optando por reducciones de mayor intensidad –que la originada por una minoración general de las cuotas empresariales– si bien a favor de colectivos específicos que presentan mayores dificultades de incorporación al mercado de trabajo y de mantener un empleo indefinido.

Por último, otra de las características de los incentivos a la contratación era la diferencia en la cuantía de la bonificación que, además de implicar porcentajes diferentes de reducción a las aportaciones empresariales (desde el 20 al 100%) al minorar porcentualmente esas aportaciones, el importe de la bonificación quedaba condicionado por el salario percibido (o, al menos, de la base de cotización declarada) de modo que la bonificación por la contratación de dos trabajadores era diferente, en función de las bases de cotización ⁵⁰.

Porcentajes de contratos bonificados

Clase de contrato bonificado	% sobre total
Mujeres contratadas 24 meses posparto	0,3
Desempleados perceptores subsidio REASS	–
Desempleados perceptores renta agraria	–
Minusválidos	2,00
Mujeres subrepresentadas < 45 años	0,10
Mujeres subrepresentadas (resto)	0,31
Mujeres subrepresentadas insc. OE. 6 meses	0,05
Personas problemas de drogadicción	–
Personas que no pueden acceder a prestación	–
Víctimas violencia género	–
Perceptores renta mínima inserción	–
Perceptores renta activa 45-55 años	–
Perceptores renta activa 55-65 años	–
Perceptores renta activa resto edades	–
Desempleados 55 a 65 años	3,46
Desempleados 45 a 55 años	9,45
Desempleados prestación resta menos 1 año	3,05
Mujeres desempleadas entre 16 y 45 años	21,54
Conversiones contratos	60,75
Trabajadores inscritos OE + 6 meses	1,72
Menores internos LO 5/2002	–
Jóvenes procedentes instituciones penitenciarias	–
Internos centros penitenciarios	–

⁵⁰ Por estas razones, los expertos venían indicado que existían razones para dudar de que el sistema de incentivos que se venía aplicando fuese el más eficiente a la hora de favorecer la contratación estable, ya que aunque la reducción es general, sin embargo la reducción está al alcance en mayor medida de determinadas empresas y de determinados colectivos de trabajadores (por ejemplo, las empresas de nueva creación y las que experimentan una mayor rotación laboral se benefician más de dicha reducción que las empresas ya establecidas o que tienen una estabilidad de su fuerza laboral).

3. El nuevo Programa de Fomento del Empleo.

3.1. Características básicas.

El RDLMCE, teniendo en cuenta los objetivos perseguidos por la «*Declaración del Diálogo social*» y partiendo del contenido del «*Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo*» procede a modificar el Programa de Fomento del Empleo, teniendo en cuenta una serie de premisas básicas:

- a) De una parte, la modificación de los colectivos beneficiarios de los incentivos al incorporar algunos nuevos, siguiendo al efecto las conclusiones del «*Informe de expertos*». De esta forma, se incide en colectivos respecto de los cuales resulta complejo que se esté en la senda de alcanzar los objetivos de ocupación recogidos en la *Estrategia de Lisboa* (por ejemplo, mujeres y jóvenes) o de otros colectivos respecto de los que la tasa de paro sigue siendo persistente.
- b) A su vez, la simplificación de los incentivos por contratación estable, incluyendo en el Programa de Fomento del Empleo a colectivos que estaban regulados en otras disposiciones específicas (como puede ser el supuesto de las bonificaciones por contratación de personas con discapacidad).
- c) La ampliación del período de aplicación de los beneficios que, de situarse, en una regla general, en 24 meses se extiende a 4 años.
- d) Por último, la modificación de la naturaleza de la bonificación, ya que de implicar una minoración de la aportación empresarial por la cotización a la Seguridad Social (como regla general, por contingencias comunes) en función de un porcentaje de la misma, el incentivo pasa a tener una cuantía fija, por lo que se da un tratamiento homogéneo a la contratación del trabajador, con independencia del salario percibido y de la base de cotización declarada.

3.2. Los destinatarios del Programa de Fomento del Empleo.

Como viene siendo habitual en otros Programas, el regulado en el RDLMCE se dirige a la regulación de las bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, así como el establecimiento de bonificaciones por mantenimiento del empleo de determinados trabajadores⁵¹.

⁵¹ Conforme a la disposición final segunda, para profundizar en la consecución de los objetivos a que responde la disposición, se autoriza al Gobierno para que, en función de la evolución que experimente el empleo, especialmente de los trabajadores que tengan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo o para el mantenimiento del empleo, pueda introducir, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, modificaciones en el Programa de Fomento del Empleo, tanto en lo que se refiere a los colectivos beneficiarios, como a los incentivos aplicables y a las condiciones exigidas para su aplicación.

Aunque, con carácter general, los incentivos se aplican en los casos de contratación indefinida, se prevén bonificaciones en la contratación temporal de determinados trabajadores, como son:

- a) Personas con discapacidad que se encuentren desempleadas e inscritas en la correspondiente oficina de empleo.
- b) Personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo, que se encuentren en situación de exclusión social.
- c) Personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género ⁵² o de víctima de violencia doméstica.

Siguiendo los precedentes de Programas anteriores, los beneficiarios de los incentivos no son sólo las empresas que efectúen los correspondientes contratos, sino también los trabajadores por cuenta propia –en cuanto efectúen las contrataciones incentivadas–, así como las sociedades laborales y las cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que en los estatutos societarios se haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena ⁵³.

No obstante, se excluye de la aplicación de los beneficios por la realización de contratos anteriores a las Administraciones Públicas, así como a los Organismos públicos dependientes de ellas.

3.3. *Ámbito de aplicación.*

El ámbito de aplicación subjetivo del nuevo Programa de Fomento del Empleo se contrae a la contratación de los siguientes colectivos:

- a) *La contratación indefinida de los colectivos siguientes:*
 - *Mujeres en general.* Frente al Programa vigente hasta ahora, que limitaba la aplicación de los incentivos a la contratación de mujeres con edad comprendida entre los 16 y los 45 años o, cualquiera que fuese su edad, siempre que fueran contratadas en sectores en los que la población trabajadora femenina estuviese subrepresentada, en el nuevo Programa –y siguiendo las recomendaciones del Informe de expertos– se suprimen los límites de edad o la necesidad de que la contratación se lleve a cabo en determinados sectores, de modo que se incentiva la contratación de mujeres en general.
 - *Mujeres que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente.* Mientras que en la regulación pre-

⁵² En los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

⁵³ Las Cooperativas, respecto de sus socios de trabajo o socios trabajadores, pueden optar, a efectos de Seguridad Social, por el RETA o por el Régimen de trabajadores por cuenta ajena, correspondiente a la actividad desarrollada. *Vid.* la disposición adicional 4.ª LGSS, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, así como el Real Decreto 1278/2000, de 30 de junio, por el que se adaptan determinadas disposiciones de Seguridad Social para la aplicación a las sociedades cooperativas.

cedente ⁵⁴ se hacía una referencia únicamente al parto, ahora se extiende la aplicación de la bonificación a los casos en que la reincorporación de la mujer a la actividad haya venido precedida tanto de una maternidad no biológica ⁵⁵, como en los supuestos de acogimiento familiar, en los supuestos de acogimientos preadoptivos o permanentes.

- En orden a propiciar un incremento de la tasa de actividad femenina –que a pesar de los aumentos de los últimos años sigue siendo baja en un contexto europeo– se incluye como nuevo supuesto de aplicación de los incentivos la contratación de *mujeres que se reincorporen al empleo*, siempre que se den las dos condiciones siguientes de carácter concurrente: que haya existido un período de inactividad mínima de 5 años y que, al tiempo, se trate de personas que hubiesen desarrollado un tiempo de actividad de 3 o más años, período acreditado a través del alta en el correspondiente régimen de Seguridad Social.
- *Trabajadores con 45 o más años*, sin que –y frente a los que sucedía en el Programa anterior– a los efectos de la aplicación de los correspondientes incentivos se proceda a efectuar distinción alguna del colectivo en razón de la edad de los trabajadores contratados ⁵⁶.
- *Trabajadores jóvenes de 16 a 30 años, ambos inclusive*. Con ello, se recupera como destinatario de la bonificación a un colectivo que había venido beneficiándose de las mismas en los mecanismos de incentivo de la contratación indefinida en las décadas de los ochenta y noventa, pero que, por el contrario, había desaparecido en los últimos Programas de Fomento del Empleo. La baja tasa de ocupación de los trabajadores de esa edad justifica la inclusión en el nuevo Programa.
- *Trabajadores inscritos como desempleados* ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses.

Dentro de los colectivos genéricos a los que se aplican las bonificaciones se suprimen algunos que venían siendo destinatarios de las mismas, como son los desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les falte un año o más de percepción de la prestación en la fecha de la contratación; los desempleados perceptores del subsidio por desempleo, en favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario, así como a los perceptores de la renta agraria ⁵⁷ o los desempleados perceptores de la ayuda de renta activa de inserción ⁵⁸, colectivos todos ellos que pasan a englobarse dentro del colectivo genérico de desempleados.

⁵⁴ Disposición adicional 50.^a de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre.

⁵⁵ La doctrina venía señalado la paradoja de que, dentro de las medidas de fomento del empleo –y dentro de la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales– no se incluya, como supuestos en los que se apliquen las bonificaciones a la maternidad adoptiva. *Vid.* LOUSADA AROCHENA, J.F.: «El fomento del empleo de las madres recientes» en *Aequalitas. Revista Jurídica de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres*. N.º 13. Julio/diciembre. 2003.

⁵⁶ Como se ha indicado en el apartado 1.1 de este epígrafe III, en la disposición adicional 50.^a de la Ley 30/2005 se distingue entre los trabajadores con edades comprendidas entre los 45 y los 55 años, y los mayores de esa edad.

⁵⁷ Mediante Real Decreto 2389/2004, de 30 de diciembre, se han dictado medidas de aplicación de las disposiciones transitorias del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio de desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el REASS.

⁵⁸ *Vid.* Real Decreto 393/2006, de 31 de marzo, por el que se prorroga para el año 2006 el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, regulado por el Real Decreto 205/2005, de 25 de febrero.

b) La contratación por los empleadores, incluidos los Centros Especiales de Empleo, de personas con discapacidad⁵⁹ cuando se trate de contratación indefinida o de contratos de fomento del empleo, así como en los supuestos de transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo, así como la transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad⁶⁰.

En este sentido, la disposición adicional primera del RDLMCE regula el «contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad»⁶¹ permitiendo que las empresas puedan contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la oficina de empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100⁶² o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas

⁵⁹ Un análisis de la regulación de empleo de las personas con discapacidad, en AZNAR LÓPEZ, M.: «Introducción al empleo público de las personas con discapacidad. Una perspectiva comparada». *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*. N.º 46. Agosto 2000; CARDENAL CARRO, M.: «Jurisprudencia reciente sobre el trabajo de los minusválidos». *Tribuna Social*. N.º 91. Julio 1998; ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La reforma de la regulación del empleo de las personas con discapacidad (1997-2000)». *Relaciones Laborales*. N.º 1. Enero 2001 y «Derecho al trabajo de las personas con discapacidad» Real Patronato sobre Discapacidad. Madrid. 2003; GARCÍA MURCIA, J.: «El trabajo de los incapacitados». *Tribuna Social*. N.º 91. Julio 1998; DE LORENZO, R.: «Bases para una nueva política de empleo para personas con discapacidad». *Economistas*. N.º 83. Enero 2000; MORA, V. y CABRA DE LUNA, M.A.: *Normativa española sobre mercado de trabajo y personal con discapacidad*. Madrid. Escuela Libre Editorial. 2002; NEREDA, C.: *La inserción laboral de las personas con discapacidad*. Fundación La Caixa. Barcelona. 2003; O'REILLY, A.: *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad*. Madrid, 2003; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «El empleo de las personas con minusvalía». *Relaciones Laborales*. N.º 3. Febrero 1999; SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos tras el RD 427/1999, de 12 de marzo». *Tribuna Social*. N.º 3. Mayo 1999 o TUSET, P.: *La contratación de trabajadores minusválidos*. Aranzadi. Madrid. 2000.

⁶⁰ La evolución de los contratos registrados con personas con discapacidad ha sido en los últimos años la siguiente:

Evolución de los contratos registrados con personas con discapacidad

Ejercicio	Temporales	Indefinidos	Total
1999	22.156	10.040	32.196
2000	24.892	11.081	35.973
2001	25.356	12.150	37.506
2002	21.133	13.065	34.198
2003	25.636	13.700	39.345
2004	28.898	15.653	44.551

FUENTE: «Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad (Informe aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la Negociación Colectiva el día 26 de enero de 2006)». Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Informes y estudios. Madrid. 2006.

⁶¹ La regulación contenida en la disposición adicional primera RDLMCE sustituye a la contenida en el artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

⁶² De acuerdo con la disposición adicional 6.ª de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, el grado mínimo de minusvalía necesario para generar el derecho a los beneficios establecidos en las medidas de fomento del empleo en favor de las personas con discapacidad, así como para que dichas personas puedan ser contratadas en prácticas o para la formación con aplicación de las peculiaridades previstas para este colectivo ha de ser igual o superior al 33 por 100, con una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje.

que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad ⁶³.

La duración de estos contratos no puede ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años, por lo que si se conciertan por un plazo inferior al máximo establecido pueden prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a 12 meses. A la finalización del contrato, el trabajador genera el derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

En todo caso, se excluye de esta modalidad de contratación a las empresas que en los 12 meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, periodo que se computará desde la fecha de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo ⁶⁴.

c) La *contratación indefinida o de carácter temporal de personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género* en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica. En estos casos, no resulta necesario que la persona contratada tenga la condición de desempleada.

d) La *contratación indefinida de trabajadores en situación de exclusión social*, debiendo quedar acreditada esa condición por los servicios sociales u órganos competentes ⁶⁵. A los efectos de la aplicación del Programa de Fomento del Empleo, la situación de exclusión social también queda acreditada por la pertenencia a alguno de los colectivos siguientes ⁶⁶:

⁶³ La contratación ha de efectuarse a través de la oficina de empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el SPEE.

⁶⁴ A estos contratos les es de aplicación la subvención establecida en el artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, consistente en que las empresas que contraten personas con discapacidad pueden solicitar subvenciones con cargo al SPEE, compatibles con los incentivos y bonificaciones, destinados a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado.

Además, si se produce la transformación de los contratos de duración determinada en contratos indefinidos dará derecho a la obtención de las subvenciones establecidas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (es decir, a una subvención económica de 3.907 euros).

⁶⁵ La contratación de personas en situación de exclusión social pone de manifiesto la necesidad de la regulación de las denominadas empresas de inserción, estructuras productivas de bienes o de generación de servicios, cuyo fin primordial es la inserción socio-laboral de trabajadores provenientes de situaciones de exclusión social o de grave riesgo de estarlo, a través de procesos personalizados y asistidos de formación y de trabajo. Vid. PONS, A.: «Las empresas de inserción: la necesidad de un marco jurídico y sus problemas». *Revista de Asuntos Sociales*. N.º 8. Abril/1999. Págs. 45 y ss. o ROJO TORRECILLA, E.: «Derecho al trabajo, precariedad laboral y exclusión social». *Documentación Social*. N.º 114. Marzo 1999. Pág. 161 y ss.

Vid. también GALLEGO REYES, M.: *Empleo y empleabilidad en colectivos socialmente desfavorecidos: metodología y recursos aplicados a exdrogodependientes en fase de inserción social*. Sevilla, Scriptorium. 1999.

⁶⁶ Conforme a las previsiones de la disposición adicional segunda RDLMCE.

- Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza establecida en las respectivas Comunidades Autónomas ⁶⁷.
- Personas que no accedan a las rentas mínimas de inserción o prestaciones similares por falta de período de residencia o empadronamiento exigidos o por haber agotado el período máximo de percepción.
- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios ⁶⁸ cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex-reclusos.
- Menores internos ⁶⁹ cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex-internos.

d) La transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración y de su transformación en indefinido.

e) La transformación en indefinidos de determinados contratos temporales. En esta dirección el artículo 3 RDLMCE y dentro del denominado «Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo» prevé incentivos para la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, celebrados con anterioridad al 1 de junio de 2006, siempre que esa transformación se lleve a cabo antes del 1 de enero de 2007.

f) El mantenimiento de contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores con 60 o más años y una antigüedad mínima en la empresa de 5 años. Si, al cumplir 60 años de edad, el trabajador no tuviere la antigüedad en la empresa de 5 años, la bonificación se aplica a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad ⁷⁰.

g) Por último, los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, siempre que la reincorporación laboral sea efectiva en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad y la misma se lleve a cabo a partir del 1 de julio de 2006.

⁶⁷ Un análisis de las rentas de inserción en GARCÍA ROMERO, M.^a B.: *Rentas mínimas garantizadas en la Unión Europea*. Madrid. CES. 1999; MARTÍNEZ TORRES, M.: «Los sistemas de rentas mínimas en España y la Unión Europea: un análisis comparado». *Presupuesto y Gasto Público*. N.º 36. 2004, y MONEREO PÉREZ, J. y MOLINA NAVARRETE, C.: *El derecho a la renta de inserción. Estudio de su régimen jurídico*. Edit. Comares. Granada. 1999.

⁶⁸ Mediante Real Decreto 782/2001, se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

⁶⁹ Incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

⁷⁰ De acuerdo con el contenido del artículo 4 RDLMCE.

También se aplica la bonificación si el contrato anterior fuese de duración determinada, si en el momento de la reincorporación el mismo se transforma en indefinido.

En todos los supuestos de aplicación del Programa de Fomento del Empleo, los contratos de trabajo han de formalizarse en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

3.4. *Incentivos a la contratación.*

Frente a la situación anterior en que el incentivo a la contratación consistía en una reducción porcentual de la aportación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en el nuevo Programa la bonificación a la contratación indefinida (o, en los supuestos tasados, a la contratación temporal) consiste en una reducción lineal de la cotización empresarial a la Seguridad Social por cada trabajador contratado, en la cuantía mensual –o su equivalente diario– y durante el tiempo que se señala a continuación:

a) *Colectivos genéricos:*

- Mujeres en general: 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.
- Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- Mujeres reincorporadas al empleo tras 5 años de inactividad laboral: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- Mayores de 45 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Jóvenes de 16 a 30 años: 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante 4 años.
- Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses: 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años⁷¹.

b) *Contratación de personas con discapacidad*⁷²:

- La contratación indefinida, la transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo o la transformación en indefinidos de contratos formativos: 250 euros/mes (3.000 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

⁷¹ En todos los supuestos, el incentivo recogido en el Programa de Fomento de Empleo anterior consistía, con carácter general y sin perjuicio de determinadas excepciones, en una bonificación de la cotización empresarial por contingencias comunes durante 2 años.

⁷² Estos incentivos sustituyen a los que venían aplicándose actualmente, y regulados en el Real Decreto 1451/1983, artículo 44.2 de la Ley 42/1994, la disposición adicional 11.ª de la Ley 45/2002 o en el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero. Todas estas disposiciones, en lo que afecta a la aplicación de bonificaciones, resultan derogadas a través de la disposición derogatoria del RDLMCE. De igual modo, se deroga la disposición adicional quinta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, en relación con el fomento del empleo de las personas con discapacidad, así como la Orden del entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de su integración laboral en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

- La contratación indefinida de trabajadores con discapacidad, procedentes de enclaves laborales ⁷³: 266,67 euros/mes (3.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- La contratación de personas con discapacidad mediante el contrato temporal de fomento de empleo, así como la contratación por los Centros Especiales de Empleo: 183,33 euros/mes (2.200 euros/año), durante toda la vigencia del contrato ⁷⁴.

c) Otros supuestos:

- La contratación indefinida de personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o víctimas de la violencia doméstica: 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años. Si la contratación es temporal: 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.
- La contratación indefinida de trabajadores en situación de exclusión social: 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años. En el caso de que la contratación sea temporal, la bonificación asciende a 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

Con independencia de los contratos bonificados al amparo del Programa de Fomento del Empleo, conforme a la disposición adicional segunda ET (en la redacción incorpora el art. 12.Doce RDLMCE) las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tienen derecho, durante la vigencia del contrato, a una reducción del 50 por 100 de la aportación empresarial por la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

⁷³ El Real Decreto 290/2004 (*BOE de 21 de febrero*) reguló los enclaves laborales entendiendo por tal el contrato celebrado entre una empresa del mercado laboral ordinario de trabajo (llamada empresa colaboradora) y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación con la actividad normal de la primera, y para cuya realización un grupo de trabajadores discapacitados, pertenecientes al centro especial de empleo, se desplaza temporalmente al centro de la empresa trabajadora. La empresa colaboradora y el centro especial de empleo celebran el contrato, en el cual, entre otros requisitos, se debe fijar el precio y el tiempo. No obstante, la relación laboral se sigue manteniendo entre el trabajador discapacitado y el centro especial de empleo.

Se entiende que existen personas discapacitadas con específicas dificultades de inserción laboral, en los siguientes casos:

- Personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido de, al menos, el 33 por 100.
- Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido no inferior al 65 por 100.
- Las mujeres, con discapacidades no indicadas en los párrafos anteriores, con un grado de minusvalía reconocido, no inferior al 33 por 100.

En este sentido, la disposición final 3.ª del Real Decreto 290/2004, introduce una disposición adicional única en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de noviembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, indicando que, en los certificados y resoluciones de reconocimiento del grado de minusvalía habrá de hacerse constar, como mención complementaria, el tipo de minusvalía en las categorías de psíquica, física o sensorial, según corresponda.

No obstante, las empresas colaboradoras pueden contratar, con carácter indefinido o temporal, a cualquier trabajador discapacitado, que forme parte del enclave laboral, en cuyo caso se establecen bonificaciones específicas de las cuotas a la Seguridad Social.

El apartado 2 c) de la disposición derogatoria RDLMCE procede a la derogación del Real Decreto 290/2004, en lo que respecta a las bonificaciones por contratación de personas discapacitadas, manteniendo la vigencia del resto de la norma.

⁷⁴ La contratación de personas discapacitadas a través de Centros Especiales de Empleo sigue dando derecho a que éstos perciban las ayudas previstas en la Orden de 16 de octubre de 1998, especialmente las ayudas a la inversión fija y la ayuda salarial (50%).

- La transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración y de su transformación en indefinido: 41,67 euros/mes (500 euros año) durante 4 años, salvo que se trate de contratos incluidos en el «*Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal fijo*», en cuyo caso la bonificación asciende a 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante 3 años.
- Los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de 60 o más años, con una antigüedad en la empresa de 5 o más años: bonificación del 50 por 100 de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos anteriormente señalados, incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10 por 100 transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar un máximo del 100 por 100.
- Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo: 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En todos los casos, a la hora de aplicar las bonificaciones ha de tenerse en cuenta las siguientes previsiones:

- Cuando la contratación no alcance a mensualidades completas, se toma en cuenta el equivalente diario de las cuantías mensuales de las bonificaciones.
- Si el contrato celebrado lo es a tiempo parcial, las bonificaciones se aplican de la siguiente forma:

Aplicación de las bonificaciones en contratos a tiempo parcial

Intervalo de jornada sobre la jornada a tiempo completo	% sobre bonificación
Jornada superior a $\frac{3}{4}$ de la jornada completa	100
Más del 50% y menos de $\frac{3}{4}$ de jornada completa	75
Más del 25% y menos del 50% de la jornada	50
Menos del 25% de la jornada	25

3.5. Requisitos de los beneficiarios.

Siguiendo el precedente de los anteriores Programas de Fomento del Empleo, el acceso a los incentivos a la contratación quedan condicionados al cumplimiento de una serie de requisitos por parte de los beneficiarios de aquéllos, como son:

- 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 correspondientes. Si durante el período de bonificación se produce una falta de ingreso en plazo reglamentario de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social, se origina la pérdida automática de las bonificaciones, en relación con las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, computándose ese período como consumido a efectos del tiempo máximo de bonificación.
- 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 ⁷⁵.

En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos o de incumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de los trabajadores, nace la obligación de devolver las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes ⁷⁶.

3.6. Exclusiones.

Ahora bien, no todas las contrataciones realizadas con los colectivos señalados, o que se refieran a las modalidades indicadas, se benefician de las correspondientes bonificaciones, ya que, siguiendo el precedente de Programas anteriores, el artículo 6 RDLMCE establece unas exclusiones expresas, como son:

- a) Las contrataciones que afecten a personas sujetas a una relación laboral de carácter especial de las previstas en el artículo 2 ET ⁷⁷.

⁷⁵ De acuerdo con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

⁷⁶ De acuerdo con el artículo 9 RDLMCE. La obligación de reintegro se entiende sin perjuicio de las sanciones previstas en la LISOS.

El artículo 16.3 LISOS califica como infracción muy grave obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional ajenas al régimen económico de la Seguridad Social. Infracción para la que el artículo 40 prevé una sanción que, según el grado, se sitúa entre 3.005 y 90.151 euros; además, de acuerdo con el artículo 46 las empresas infractoras pueden perder automáticamente las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y ser excluidas del acceso a tales beneficios por un período máximo de un año.

⁷⁷ Es decir, que quedan excluidas de las bonificaciones las contrataciones realizadas al amparo de las siguientes relaciones laborales de carácter especial:

- La del personal de alta dirección.
- La de servicio del hogar familiar.
- La de los deportistas profesionales.
- La de los artistas en espectáculos públicos.
- La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles, por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllos.
- La de los estibadores portuarios.

b) Las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. No obstante, no se aplica esta excepción cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, siempre que la contratación afecte a un solo familiar ⁷⁸, en el que concurran los siguientes requisitos:

- Que el familiar contratado sea menor de 45 años ⁷⁹ y
- Que no conviva en el hogar familiar, ni esté a cargo del empleador ⁸⁰.

c) Contrataciones realizadas 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 mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación, sin que sea de aplicación esta limitación a los supuestos de transformación de los contratos ⁸¹. En el caso de contrataciones con trabajadores con discapacidad, sólo se aplica esta causa de exclusión si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido.

d) La contratación de trabajadores que hayan finalizado una relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de 3 meses previos a la formalización del nuevo contrato, si bien esta cláusula de extinción no se aplica en los siguientes supuestos:

- Cuando la extinción de la relación laboral haya sido originada por despido improcedente o mediante despido colectivo.
- En los casos de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

e) Las incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales, si se ha mantenido un vínculo contractual previo con tales sociedades superior a los 12 meses.

⁷⁸ Sobre Seguridad Social y familiares del empresario, *vid.* ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: «La presunción de la condición de trabajador autónomo de los familiares del empresario en la protección por desempleo». *Temas Laborales*. N.º 63/2002, e IGLESIAS CABERO, M.: «El parentesco y la relación laboral en la ley y en la doctrina judicial». *Documentación Laboral*. N.º 62. 2000.

⁷⁹ Esta exigencia no se recogía en el Programa regulado en la disposición adicional 50.ª de la Ley 30/2005.

⁸⁰ El artículo 7.2 LGSS prevé expresamente que «(a efectos de la normativa de Seguridad Social) ... no tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario: el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo».

⁸¹ La limitación se aplica de igual modo a los casos de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 ET.

- f) Durante un período de 12 meses, las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados, computándose el período de exclusión a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo. La exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

3.7. *Concurrencia y límite máximo de las bonificaciones.*

Si la contratación de un trabajador da lugar, de forma simultánea, a su inclusión en más de uno de los supuestos bonificados, sólo se aplican respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social. No obstante, las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos con trabajadores de 60 o más años y con una antigüedad en la empresa de 5 o más años, son compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general, aunque en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

De otra parte, existen unos límites máximos en la aplicación de las bonificaciones, del modo siguiente:

- Las bonificaciones no pueden superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.
- Además, los incentivos, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, no pueden superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados en los Centros Especiales de Empleo.

3.8. *Mantenimiento de bonificaciones.*

El artículo 8 RDLMCE establece unas reglas dirigidas al mantenimiento de las bonificaciones en determinados supuestos, variando la regulación contenida en el Programa recogido en la disposición adicional 50.^a de la Ley 30/2005⁸², en el sentido siguiente.

- a) Si se hubiese celebrado un contrato a tiempo parcial y durante la vigencia de la bonificación se transforma en un contrato a tiempo completo (o el supuesto inverso), no se produce la pérdida de las bonificaciones, sino que pasan a percibirse las correspondientes al nuevo

⁸² Por ello –y como se ha indicado previamente– frente al principio general de que a los contratos celebrados con anterioridad al 1 de julio, se les seguirán aplicando las bonificaciones previstas en el momento de su celebración o del inicio de la bonificación, el apartado 2 de la disposición transitoria del RDLMCE prevé de forma expresa la aplicación a tales contratos del artículo 8 del mismo.

contrato, y sin que se inicie un nuevo período de bonificación. Si se repite una nueva novación del contrato, la pérdida de las bonificaciones surte efectos desde la fecha de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.

De igual modo, no se produce la pérdida de las bonificaciones que viniesen aplicándose en los casos de trabajadores que hayan accedido a la jubilación parcial, cuando los mismos incrementen su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre ⁸³.

- b) Se pueden mantener las bonificaciones que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador, cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de Fomento del Empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, incluidas las medidas reguladas en el RDLMCE ⁸⁴ y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

Al nuevo contrato se le aplican las bonificaciones que se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. No obstante, si el primer empleador ya ha percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, el nuevo empleado no está obligado a su devolución, ni se tiene derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

- c) Por último, en los supuestos de sucesión de empresas, el nuevo empleador no pierde el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el período máximo que correspondiera.

3.9. Financiación y control de las bonificaciones.

Las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social corren a cargo de las correspondientes partidas presupuestarias del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

⁸³ Un análisis del contenido del Real Decreto 1131/2002 en CAVAS MARTÍNEZ, F.: «La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial: historia de un desagravio». *Aranzadi Social*. N.º 1. Mayo 2005; GANDÍA, J. y TOCANI GIMÉNEZ, D.: «Trabajo a tiempo parcial concentrado y Seguridad Social (Comentarios al Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre)». *Relaciones Laborales*. N.º 20. Octubre 2003, y PANIZO ROBLES, J.A.: «La nueva regulación de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial (comentarios al RD 1131/2002, de 31 de octubre)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. N.º Extraordinario dedicado a la «Jubilación flexible». Madrid. 2002, y «La nueva regulación de la jubilación parcial (un nuevo paso en el acceso gradual a la jubilación)». Edit. Lex Nova. *Justicia Laboral*. Noviembre. 2002.

⁸⁴ Es decir, un contrato acogido en los Programas de Fomento del Empleo regulados en las disposiciones siguientes: Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo; Ley 64/1997, de 26 de diciembre; Ley 50/1998, de 30 de diciembre; Ley 55/1999, de 29 de diciembre; Ley 14/2000, de 29 de diciembre; Ley 12/2001, de 9 de julio; Ley 24/2001, de 27 de diciembre, Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre; Ley 35/2002, de 12 de julio, Ley 53/2002, de 30 de diciembre, Ley 62/2003, de 30 de diciembre; Ley 2/2004, de 27 de diciembre y Ley 30/2005, de 29 de diciembre y en el propio RDLMCE.

A fin de evitar las dudas surgidas en la aplicación de los Programas anteriores, respecto del carácter automático de la aplicación de la bonificación o de la necesidad de contar con una resolución (aunque fuese tácita de la Administración), la disposición adicional tercera del RDLMCE completa la laguna legal anterior, al precisar que las bonificaciones se aplican por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio del control y revisión de las mismas, según sus respectivas competencias, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social (TGSS) y por el SPEE.

A tal finalidad, la TGSS –al igual que ya sucede en los anteriores Programas de Fomento del Empleo– ha de comunicar mensualmente al SPEE el número de trabajadores objeto de bonificaciones, detallados por colectivos con las correspondientes bases de cotización y las deducciones que las empresas hayan practicado.

De igual modo y con la misma periodicidad, el SPEE ha de facilitar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información sobre número de contratos comunicados, objeto de bonificación de cuotas, detallados por colectivos, así como cualquier otra información que facilite a dicho órgano la planificación y la programación de la actuación inspectora que facilite la vigilancia de la adecuada aplicación de las bonificaciones por los sujetos beneficiarios de las mismas.

4. Otros supuestos de bonificaciones de cotizaciones por contratación de trabajadores⁸⁵.

Al margen de los contratos a los que se aplica el Programa de Fomento del Empleo regulado en el RDLMCE siguen manteniéndose otros supuestos en los que la contratación de trabajadores da lugar a la aplicación de determinados beneficios en la cotización a la Seguridad Social, que se analizan en los apartados siguientes.

4.1. Trabajadores con 65 o más años.

El artículo 11 de la Ley 35/2002 introdujo en la LGSS un nuevo artículo, el 112.bis, relativo a la cotización de los trabajadores con 65 o más años, mediante el cual se posibilita que los empresarios y los trabajadores no tengan que abonar cotizaciones a la Seguridad Social, con la finalidad de propiciar el diferimiento voluntario en el acceso a la pensión de jubilación, incluso más allá de la edad establecida con carácter general.

Conforme al artículo 112.bis LGSS, los empresarios, y también los trabajadores (así como las cooperativas y sociedades laborales, respecto de los socios trabajadores o socios de trabajo) quedan exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, cuando se trate de contrataciones de carácter indefinido, si el trabajador tiene

⁸⁵ Un análisis más detallado de estas bonificaciones en PANIZO ROBLES, J.A.: «La Seguridad Social en los comienzos del 2006...», *op. cit.* y SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Contenido sociolaboral de la Ley de Presupuestos para 2006 y normas concordantes». *Aranzadi Social*. N.º 21. Abril 2006.

65 o más años de edad y acredita 35 o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social⁸⁶. Si al cumplir 65 años de edad el trabajador no tiene cotizados 35 años, la exención es aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los 35 años de cotización efectiva⁸⁷.

El artículo 13 de la Ley 35/2002 (a través de la incorporación de la adicional 32.^a a la LGSS, modificada, a su vez, por el art. 6 de la Ley 36/2003, de medidas de reforma económica) extendió a los trabajadores por cuenta propia la exoneración señalada siempre que se acreditaran los mismos requisitos de edad y período de cotización.

4.2. Bonificación/reducción en la cotización de los trabajadores de nueva incorporación en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

El apartado tres de la disposición adicional 44.^a de la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2005, estableció una bonificación en favor de los autónomos de menor edad que se diesen de alta en la Seguridad Social a partir de 1 de enero de 2005, de acuerdo a las siguientes condiciones:

- a) Los beneficiarios han de tener menos de 30 años; si se trata de mujeres, el límite de edad para ser beneficiaria de la bonificación se lleva a los 35 años⁸⁸.
- b) La bonificación consiste en una cuota única (cualquiera que sea la base de cotización por la que se haya optado) y equivale al 25 por 100 de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima de cotización el tipo de cotización del 26,5 por 100, lo que equivale a una minoración, en 2006, de 52,05 euros/mes⁸⁹.

⁸⁶ A efectos de la determinación de los 35 años no se computa la parte proporcional de pagas extraordinarias.

⁸⁷ Las exenciones no se aplican a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores y asimilados que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos públicos.

⁸⁸ Son también beneficiarios –cumpliendo los requisitos de edad– los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que hubiesen optado, a efectos de Seguridad Social, por la inclusión en el Régimen Especial de Autónomos.

⁸⁹ Resultado de aplicar a la cuota derivada de aplicar a la base mínima (785,70 euros/mes) el tipo de cotización por contingencias obligatorias (26,5%) el coeficientes del 75 por 100.

Un análisis de la cobertura social de los autónomos, que tenga en cuenta las novedades introducidas en el año 2003, en BENEYTO CALABUIG, D.: «Mejoras de la acción protectora de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos». *Tribuna Social*. N.º 157. Enero 2004; BLASCO LAHOZ, J.F.: «La pervivencia del carácter especial del régimen de Seguridad Social de los trabajadores autónomos. Los últimos pronunciamientos judiciales y legislativos sobre su acción protectora». *Aranzadi Social*. N.º 4. 2003; CANO GALÁN, Y.: «Sobre el reconocimiento de la prestación por maternidad de trabajadora dada de baja en el RETA y perceptora de prestación por incapacidad temporal». *Aranzadi Social*. N.º 11. Noviembre 2003; LÓPEZ GANDIA, J.: «La nueva protección social de los trabajadores autónomos». *Revista de Derecho Social*. N.º 24. 2003; MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: «Extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta propia o autónomos». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. N.º 240. Marzo. 2003; PANIZO ROBLES, J.A.: «La ampliación de la protección social de los autónomos: la cobertura de los riesgos profesionales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. N.º 248. Noviembre 2003, y «La mejora de la acción protectora de los trabajadores por cuenta propia». *Justicia Laboral*. N.º 16. Noviembre. 2003; PÉREZ ALONSO, M.A.: «Las últimas reformas en las pensiones de Seguridad Social y en el RETA». *Aranzadi Social*. N.º 5. Julio 2004, o VALDÉS ALONSO, A.: «Accidente de trabajo y enfermedad profesional en el trabajo autónomo». *Documentación Laboral*. Junio. 2004.

- c) La duración de la bonificación alcanza a los 24 meses siguientes a la fecha del alta del autónomo ⁹⁰.
- d) En lo que respecta a la financiación, durante los 12 primeros meses de la vigencia de la bonificación, la misma adquiere la naturaleza de reducción (con cargo a los Presupuestos de la Seguridad Social), mientras que en el resto del período, tiene la consideración de bonificación ⁹¹.

4.3. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en períodos de descanso por maternidad (riesgo durante el embarazo) o que sustituyan a los mismos ⁹².

Conforme a las normas en vigor ⁹³ y respecto de los trabajadores en situación de maternidad, se aplican las bonificaciones que a continuación se indican:

- a) Se tiene derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cotizaciones, incluidas las contingencias profesionales, desempleo y demás cotizaciones de recaudación conjunta, en los supuestos en que se celebre con un desempleado un contrato de interinidad, con objeto de sustituir, hasta su reincorporación, a un trabajador que tenga suspendido su contrato de trabajo, como consecuencia de riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento ⁹⁴.
- b) También resultan bonificadas al 100 por 100 las cotizaciones a cargo de la empresa, incluidas las de recaudación conjunta correspondientes a los trabajadores, durante los períodos de suspensión de la relación laboral a causa de maternidad, adopción o acogimiento, siempre que los trabajadores con su relación laboral suspendida hayan sido sustituidos mediante los correspondientes contratos de interinidad. Ahora bien, para que pueda operar esa bonificación es necesaria la concurrencia en el tiempo de dos situaciones:
- De una parte, la propia suspensión del contrato o de la actividad, como consecuencia de la maternidad, la adopción o el acogimiento.

⁹⁰ El período de 24 meses es el plazo ordinario de aplicación de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social.

⁹¹ No obstante –y como se ha señalado– se mantiene la reducción de la base mínima de cotización para quienes se hubiesen dado de alta, entre el 27 de abril de 2003 y 31 de diciembre de 2004, menores de 30 años o, siendo mujeres, mayores de 45 años. Esta reducción de la base de cotización tiene una duración de 3 años, a contar desde la fecha del alta.

⁹² También a los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas.

⁹³ Básicamente, el Real Decreto-Ley 11/1998 (con las modificaciones introducidas posteriormente), así como en el correspondiente Programa de Fomento de Empleo.

Un análisis de las bonificaciones en las cotizaciones sociales en los supuestos de maternidad en SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «Coste cero y coste promocionado en situaciones de maternidad y otras circunstancias (La disposición adicional segunda del RD-Ley 5/2001)» en AA.VV.: *La reforma laboral de 2001. Análisis del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo*. Pamplona. Aranzadi. 2001.

⁹⁴ De acuerdo con las previsiones del Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre.

- Simultáneamente, que la trabajadora (o trabajador) haya sido sustituido por un desempleado, mediante un contrato de interinidad, contrato que puede ser objeto de las bonificaciones establecidas en el Real Decreto-Ley 11/1998.
- La duración máxima de las bonificaciones es la de la propia suspensión del contrato de trabajo, de acuerdo con cada una de las situaciones.

Una novedad respecto de las medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral, en el ámbito de las bonificaciones de cotizaciones, reside en la disposición adicional 65.^a de la LPGE (2006) relacionada con las trabajadoras autónomas que se reincorporen después de la maternidad, a las cuales se aplican unas medidas similares a las anteriormente indicadas en lo que se refiere a las trabajadoras por cuenta ajena. En tal sentido, se establece una bonificación del 100 por 100 de las cotizaciones resultantes de aplicar a la base mínima de cotización del RETA ⁹⁵ el tipo de cotización, durante un período de 12 meses a la fecha de reincorporación a la actividad, en favor de las mujeres que cumplan los siguientes requisitos:

- Haber estado afiliadas y en alta en el RETA.
- Haber cesado en la actividad ejercida por cuenta propia a causa de la maternidad, disfrutando del correspondiente descanso ⁹⁶.
- Reanudar la actividad por cuenta propia dentro de los dos años siguientes a la fecha del parto ⁹⁷.

4.4. Medidas en favor de los cotitulares de explotaciones agrarias.

La disposición adicional 49.^a de la Ley 30/2005 prevé una reducción de las cuotas a ingresar por las personas cotitulares de explotaciones agrarias, siempre que concurren en ellas los siguientes requisitos:

- a) Ha de tratarse de personas que se den de alta en el REASS, a partir de 1 de enero de 2006.
- b) Su edad no ha de superar la de 40 años ⁹⁸.

⁹⁵ Con independencia de la base de cotización que se haya elegido.

⁹⁶ Se entiende que no es necesario para ser beneficiaria de la bonificación de cuotas haber tenido derecho a la prestación económica por maternidad, sino únicamente haber procedido al descanso por maternidad, en los términos previstos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre.

⁹⁷ La bonificación alcanza también –cumpliendo los demás requisitos– a las socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado, incluidas, a efectos de la Seguridad Social, en el RETA.

⁹⁸ Este límite de edad es el que se aplica, de igual modo, en la Ley 19/1995, 4 de julio, de modernización de las explotaciones agrarias para calificar a los interesados como jóvenes agricultores.

- c) Por último, que su cónyuge, cotitular de la explotación agraria, esté también en alta en el Régimen Especial Agrario ⁹⁹.

La reducción es equivalente al 30 por 100 de la cuota a abonar por las contingencias de cobertura obligatoria en el REASS, correspondiente a la base de cotización que esté vigente en el citado Régimen o, en su caso, a la base mínima de cotización del RETA, según cuál sea la base elegida por el interesado ¹⁰⁰.

La reducción tiene una duración de 3 años, contados a partir de la fecha de alta en el REASS.

4.5. Contratación de interinidad para sustituir a víctimas de la violencia de género.

El artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y dentro de los derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres, víctimas de la violencia de género, prevé la posibilidad de que las mismas suspendan el contrato de trabajo ¹⁰¹ o que hagan uso de la movilidad geográfica o del cambio de puesto de trabajo ¹⁰².

En estos dos casos, si el empresario efectúa un contrato de interinidad para sustituir a la trabajadora, víctima de la violencia de género, tiene derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, con la siguiente duración:

- a) En los casos de suspensión de la relación laboral, la bonificación se aplica durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida ¹⁰³.
- b) En los casos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, la bonificación se aplica durante un período de 6 meses.

⁹⁹ No se prevé la posibilidad de que el otro cotitular de la explotación agraria esté unido por una convivencia de hecho no matrimonial.

¹⁰⁰ De acuerdo con ello, la reducción implica una minoración de 36,84 euros/mes (en el caso de que se haya optado por la base única del REASS) o 44,20 euros/mes (en el caso de haberse optado por la base mínima del RETA).

¹⁰¹ Suspensión que se configura como una de las causas de situación legal de desempleo, en los términos previstos en la nueva redacción del artículo 208 LGSS. Cuando la trabajadora proceda a la reincorporación a su puesto de trabajo, aquélla se lleva en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

¹⁰² El artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004 prevé que la trabajadora víctima de la violencia de género tiene derecho, en los términos establecidos en el ET, a la reducción o a la reordenación del tiempo de trabajo, así como a la suspensión de la relación laboral –con reserva de su puesto de trabajo– o a la extinción del contrato. Asimismo, las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, sin perjuicio de la obligación de efectuar comunicación de tales ausencias a la empresa, a la mayor brevedad posible.

¹⁰³ Conforme al artículo 48.6 ET (en la modificación introducida por la disp. adic. 7.ª de la LO 1/2004) el período de suspensión del contrato por decisión de la trabajadora, que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, por causa de ser víctima de la violencia de género, no puede superar los 6 meses, salvo que de las actuaciones judiciales resulte que la efectividad del derecho de protección de la víctima precisa de la continuidad de la suspensión. En tales casos, el juez puede prorrogar la suspensión por períodos adicionales de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

4.6. Bonificaciones de cuotas por contratación de trabajadores en determinados ámbitos geográficos ¹⁰⁴.

La disposición adicional 39.^a de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, estableció una bonificación de cuotas por contratación de trabajadores en determinados ámbitos geográficos o la realización de actividades empresariales en esas mismas zonas. El ámbito geográfico corresponde a los territorios de Ceuta y Melilla, y la bonificación se regula en los siguientes términos:

- a) Se bonifica la contratación de trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de contratación, siempre que la prestación de servicios, además de realizarse en los ámbitos geográficos de Ceuta y Melilla, lo sea en determinados sectores de actividad, como son los de comercio, hostelería, turismo e industria (con excepción de energía y agua).
- b) La bonificación alcanza al 40 por 100 de las aportaciones empresariales por contingencias comunes, desempleo y demás aportaciones de recaudación conjunta ¹⁰⁵.
- c) La bonificación, en los mismos términos y cuantía, se aplica a las cuotas de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de Autónomos, siempre que se dediquen a las actividades señaladas.
- d) Las bonificaciones precisan de petición previa de los presidentes de las ciudades autónomas señaladas e informes favorables del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos ¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Además de las bonificaciones de cuotas en Ceuta y Melilla que se analizan en este apartado, *vid.* el contenido de las disposiciones adicionales 15.^a, 16.^a y 17.^a, todas ellas LPGE, sobre aportación financiera del SPEE a la financiación de los Planes Integrales de Empleo de, respectivamente, las Comunidades Autónomas de Canarias, Extremadura y Galicia.

¹⁰⁵ Con fecha 29 de noviembre de 2005, el Pleno del Senado aprobó una Moción, a propuesta del Grupo Parlamentario Popular, mediante la que se insta al Gobierno para la aprobación de planes especiales de actuación en las Ciudades de Ceuta y Melilla y, dentro de ellos, una ampliación de las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social. Para llevar a cabo el compromiso parlamentario, la Orden TAS/856/2006, de 21 de marzo, proroga para los ejercicios 2006 y 2007 (hasta las liquidaciones correspondientes a marzo de 2008) la aplicación de las bonificaciones reguladas en las Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero.

¹⁰⁶ Las previsiones legales han sido desarrolladas a través de la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero [BOE de 27 de febrero –modificada por la Orden TAS/856/2006, de 21 de marzo (BOE de 28 de marzo)–].

Las bonificaciones se han de establecer por un período de tiempo limitado, de modo que se pueda evaluar periódicamente el grado de eficacia de las mismas en relación con los objetivos previstos. A tal efecto el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha de analizar el funcionamiento de la medida y, en función de los resultados obtenidos, se podrán estudiar las acciones correspondientes para incrementar su eficiencia en la creación del empleo, así como en el fomento e incentivación de la actividad empresarial. Tras la evaluación, el Departamento, oídos los Presidentes de las ciudades de Ceuta y Melilla, y previo informe favorable de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, decidirá sobre la prórroga, modificación o finalización de las bonificaciones.

4.7. La contratación de cuidadores familiares.

El artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas (LFN) prevé que la contratación de cuidadores por parte de familias numerosas da derecho a una bonificación del 45 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleador, en las condiciones que, legal o reglamentariamente, se establezcan ¹⁰⁷, siempre que los dos ascendientes ¹⁰⁸ ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o por cuenta propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar ¹⁰⁹. A su vez, la bonificación sólo es aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida la condición de familia numerosa.

La aplicación de la bonificación quedaba diferida a las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la LFN, constituidas por el Reglamento de ésta, aprobado por Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre (RFN) ¹¹⁰, en cuyo artículo 5 se prevé:

- a) Tienen la consideración de cuidadores las personas físicas al servicio del hogar familiar de las familias numerosas que tengan oficialmente reconocida tal condición al amparo de la LFN, siempre que los servicios contratados consistan con carácter exclusivo en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma.
- b) La bonificación consiste en una reducción del 45 por 100 de la aportación, a cargo del empleador, en la cotización a la Seguridad Social en el Régimen de Empleados de Hogar ¹¹¹.
- c) Para tener derecho a la bonificación, el empleador ha de acreditar ante la Dirección Provincial de la TGSS o Administración de la misma, correspondiente al domicilio familiar, la condición de miembro de familia numerosa, así como los servicios exclusivos del cuidador a los miembros de la familia numerosa ¹¹².

¹⁰⁷ Vid. ALONSO, E., SERRANO, M. y TOMÁS, G.: «Mujer y trabajo; el cuidado de la familia como cuestión social». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. N.º 261. Diciembre. 2004. En el mismo se señala la necesidad de ampliar los supuestos de la bonificación, al tiempo que se recuerda que en la Unión Europea se apuesta, dentro de las fórmulas estatales de ayuda a la conciliación de las responsabilidades familiares laborales, por ofertar ayudas en metálico y bonos.

Vid. de igual modo el «Informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada, de 23 de febrero de 2004, del Parlamento Europeo» (A5-0092/2004).

¹⁰⁸ O el ascendiente en el caso de las familias monoparentales; además, si la familia numerosa es de categoría especial, no es necesario que los dos progenitores, de forma simultánea, realicen una actividad retribuida fuera del hogar.

¹⁰⁹ Ha de tenerse en cuenta que, conforme al artículo 3 LFN, a los efectos de la aplicación de la LFN, se entiende por incapaz de trabajar a aquel que tenga reducida su capacidad de trabajo en un grado equivalente al de la incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

¹¹⁰ BOE de 18 de enero de 2006.

¹¹¹ Por ello, para 2006, la bonificación equivale a 50,30 euros/mes ($610,80 \times 0,183 \times 0,45$).

¹¹² A los efectos de la acreditación correspondiente, junto con el título de familia numerosa, se acompañará declaración firmada por el empleado de hogar en tal sentido.

De igual modo, la bonificación está condicionada a que el empleador esté al corriente de pago de las cuotas a la Seguridad Social, de modo que su falta de ingreso en plazo reglamentario determina la pérdida automática de la bonificación respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.

- d) La bonificación queda automáticamente en suspenso o se extingue cuando dejen de concurrir las condiciones establecidas para su concesión. Por ello, el empleador viene obligado a comunicar, en el plazo de 6 días a contar desde la fecha en que se produzca, cualquier modificación en su situación familiar que pueda afectar al disfrute de la bonificación. Los efectos de la modificación, respecto de la bonificación de cuotas, son desde el día primero del mes siguiente al que se produzca aquélla.
- e) La bonificación tiene una financiación conjunta: en un 25 por 100, con cargo a los presupuestos del SPEE y en el 75 por 100 restante, con cargo a los presupuestos de la Seguridad Social.

4.8. Las bonificaciones en favor de los becarios y del personal investigador.

El apartado Diez.1 de la adicional 50.^a de la LPGE autorizó al Gobierno para que, en el marco del Plan de Fomento del Empleo para 2006, pueda establecer bonificaciones en las cotizaciones a cargo del empleador por contingencias comunes, en favor de los becarios y del personal vinculado a proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica. Como sucede con otras bonificaciones (como el caso de las personas contratadas, en el ámbito del hogar familiar para el cuidado de personas dependientes o discapacitadas) las correspondientes al personal investigador o becarios quedan condicionadas a la cuantía, términos y condiciones que reglamentariamente se establezcan.

Las previsiones legales han sido desarrolladas por la disposición adicional segunda del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, mediante el que se aprueba el nuevo Estatuto del Personal Investigador en Formación, a través de la cual se prevé una bonificación del 30 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en la cotización relativa al personal investigador en formación. Dicha bonificación afectará a las cuotas devengadas durante el período de un año, contado desde el día primero del mes siguiente al del alta de dicho personal en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo en el supuesto de aquel personal que ya estuviera en alta en la fecha de entrada en vigor de este real decreto; en tal caso, el año se computará a partir del día primero del mes siguiente al de su entrada en vigor. Estas bonificaciones se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del SPEE.

ANEXO I

Bonificaciones empresariales del Programa de Fomento del Empleo regulado en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo

Colectivos	Descripción de la contratación	Cuantía anual (en euros)	Duración
Bonificaciones a la contratación indefinida			
<i>Mujeres</i>	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género [arts. 2.1 a) y 2.3].	850	4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto [art. 2.1 b)].	1.200	4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años [art. 2.1.c)].		
<i>Mayores de 45 años [art. 2.1 d)]</i>		1.200	Toda la vigencia del contrato
<i>Jóvenes</i>	De 16 a 30 años [art. 2.1 c)].	800	4 años
<i>Otros colectivos y situaciones especiales</i>	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social [arts. 2.1 f) y 2.4].	600	4 años
	Personas con discapacidad (art. 2.2).	3.000	Toda la vigencia del contrato
	Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales (art. 2.2).	3.200	Toda la vigencia del contrato
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación (art. 2.5).	500	4 años
<i>Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo</i>			
Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de junio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007 (art. 3).		800	3 años

.../...

.../...

Bonificaciones en casos de contratación temporal		
Personas con discapacidad (art. 2.2).	2.200	Toda la vigencia del contrato
Víctimas de violencia de género o doméstica (art. 2.3).	600	Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social (art. 2.4).	500	Toda la vigencia del contrato
Bonificaciones para el mantenimiento del empleo indefinido		
Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años (art. 4.1).	50% de aportación por contingencias comunes salvo IT, incrementándose anualmente un 10%, hasta el 100%	Toda la vigencia del contrato
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad (art. 4.2).	1.200	4 años

ANEXO II

Comparación entre los incentivos a la contratación laboral contenidos en el Programa de Fomento de Empleo. Real Decreto-Ley para la mejora del crecimiento y del empleo y el articulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2006

Colectivos	Descripción de la contratación	Cuantía			Duración			
		01-01-06		01-07-06	01-01-06		01-07-06	
		1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato	
Bonificaciones a la Contratación Indefinida								
Mujeres	Desempleadas.	25%	25%		850 €	*	*	4 años
	Víctimas de violencia de género o violencia doméstica.	65%	65%		850 €	*	*	4 años
Mujeres	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto.	100%			1.200 €	*		4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años.				1.200 €			4 años
Mayores de 45 años	Mayores de 45 años y hasta 55 años.	50% (60% mujeres)	45% (55% mujeres)	45% (55% mujeres)	1.200 €	*	*	Toda la vigencia del contrato
	Mayores de 55 años y hasta 65 años.	55% (65% mujeres)	50% (60% mujeres)	50% (60% mujeres)	1.200 €	*	*	Toda la vigencia del contrato

.../...

.../...

Colectivos	Descripción de la contratación	Cuantía			Duración		
		01-07-06			01-07-06		
		1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años .			800 €			4 años
	Parados de al menos 6 meses.	20% (30% mujeres)	20% (30% mujeres)	600 €	*	*	4 años
	Trabajadores en situación de exclusión social.	65% (75% mujeres)	65% (75% mujeres)	600 €	*	*	4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Menores de 45 años.	Personas con discapacidad.	70% (90% mujeres)	70% (90% mujeres)	3.000 €	*	Toda la vigencia del contrato
			90% (100% mujeres)	90% (100% mujeres)	3.000 €	*	*
	45 años.						
	Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales.			3.200 €			Toda la vigencia del contrato

.../...

.../...

Colectivos	Descripción de la contratación	Cuantía			Duración			
		01-01-06		01-07-06		01-01-06		01-07-06
		1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato	
(cont.) Otros colectivos y situaciones especiales	Conversión en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por anticipación de edad de jubilación.	25%	25%		500 €	*	*	4 años
Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo								
	Conversión en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y sustitución por anticipación de edad de jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de junio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007.	25%	25%		800 €	*	*	3 años
Bonificaciones en supuestos excepcionales de contratación temporal								
	Víctimas de violencia de género o doméstica.	65% (75% mujeres)	65% (75% mujeres)		600 €	*	*	Toda la vigencia del contrato
	Trabajadores en situación de exclusión social.	65% (75% mujeres)	65% (75% mujeres)		500 €			Toda la vigencia del contrato

.../...

.../...

Colectivos	Descripción de la contratación	Cuantía			Duración				
		01-01-06		01-07-06		01-01-06		01-07-06	
		1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato		
Bonificaciones para el mantenimiento del empleo									
	Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años.	50%	60%	10% adicional por cada año de vigencia hasta el 100%	50% (10% adicional por cada año de vigencia hasta el 100%)	*	*	*	Toda la vigencia del contrato
	Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad.	100 %			1.200 €	*			4 años
Otros supuestos									
	Contratos temporales de interinidad.	95%	60%	50%	Ídem	*	*	*	Ídem
	Sustitución excedente por cuidado de hijo (RDL 1/1995).	100%	100%	100%	Ídem	*	*	*	Ídem
	Sustitución maternidad, adopción y acogimiento y riesgo durante el embarazo (RDL 11/1998).	100%			Ídem	*			Ídem

.../...

.../...

Colectivos	Descripción de la contratación	Cuantía			Duración		
		01-01-06			01-01-06		
		1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato
							01-07-06
Contratos de sustitución de víctima de la violencia de género.	En caso de suspensión de contrato de trabajo. En el supuesto de movilidad geográfica.	100%				*	Ídem Ídem
Trabajadores con 65 años y 35 de cotización.		100%	100%	100%	*	*	Ídem
Por contratación de trabajadores en determinadas actividades en las ciudades de Ceuta y Melilla.		40%	40%		*	*	Ídem
Contratación de trabajadores en actividades relacionadas con la celebración de la «Copa América 2007».		100%	100%	100%	*	*	Ídem
Bonificación en la cotización por el personal investigador en formación.		30%			*	*	Ídem
Bonificaciones por incorporación en el RETA de trabajadores menores de 30 años (35 años, en el caso de mujeres).		25%	25%		*	*	Ídem
Reducción de cotizaciones a trabajadoras del RETA que, habiendo cesado en su actividad por maternidad, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes al parto.		100%			*	*	Ídem
Contratación de cuidadores familiares.		45%			(durante la vigencia del contrato)		
Reducciones a los cotitulares de explotaciones agrarias incorporadas al REASS a partir del 1 de enero de 2006.		30%	30%	30%	(sólo hasta el tercer año)		