

## CUESTIONES A DEBATE...

(Temas propuestos y tratados por los asistentes a los Cursos y Seminarios sobre novedades o de actualización y perfeccionamiento laboral organizados por el CEF)

### LAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA 2008

#### GABINETE JURÍDICO DEL CEF

##### **Extracto:**

A pesar de no haber un Programa de Fomento de Empleo específicamente para el año 2008, son muchas las **dudas planteadas en relación con la aplicación de las medidas de fomento** acumuladas ya en distintas normas, abordándose en los Cursos y Seminarios planteados al efecto, la situación actual en torno a los colectivos bonificados e incentivos, la idoneidad de realizar un contrato de fomento de la contratación indefinida con un despido de 33 días, o las distintas medidas específicas de mantenimiento del empleo para colectivos tales como mayores de 59, 60 ó 65 años, reincorporación de la mujer al trabajo tras la maternidad o excedencia por cuidado de hijo, cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia, o en los supuestos de enfermedad profesional. Además, se aprecia un interés creciente sobre las medidas de fomento del empleo autónomo.

Se resumen aquí algunas de las preguntas realizadas por los asistentes a los Cursos, así como las respuestas dadas por los diversos ponentes en la aplicación de las medidas de fomento de empleo.

# Sumario

- I. Sobre el contrato de fomento de la contratación indefinida.
- II. Sobre el programa de fomento de empleo: colectivos incluidos e incentivos a la contratación o al fomento del empleo.
- III. Requisitos y exclusiones en la aplicación de los incentivos del programa de fomento de empleo.
- IV. Sobre la concurrencia y compatibilidad de las bonificaciones y el mantenimiento de las mismas en los supuestos de cambios de jornada de empresa.
- V. Sobre la financiación, aplicación y control de los incentivos del programa de fomento de empleo.
- VI. Sobre otras medidas incentivadoras a la contratación de trabajadores.
- VII. Sobre el fomento del empleo autónomo.

## I. SOBRE EL CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

### ¿Dónde está regulada esta modalidad de contrato? ¿Tiene modelo oficial?

Este contrato está regulado en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio <sup>1</sup>, y **no tiene un modelo específico de contrato**, sino que **en los modelos de contratación indefinida incentivada**, como, por ejemplo, en los códigos de contrato 100 (ordinario), 150 (bonificado), en las cláusulas octava y novena, figura la posibilidad de marcar que al contrato celebrado le es de aplicación esta disposición (así como en las cláusulas décima y undécima del modelo de contratos indefinidos a tiempo parcial, bonificados –Cód. 250– y no bonificados –Cód. 200–), debiéndose marcar el colectivo al que pertenece el trabajador. Igualmente se prevé en el modelo para la conversión de un contrato temporal en indefinido (por ejemplo, en los Códigos de contrato 109, 209, 189 y 289) en sus cláusulas séptima y octava.

### ¿Qué beneficios reporta a la empresa el contrato de fomento de la contratación indefinida?

Básicamente dos:

- La **indemnización de 33 días en caso de despido improcedente**, con un máximo de 24 mensualidades, siempre y cuando se lleve a cabo por el trámite del despido objetivo (reconocido o declarado improcedente; ya que, en caso contrario, si fuera procedente, la indemnización sería la marcada para este tipo de contratos: 20 días de salario por año, con un máximo de 12 mensualidades).

<sup>1</sup> BOE de 10 de julio de 2001.

- La **posibilidad de acceder a los incentivos del Programa de Fomento de Empleo**, previstos para las contrataciones bonificadas a determinados colectivos (que normalmente coincidirán con los colectivos con los que se puede celebrar este contrato).

### **¿Cuáles son los colectivos con los que se puede celebrar el contrato de fomento de la contratación indefinida?**

Existen dos posibilidades:

- Para la **contratación inicial**

Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

- Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Minusválidos.

- Para la **transformación de contratos temporales en indefinidos**

La transformación solo se podrá realizar en este tipo de contrato, con trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, **celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007**.

Es decir, que los contratos temporales, celebrados con posterioridad a **31 de diciembre de 2007**, sean de la modalidad que fueran, no se podrán acoger o transformar en el contrato de fomento de la contratación indefinida.

### **¿Se pueden aplicar, por tanto, las bonificaciones del Programa de Fomento de Empleo, en este tipo de contrato?**

Sí, siempre que coincidan los colectivos.

En el supuesto de transformación de contratos temporales en indefinidos (ya hemos visto que solo se pueden convertir en indefinidos por esta modalidad, los celebrados antes de 31 de diciembre

de 2007), cabe la posibilidad incluso de que a pesar de ser un contrato temporal en cuya transformación en indefinido quepa la bonificación (por ejemplo, en los formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación), no sea posible acceder a este tipo de contrato.

**¿Hay alguna limitación para celebrar este tipo de contrato, si se hubiera procedido alguna extinción anterior?**

En efecto, no podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo.

En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de los contratos de fomento de la contratación indefinida haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas.

**¿Por qué hay que fingir un despido objetivo para abonar la indemnización reducida de 33 días, cuando el despido es a todas luces improcedente? ¿No cabría interpretar que en caso de que el despido sea a todas luces improcedente, no procedería la indemnización reducida?**

Porque así lo establece la norma. En principio la interpretación es que el legislador ha querido establecer un despido más barato en este contrato, precisamente para fomentar la contratación indefinida. La opción por el despido objetivo posiblemente sea porque da más seguridad y más derechos al trabajador. Así por ejemplo, la empresa tendrá que abonar, como mínimo, 20 días de salario en el momento de entrega de la carta, tendrá que preavisar con un mes de antelación (o abonar el equivalente al preaviso incumplido), así como conceder al trabajador una licencia de 6 horas semanales, durante el período de preaviso, para buscar nuevo empleo.

**¿Cabe la posibilidad de que se consigne en el Juzgado el importe de la indemnización, a efectos de paralizar el devengo de los salarios de tramitación, aunque estemos ante un despido objetivo?**

Sí, por supuesto, y además, así lo establece taxativamente la norma para este tipo de contratos. Para ello se debe proceder de la siguiente forma:

- Poner a disposición del trabajador los 20 días por año, exigidos para el despido objetivo.
- Consignar la diferencia hasta los 33 (es decir 13 días por año), en el Juzgado de lo Social, en las 48 horas siguientes al despido.

La falta de consignación de los 33 días en el Juzgado, para paralizar los salarios de tramitación, daría lugar a la nulidad del despido objetivo, al no respetarse la obligación de poner a disposición del trabajador en el momento de la carta de despido la indemnización legal de 20 días.

## II. SOBRE EL PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO: COLECTIVOS INCLUIDOS E INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN O AL FOMENTO DEL EMPLEO

### ¿Dónde se regulan las principales medidas de fomento de empleo para la contratación bonificada de trabajadores?

En al año 2006 tuvo lugar un importante cambio en las habituales medidas de fomento de empleo, a raíz de la publicación del **Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio**<sup>2</sup>, para la mejora del crecimiento y del empleo, que a partir de 1 de julio de 2006 y con la finalidad de incentivar la contratación indefinida, modificó las líneas generales de los Programas anteriores contenidos en las Leyes de presupuestos de cada año. Este Real Decreto-Ley se ha convertido ahora en la **Ley 43/2006, de 29 de diciembre**<sup>3</sup>, que recoge básicamente las mismas medidas que su antecesor, salvo en lo relativo a trabajadores discapacitados, ampliando, en su caso, las medidas anteriores, las cuales han de ser completadas con lo previsto en la **Ley 42/2006, de 28 de diciembre**<sup>4</sup>, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, en sus disposiciones adicionales octava (bonificación de cuotas de Seguridad Social respecto de los trabajadores contratados para la celebración de la Exposición Internacional de Zaragoza 2008) y vigésimo quinta (reducciones de cuotas para el mantenimiento del empleo de trabajadores con 59 o más años de edad), en la **Ley 51/2007, de 26 de diciembre**<sup>5</sup>, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, en sus disposiciones adicionales quinta (reducción en la cotización en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional), vigésimo segunda (de nuevo, la reducción de cuotas para el mantenimiento del empleo de trabajadores con 59 o más años de edad), vigésimo tercera (reducción de cuotas de los trabajadores por cuenta propia dedicados a la venta ambulante y a domicilio) y vigésimo cuarta (devolución de las cotizaciones a los trabajadores por cuenta propia que en régimen de pluriactividad), hayan cotizado más que el importe máximo de cuotas y en la **Ley 35/2006, de 28 de noviembre**<sup>6</sup>, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que, en su disposición adicional vigésima, contiene bonificaciones de cotizaciones a la Seguridad Social a favor del personal investigador y en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre<sup>7</sup>, reguladora de las empresas de inserción, que modifica la disposición adicional segunda de la Ley 43/2006 a efectos de determinar los colectivos que se encuentran en situación de exclusión social.

<sup>2</sup> BOE de 14 de junio de 2006.

<sup>3</sup> BOE de 30 de diciembre de 2006.

<sup>4</sup> BOE de 29 de diciembre de 2006.

<sup>5</sup> BOE de 27 de diciembre de 2007.

<sup>6</sup> BOE de 29 de noviembre de 2006.

<sup>7</sup> BOE de 14 de diciembre de 2007.

## ¿Cuáles son las características generales del Programa de Fomento de Empleo?

- Se regulan los **colectivos** que dan derecho a los beneficios del Programa incluyéndose en el mismo a los **trabajadores discapacitados**.
- El **cálculo del incentivo**. Con carácter general, se aplica una cuantía fija, a diferencia de Programas anteriores a 2006, en el que el incentivo era variable, calculado en función de la base de cotización (de los salarios percibidos).

No obstante, hay casos en los que se sigue aplicando una reducción porcentual en las aportaciones empresariales de las cotizaciones a la Seguridad Social, como es el caso de las medidas dirigidas al mantenimiento en el empleo de trabajadores con 60 o más años y 5 de antigüedad en la empresa.

- El **plazo máximo de aplicación del incentivo**, como regla general será de cuatro años.
- La pretensión de que, con carácter general, estas medidas sean **permanentes** en el tiempo, de forma que no estén sujetas, salvo ajustes puntuales <sup>8</sup>, a un programa anual que se venía conteniendo en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
- La ausencia de futuras medidas para incentivar mediante bonificaciones la transformación de la contratación temporal en indefinida a partir de 1 de enero de 2007.

La **excepción** sería la transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos, independientemente de la fecha de su celebración, así como en los casos de que se trate de contratos temporales de discapacitados transformados en indefinidos.

- Las medidas se dirigen generalmente, a incentivar la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los **trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo**. También se regulan bonificaciones para el mantenimiento del empleo de determinados trabajadores.
- Asimismo, se regulan con carácter excepcional **bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social**, siempre que, en ambos casos, estén **desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo**, así como con **personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género** <sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Para estos ajustes la disposición final segunda de la Ley 43/2006 prevé una autorización al Gobierno para introducir 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, y asimismo para que pueda establecer programas específicos para mejorar la formación y cualificación profesional y facilitar la estabilidad en el empleo y la reinserción laboral de los trabajadores que hubieran perdido su empleo como consecuencia de procesos de liberalización del comercio y de la globalización.

<sup>9</sup> 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 cuanto a los posibles **beneficiarios**, las bonificaciones establecidas en este Programa de Fomento del Empleo se dirigen a las **empresas**, incluidos los trabajadores **autónomos**, y **sociedades laborales o cooperativas** a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, ampliándose a los supuestos de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos. Sin embargo **quedarán excluidos** de los beneficios de este Programa las **Administraciones públicas y los Organismos públicos** dependientes de ellas, salvo cuando se trate de la contratación de trabajadores con discapacidad por centros especiales de empleo de titularidad pública.
- Los contratos de trabajo que se celebren con los trabajadores incluidos en los colectivos a que se refiere el Programa deberán **formalizarse** en el **modelo oficial** que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

### ¿Qué incentivos y con qué colectivos se prevén en el Programa para la contratación inicial indefinida?

Los **empleadores** que **contraten indefinidamente a tiempo completo**, de acuerdo con los requisitos y condiciones que a continuación se establecen, se podrán **bonificar** en la **cuota empresarial a la Seguridad Social en la siguiente duración y cuantía mensual o, en su caso, por su equivalente diario**, por trabajador contratado perteneciente a alguno de los siguientes **colectivos**:

#### CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE MUJERES, MAYORES DE 45 AÑOS, JÓVENES MENORES DE 30 Y DESEMPLEADOS.

- a) **Mujeres en general:** 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.

En este colectivo es de destacar que, respecto a los Programas anteriores, desaparecen las limitaciones de edad (establecidas entre 16 y 45 años), o la exigencia de que se tratara de sectores en que la población femenina estuviera subrepresentada.

- b) **Mujeres que sean contratadas en los veinticuatro 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.

La novedad más importante respecto a los Programas anteriores a 2006 reside en que ahora la bonificación se aplica tanto en los casos de parto (maternidad biológica), como en los de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente.

- c) **Mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral**, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante un mínimo de 3 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.



Es este un nuevo supuesto que se incorporó al Programa por el Real Decreto-Ley 5/2006, de cara a conseguir mayores oportunidades de empleo al colectivo femenino.

- d) **Mayores de cuarenta y cinco años:** 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

En relación con el programa anterior al Real Decreto-Ley 5/2006, se simplifican los incentivos en función de la edad, ya que ahora ya no se distinguen los tramos de trabajadores entre 45 y 55 años, o mayores de 55 años.

- e) **Jóvenes de dieciséis a treinta años,** ambos inclusive: 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante 4 años.

Este supuesto supone la posibilidad de bonificación por la contratación, no solo de mujeres (como en Programas anteriores), sino también de jóvenes trabajadores masculinos.

- f) **Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante, al menos, seis meses:** 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

En este supuesto se simplifica también el incentivo, en función del tipo de desempleado que se contrata. Así, la bonificación se aplica a la contratación de cualquier desempleado, sean o no preceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, independientemente del período de percepción que les reste, incluyendo a los que estén en el Régimen especial agrario y a los beneficiarios de la renta agraria o de la renta activa de inserción.

## CONTRATACIÓN INDEFINIDA O TEMPORAL DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS <sup>10</sup>.

### 1. Contratación indefinida de discapitados en general.

Los **empleadores que contraten indefinidamente a personas con discapacidad** tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:

- Como **regla general** tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Como **regla especial**, la bonificación será de 425 euros/mes (5.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

<sup>10</sup> Estas medidas contenidas en la Ley 43/2006 no son las inicialmente contenidas en el Real Decreto-Ley 5/2006, sino que representan una novedad respecto al anterior. Respecto a los beneficios para los contratos formativos realizados con trabajadores discapacitados, véase la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores (modificada en su apartado 1 por la Ley 43/2006).

- a) Personas con **parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual**, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al **33 por 100**.
- b) Personas con **discapacidad física o sensorial**, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al **65 por 100**.
- Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación **45 o más años o si se trata de una mujer**, la bonificación que corresponda de acuerdo con lo anterior se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1.200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), **sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí**.

## 2. Transformación en indefinidos de contratos temporales.

La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de **transformación en indefinidos** de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

## 3. Contratación temporal de discapacitados.

### Regla general

En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

### Reglas especiales

La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

### Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad

Téngase en cuenta que el contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad se regula en la disposición adicional primera de la Ley 43/2006 en los siguientes términos:

Las empresas podrán contratar **temporalmente** para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a **trabajadores con discapacidad** (véanse las Precisiones siguientes para todo el colectivo de discapacitados) **desempleados inscritos en la Oficina de Empleo**.

La **duración** de estos contratos **no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años**. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses.

A la **terminación del contrato** el trabajador tendrá derecho a percibir una **compensación económica** equivalente a **doce días de salario por año de servicio**.

No podrán utilizar esta modalidad de contratación temporal las empresas que en los doce meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

A estos contratos les será de aplicación las subvenciones previstas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, que se mencionan en las Precisiones que siguen para todo el colectivo, especialmente para la transformación de estos contratos temporales en indefinidos.

Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo Estatal.

#### *4. Contratación de discapacitados por Centros Especiales de Empleo.*

Los trabajadores con discapacidad, contratados mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, darán derecho a aplicar las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.

La misma bonificación se disfrutará por los Centros Especiales de Empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

### 5. Precisiones para todos los supuestos del colectivo de trabajadores discapacitados.

Para tener derecho a los beneficios establecidos, los trabajadores con discapacidad deberán tener un **grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100 o la específicamente establecida en el caso de enclaves laborales.**

Se considerarán también incluidos los **pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez** y los **pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.**

Además de estos incentivos respecto a las bonificaciones de las cuotas empresariales, cabe recordar que siguen siendo aplicables las siguientes **ayudas** <sup>11</sup>:

- La subvención de **3.907 euros por cada contrato indefinido y a jornada completa** que realicen las empresas con trabajadores discapacitados, reduciéndose, en el caso de contratación a tiempo parcial, proporcionalmente a la jornada pactada <sup>12</sup>.
- Las **subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal**, compatibles con el resto de ayudas, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores minusválidos <sup>13</sup>.

## VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIA DOMÉSTICA.

### 1. Contratación indefinida.

Los empleadores que contraten **indefinidamente** a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género <sup>14</sup>, o de víctima de violencia doméstica, tendrán derecho, desde la

<sup>11</sup> Téngase en cuenta que, de conformidad con la disposición derogatoria única.2 de la Ley 43/2006, se derogan las referencias a las bonificaciones de cuotas que existían con anterioridad (realmente se sustituyen por la nueva regulación), pero se mantienen expresamente el resto de ayudas y subvenciones contenidas en las siguientes normas:

- a) Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- b) Orden del 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 la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- c) Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

<sup>12</sup> Según el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

<sup>13</sup> Según el artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

<sup>14</sup> En los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de **70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años**.

En este supuesto no es exigible el requisito de que la persona contratada tenga la condición de desempleada.

## *2. Contratación temporal.*

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de **50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato**.

## TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

### *1. Contratación indefinida.*

Los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social, y que tengan **acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes**, podrán acogerse a las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de **50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años**.

Se considerará que están en **situación de exclusión social** las personas desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo que estén incluidos en alguno de los siguientes colectivos <sup>15</sup>:

- a) **Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción**, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada comunidad autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- b) **Personas que no puedan acceder a las prestaciones** a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

<sup>15</sup> La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, reguladora de las empresas de inserción, ha introducido una de las pocas modificaciones que ha sufrido la Ley 43/2006, concretamente, dando nueva redacción a la disposición adicional segunda. Tras dicho cambio, la situación de exclusión social pasa a determinarse conforme a lo previsto en el artículo 2.1 de la citada Ley 44/2007 que se reproduce.

- 1.º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
  - 2.º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) **Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30**, procedentes de **instituciones de protección de menores**.
  - d) **Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos** que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
  - e) **Internos de centros penitenciarios** cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
  - f) **Menores internos** incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
  - g) **Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo** autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
  - h) **Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social** autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

## 2. Contratación temporal.

En el caso de que la contratación sea **temporal** dará derecho a una bonificación de **41,67 euros/mes (500 euros/año)**, durante toda la vigencia del contrato.

**¿Cabe la aplicación de incentivos a la transformación de contratos temporales en indefinidos?**

Se incentiva 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**, con una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de **41,67 euros/mes (500 euros/año) durante 4 años**.

Desaparecen, sin embargo, el resto de las bonificaciones por transformación de un contrato temporal en indefinido, tras la expiración del plazo del plan extraordinario para la conver-

sión de empleo temporal en fijo (hasta 31 de diciembre de 2006), contemplado en el artículo 3, tanto del Real Decreto-Ley 5/2006, como de la Ley 43/2006.

### **¿Cómo se calculan los incentivos en el caso de contratación indefinida de un trabajador a tiempo parcial?**

Cuando el **contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial**, hay que tener en cuenta la previsión de que las bonificaciones previstas en cada caso se aplicarán en las siguientes **proporciones**:

- a) El **100 por 100**, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- b) El **75 por 100**, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- c) El **50 por 100**, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- d) El **25 por 100**, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 por 100 de la jornada habitual o a tiempo completo.

### **¿Cómo se aplican los incentivos al mantenimiento del empleo de trabajadores mayores de 59 años o más?**

A través de las siguientes medidas:

#### **REDUCCIONES DE CUOTAS PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO DE 59 AÑOS O MÁS.**

##### *Regulación y objeto de la reducción.*

Esta medida, contemplada ahora en la disposición adicional vigésimo segunda de la **Ley 51/2007, de 26 de diciembre**, de Presupuestos Generales del Estado para 2008, consistente en **incentivar el mantenimiento en el empleo de los trabajadores de 59 o más años**, ya supuso una novedad en 2007, respecto a regulaciones anteriores y complementa las ayudas (bonificaciones) existentes para el mantenimiento del empleo de trabajadores de 60 años o más, con la particularidad de que, en este supuesto, el incentivo adquiere la naturaleza de **reducción** y, por tanto, la misma corre a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, a diferencia de los incentivos a favor de los trabajadores con 60 o más años que, al tener naturaleza de **bonificaciones**, son soportados por el Presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

A pesar de su regulación fuera del Programa de Fomento de Empleo (RDL 5/2006, convertido ahora en Ley 43/2006), es aplicable a este supuesto todo lo previsto en el mencionado Programa en relación a los beneficiarios, exclusiones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de los beneficios.

Así los **contratos de trabajo de carácter indefinido** de los **trabajadores de 59 o más años**, con una **antigüedad en la empresa de cuatro o más años**, darán derecho a la **reducción**, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del **40 por 100 de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal** derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos señalados.

Si, al cumplir cincuenta y nueve años, el trabajador no tuviere la antigüedad en la empresa de cuatro años, la reducción será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.

#### *Beneficiarios.*

Podrán ser **beneficiarios** de la reducción las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Quedarán **excluidos** de la aplicación de la reducción la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos.

#### *Duración.*

La duración de la reducción de la aportación empresarial será de un año, salvo que, en una fecha anterior, los interesados cumplan los requisitos para ser beneficiarios de las bonificaciones reguladas en el apartado siguiente (para trabajadores con 60 o más años), en cuyo caso se aplicarán desde dicha fecha estas últimas.

### CONTRATOS INDEFINIDOS DE TRABAJADORES DE 60 AÑOS O MÁS.

En consonancia con lo anterior, pero sin resultar ya novedoso, los contratos de trabajo de carácter **indefinido** de los **trabajadores de 60 o más años**, con una **antigüedad en la empresa de cinco o más años**, darán derecho a la bonificación del **50 por 100 de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal**



derivada de las mismas, 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**.

Si, al cumplir sesenta años de edad, el trabajador no tuviere la antigüedad en la empresa de cinco años, la bonificación será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.

### **¿Qué beneficios se prevén para el caso de reincorporación de la mujer al trabajo tras la maternidad o excedencia por cuidado de hijo?**

Los contratos de trabajo de carácter **indefinido** de las **mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo** darán derecho, cuando se produzca la **reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años** siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006, a una **bonificación** mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de **100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo**.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en la proporción prevista ya mencionada en las características generales del Programa.

### **¿En qué consiste y cómo se aplica el nuevo incentivo aplicable en los casos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o lactancia?**

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), recoge en su artículo 26 las obligaciones específicas que debe cumplir el empresario para garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente, y que brevemente son las siguientes:

- Deberá, en la evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL, determinar los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.
- Si los resultados de la evaluación revelasen una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia, se readaptarán las condiciones o tiempo de trabajo.
- Si no fuera suficiente lo previsto en el párrafo anterior, la trabajadora será trasladada a un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado de acuerdo con las reglas de la movilidad funcional.

- En el caso de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional o categoría equivalente (conservando, eso sí, el conjunto de retribuciones de su puesto de origen).
- En último extremo, si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de la trabajadora afectada.

Como vemos, la Ley de Prevención recoge toda una serie de medidas que el empresario puede llevar a cabo antes de llegar a la suspensión del contrato de trabajo.

Por ello, la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, ha querido incentivar, en su disposición adicional quinta, el cambio de las trabajadoras en situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado con una reducción del 50 por 100 de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

### ¿Y en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por enfermedad profesional?

Como sabemos, en virtud de lo establecido en el artículo 196 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de provocar enfermedades profesionales están obligadas a practicar los reconocimientos médicos previos a la admisión de los trabajadores y periódicos que para cada tipo de enfermedad profesional se establezca en las normas correspondientes.

Si tras alguno de los reconocimientos sucesivos se comprobase que un trabajador no es apto para seguir desempeñando ese puesto de trabajo, el TRLGSS prohíbe que el trabajador continúe en el mismo, siendo trasladado a otro puesto compatible con su estado o, en su caso, causando baja conforme al artículo 128.1 b) del TRLGSS (período de observación para el diagnóstico de enfermedad profesional).

La disposición adicional quinta de la Ley 51/2007, en su párrafo segundo, ha querido incentivar también los casos de cambio de puesto en los supuestos de enfermedad profesional, reconociendo para este caso la misma reducción que en el apartado anterior: el 50 por 100 de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Cabe destacar que, a diferencia de lo que ocurre en los casos de riesgo durante el embarazo o lactancia natural, la Ley de Presupuestos Generales del Estado condiciona la aplicación de la reducción en los supuestos de **enfermedad profesional** a los **términos y condiciones que se determinen reglamentariamente**, por lo que parece que su aplicación no es inmediata y habrá que esperar a lo que determinen las normas de desarrollo.

### III. REQUISITOS Y EXCLUSIONES EN LA APLICACIÓN DE LOS INCENTIVOS DEL PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO

**¿Cuáles son los requisitos que se les van a exigir a las empresas beneficiarias de los incentivos a la contratación?**

Para tener derecho a los incentivos previstos, se requiere el cumplimiento de los siguientes **requisitos**:

- 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 existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo 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 <sup>16</sup>.

El **efecto** que se produce por la obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos es el de la **devolución de las cantidades dejadas de ingresar** por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el **recargo** y los **intereses de demora** correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social. Esta obligación de reintegro se entiende sin perjuicio de las sanciones por las infracciones cometidas.

**¿Se pueden aplicar los incentivos para la contratación de trabajadores incluidas en alguna de las relaciones laborales especiales, como por ejemplo a los abogados que trabajen para despachos profesionales?**

No. Están excluidos de los incentivos las relaciones laborales especiales, salvo la de los trabajadores con discapacidad en el Centro Especial de Empleo.

**¿Cuándo se pueden aplicar los incentivos en los casos de contratación de familiares?**

**Están excluidas de los incentivos 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.

<sup>16</sup> Todo ello de conformidad 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.

## Excepción.

De acuerdo con la modificación introducida por la **Ley 51/2007, de 26 de diciembre**, de Presupuestos para 2008, no será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador **autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de 30 años, tanto si conviven o no con él**, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

El sentido de esta modificación es adaptar la posibilidad prevista en el Estatuto del Trabajo Autónomo, de que el autónomo empleador pueda contratar como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de 30 años, conviva o no con él, siempre que se cumpla el resto de condiciones (que no tenga otros trabajadores asalariados).

### **¿Se pueden aplicar los incentivos por la contratación de trabajadores que hubieran estado prestando servicios anteriormente en la misma empresa?**

Se excluyen de la aplicación de los incentivos las **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 seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal** o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

Adviértase la **importante exclusión**, respecto a los trabajadores que hubieran estado contratados temporalmente en la misma empresa en los seis últimos meses, ya que impide una práctica consistente en utilizar temporalmente a un trabajador, para posteriormente realizar una nueva contratación inicial indefinida.

Esta exclusión no se aplica para la transformación de los contratos temporales en indefinidos.

Sí será de aplicación para los casos de sucesión de empresas (supuesto 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 art. 44 del ET).

### **Si una empresa oferta un puesto de trabajo a un trabajador que está contratado en otra empresa, ¿se pueden aplicar las bonificaciones por su contratación indefinida?**

En principio no, porque hay una exclusión del Programa que impide aplicar los incentivos a la contratación de **trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato**.

Esta exclusión no se aplica cuando la finalización del contrato sea por **despido reconocido o declarado improcedente**, o por **despido colectivo**.

**¿Y en el caso de las incorporaciones de socios a cooperativas o sociedades laborales que hubieran tenido un contrato anterior?**

En consonancia con lo anterior, se excluyen las **incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.**

**¿Y si la extinción del trabajador que se quiere contratar en su empresa anterior fue por un despido objetivo declarado o reconocido improcedente?**

Parece que la intención del legislador es evitar el cese voluntario en el empleo anterior por parte del trabajador, por lo que no se entiende bien por qué se excluye al trabajador despedido por causas objetivas, cuando el despido o la extinción es declarada procedente.

**¿Qué ocurre si se despide improcedentemente a un trabajador con bonificación? ¿Hay que devolver los incentivos?**

Si la contratación está correctamente realizada, no hay que devolver los incentivos, pero sí que la empresa puede quedar excluida de las bonificaciones durante un año, para las nuevas contrataciones que efectúe.

**Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa.** Esta exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

**¿Desde cuándo se cuentan los 12 meses, a efectos de la exclusión de las bonificaciones por despedir a un trabajador bonificado?**

El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo. Por tanto, no se cuenta desde el inicio de la nueva contratación. Por ejemplo, si la empresa despidió improcedentemente a un trabajador hace seis meses, y contrata a un nuevo trabajador, la exclusión solo le impedirá aplicarse bonificaciones seis meses.

**En el caso anterior, en la nueva contratación con exclusión temporal de la bonificación, ¿hay que proceder a contratar por el modelo de contrato bonificado, o por el ordinario? En caso del ordinario, ¿cómo lo convierto a bonificado?**

Hay que contratar a través del modelo de contrato bonificado, pero sin aplicar la bonificación hasta que finalice el período de exclusión de la bonificación. Si se concierta el contrato ordinario no incentivado, luego ya no se puede aplicar la bonificación.

#### **IV. SOBRE LA CONCURRENCIA Y COMPATIBILIDAD DE LAS BONIFICACIONES Y EL MANTENIMIENTO DE LAS MISMAS EN LOS SUPUESTOS DE CAMBIOS DE JORNADA O DE EMPRESA**

##### **¿Cabe acumular las bonificaciones, cuando por un trabajador se tienen derecho a la aplicación de más de una?**

En el supuesto de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar **simultáneamente** a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, solo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

Como excepción, no obstante lo anterior, 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 cinco o más años serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Se establecen como **límites máximos** en la aplicación de las bonificaciones:

- Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.
- Las bonificaciones previstas en este Programa no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, 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 por los Centros Especiales de Empleo.

##### **¿Qué ocurre si un trabajador bonificado cambia de jornada completa a tiempo parcial o viceversa?**

Cuando, durante la vigencia de un **contrato bonificado** que se hubiera concertado **a tiempo parcial, se transformara en a tiempo completo, o viceversa, no se perderán las bonificaciones**, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo período de bonificación.

En el supuesto de que **se reitere la novación del contrato, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.**

No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable <sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Se refiere a la disposición adicional segunda del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

### **¿Y si un trabajador bonificado cambia de una empresa a otra, perteneciente al mismo grupo?**

Se podrán **mantener las bonificaciones** de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando este 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 este Programa de Fomento, 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**.

En este caso, **al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador 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. En el supuesto de que el contrato fuera a tiempo parcial y se transforme en a tiempo completo o viceversa, se estará a lo establecido anteriormente.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

### **¿Y si el cambio de empresa viene a raíz de una sucesión de empresas?**

En caso de **sucesión de empresas**<sup>18</sup>, **el nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior**, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el período máximo que correspondiera.

## **V. SOBRE LA FINANCIACIÓN, APLICACIÓN Y CONTROL DE LOS INCENTIVOS DEL PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO**

### **¿Quién financia estos incentivos? ¿Qué diferencia hay entre una bonificación y una reducción en las cuotas de Seguridad Social?**

Las bonificaciones previstas para las contrataciones establecidas en el Programa de Fomento del Empleo se financian con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

Sin embargo, cuando se trate de reducciones de cuotas (por ejemplo, la prevista para los trabajadores mayores de 59 años), la financiación correrá a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social.

Esta es la diferencia entre bonificación (a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal) y la reducción (a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social).

<sup>18</sup> En virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

## ¿Cómo se aplican las bonificaciones?

Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social **se aplicarán por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización**, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

## ¿Cómo se van a controlar en la práctica las bonificaciones? ¿Hay cruce de datos entre el Servicio Público de Empleo y la Seguridad Social? ¿Cómo actuará la Inspección de Trabajo?

La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos al empleo y que son financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Con la misma periodicidad, la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal facilitará a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.

## ¿Qué ocurre si se aplicaran las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos? ¿Qué infracción administrativa está prevista para sancionar esta conducta?

Pueden ocurrir estas dos cosas:

- La obligación de la empresa de devolver las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas de Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de seguridad social.
- La posible sanción administrativa, por la comisión de una infracción en materia de Seguridad Social. El artículo 22.10 del TRLISOS califica como grave la infracción consistente en:

«Obtener o disfrutar indebidamente reducciones o bonificaciones en el pago de las cuotas sociales que correspondan, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado...»

La sanción prevista para las infracciones graves en materia de Seguridad Social es de una cuantía que oscila entre 626 y 6.250 euros.



### ¿Por qué no sería aplicable la infracción administrativa en materia de empleo prevista en el artículo 16.3 del TRLISOS?

La infracción prevista en el artículo 16.3 del TRLISOS es una infracción calificada como muy grave y consiste en:

«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 o continua concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.»

Parece que esta infracción se prevé para las ayudas que no afectan a las bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social, es decir, subvenciones u otro tipo de ayudas del Estado o de las comunidades autónomas que nada tienen que ver con la Seguridad Social.

Al ser muy grave, la cuantía de la sanción por la comisión de esta infracción oscila entre los 6.251 y los 187.515 euros.

## VI. SOBRE OTRAS MEDIDAS INCENTIVADORAS A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

### ¿Continúa siendo aplicable la bonificación de cuotas, respecto a los trabajadores contratados para la celebración de la Expo-Zaragoza 2008?

Sí, para 2008 continúa la bonificación, que consiste básicamente en lo siguiente <sup>19</sup>:

Los países y organizaciones internacionales participantes en la Exposición Internacional Zaragoza 2008 y las personas jurídicas que los representen, que cuenten con un domicilio en España, así como la entidad organizadora Expoagua Zaragoza 2008, S.A., tendrán una **bonificación del 100 por 100 en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social (desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial)**, respecto de los trabajadores que directamente contraten para la realización exclusiva de labores estrictamente relacionadas con su participación en el citado acontecimiento y que determinen su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

<sup>19</sup> Disposición adicional octava de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, desarrollada por el Real Decreto 396/2007, de 23 de marzo.

La bonificación será **aplicable** en las liquidaciones de cuotas **devengadas desde el 1 de enero de 2007** y finalizará a la terminación de las labores estrictamente relacionadas con la organización y participación en la exposición, sin que en ningún caso pueda superar las liquidaciones de cuotas devengadas hasta el **31 de enero de 2009**.

La bonificación que estamos comentando será **incompatible** con cualesquiera otros beneficios en la cotización a la Seguridad Social y por otros conceptos de recaudación conjunta.

**¿Qué ventajas se prevén para la contratación de trabajadores contratados para la investigación?**

La **disposición adicional vigésima de la Ley 35/2006, de 28 de diciembre**, reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, introdujo una **nueva bonificación** de cotizaciones a la Seguridad Social **a favor de las empresas y respecto del personal investigador**, completando las establecidas ya en virtud de la autorización contenida en el apartado diez de la disposición adicional 50.<sup>a</sup> de la Ley de Presupuestos de 2006 <sup>20</sup>.

Esta nueva bonificación complementa la establecida en 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 afecta 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.

La **bonificación** introducida en la Ley 35/2006, de 28 de diciembre, supone el **40 por 100 de las cotizaciones por contingencias comunes a cargo del empresario** <sup>21</sup> y **la misma es incompatible con la aplicación del régimen de deducción fiscal por actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica** establecido en el mencionado artículo 35 del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades <sup>22</sup>.

<sup>20</sup> Aunque la disposición adicional derogatoria única, párrafo e) del Real Decreto-Ley 5/2006 y la Ley 43/2006 deroga la disposición adicional 50.<sup>a</sup> de la Ley 30/2005, exceptúa de esa derogación los apartados 1 y 2 del número diez de la misma (autorización al Gobierno para el establecimiento de bonificaciones de cuotas en favor del personal investigador, así como para extender las bonificaciones previstas en la contratación de cuidadores por parte de las familias numerosas a la contratación de personas que se dediquen al cuidado de las personas dependientes, en el marco del hogar familiar).

<sup>21</sup> Es decir, que supone 10 puntos más que las bonificaciones previstas en el Real Decreto 63/2006.

<sup>22</sup> De acuerdo con el artículo 35 del Texto Refundido del Impuesto sobre Sociedades aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, para poder ser beneficiario de la deducción fiscal (o, alternativamente, de la bonificación en las aportaciones empresariales en la cotización a la Seguridad Social) las empresas han de llevar a cabo actividades de investigación y desarrollo.

Se considera investigación a la indagación original planificada que persiga descubrir nuevos conocimientos y una superior comprensión en el ámbito científico y tecnológico, y desarrollo a la aplicación de los resultados de la investigación o de cualquier otro tipo de conocimiento científico para la fabricación de nuevos materiales o productos o para el diseño de nuevos procesos o sistemas de producción, así como para la mejora tecnológica sustancial de materiales, productos, procesos o sistemas preexistentes. Asimismo, también tiene la consideración de actividad de investigación y desarrollo la materialización de los nuevos productos o procesos en un plano, esquema o diseño, así como la creación de un primer

Podrán beneficiarse de esta bonificación **quienes contraten con carácter indefinido** (o temporal, en los términos que reglamentariamente se establezca) **las empresas que se dediquen a tareas de investigación** en los términos señalados en el artículo mencionado, el cual también prevé determinadas actividades que quedan excluidas de la bonificación (o de la deducción fiscal).

El desarrollo reglamentario de estas bonificaciones se ha materializado en el Real Decreto 278/2007, de 23 de febrero, que desarrolla los requisitos para acceder a los beneficios comentados, y regula la opción entre la aplicación de la bonificación o la deducción fiscal en el Impuesto sobre Sociedades.

A tenor del artículo 2 del Real Decreto 278/2007, los sujetos beneficiarios de esta bonificación son los trabajadores incluidos en los grupos 1, 2, 3 y 4 de cotización al Régimen General que, con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo en la empresa dedicada a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica, se dediquen a la realización de las citadas actividades, ya sea su contrato de carácter indefinido, en prácticas, o de carácter temporal por obra o servicio determinado.

En este último caso, el contrato deberá tener una duración mínima de tres meses.

## VII. SOBRE EL FOMENTO DEL EMPLEO AUTÓNOMO

### ¿Se ha materializado alguna de las medidas previstas en el Estatuto del Trabajo Autónomo en las últimas normas publicadas?

De conformidad con lo establecido en el artículo 27 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (ETA), los poderes públicos adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia. Para ello, adoptarán una serie de medidas recogidas en el apartado 2 del citado artículo, debiendo destacar la contemplada en la letra c), que hace referencia al establecimiento de exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Por su parte, la disposición adicional segunda del mismo cuerpo legal recoge determinados colectivos de autónomos para los cuales la ley establecerá exenciones y bonificaciones. Dichos colectivos serán:

---

prototipo no comercializable y los proyectos de demostración inicial o proyectos piloto, siempre que estos no puedan convertirse o utilizarse para aplicaciones industriales o para su explotación comercial.

También pueden ser beneficiarias de la bonificación (o, alternativamente, de la deducción fiscal) las empresas dedicadas al diseño y elaboración del muestrario para el lanzamiento de nuevos productos. A estos efectos, se entenderá como lanzamiento de un nuevo producto su introducción en el mercado y, como nuevo producto, aquel cuya novedad sea esencial y no meramente formal o accidental, así como la concepción de software avanzado, siempre que suponga un progreso científico o tecnológico significativo mediante el desarrollo de nuevos teoremas y algoritmos o mediante la creación de sistemas operativos y lenguajes nuevos, o siempre que esté destinado a facilitar a las personas discapacitadas el acceso a los servicios de la sociedad de la información. No se incluyen las actividades habituales o rutinarias relacionadas con el software.

- Las personas con discapacidad que realicen un trabajo autónomo.
- Los trabajadores autónomos que se dediquen a la actividad de venta ambulante o a la venta a domicilio.
- Quienes en función de otra actividad realizada coticen, sumando las bases de cotización, por encima de la base máxima del Régimen General de la Seguridad Social.

En consonancia con todo ello, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2008 ha recogido, en sus disposiciones adicionales vigésimo tercera y vigésimo cuarta, medidas destinadas a favorecer a los dos últimos colectivos señalados en el apartado anterior.

### **¿Qué medidas se prevén para los autónomos dedicados a la venta ambulante y a domicilio?**

Conforme a la disposición adicional vigésimo tercera, los trabajadores incluidos en el RETA dedicados a la venta ambulante o a domicilio (CNAE 52620, 52631, 52632) podrán elegir como base mínima de cotización la que esté establecida en dicho Régimen o una base equivalente con una cuantía, en el ejercicio 2008, de 700 euros mensuales.

Téngase en cuenta que la base mínima prevista en el RETA para 2008 es de 817,20, por lo que la medida supone una reducción del 14,35 por 100.

### **¿Cómo se va a llevar a cabo la devolución de cotizaciones a los trabajadores por cuenta propia que, en régimen de pluriactividad, hayan cotizado más que el importe máximo de las cuotas?**

Los trabajadores por cuenta propia incluidos en el RETA que, en razón del trabajo por cuenta ajena que desarrollen simultáneamente, **coticen, respecto de contingencias comunes, en régimen de pluriactividad y lo hayan hecho en el año 2008**, teniendo en cuenta las aportaciones empresariales como las correspondientes al trabajador en el Régimen General, así como las efectuadas en el Régimen Especial, por una **cuantía igual o superior a 10.440 euros**, tendrán **derecho a una devolución** del 50 por 100 del exceso en que sus cotizaciones superen la mencionada cuantía, con el tope del 50 por 100 de las cuotas ingresadas en el citado Régimen Especial, en razón de su cotización por contingencias comunes de cobertura obligatoria.

La devolución se efectuará a instancia del interesado, que habrá de formularla en el primer trimestre del ejercicio siguiente.

### **¿Qué beneficios en la cotización se prevén para la incorporación en el RETA de autónomos jóvenes y emprendedores?**

Los trabajadores que se incorporen al RETA **a partir de** la entrada en vigor del ETA (**12 de octubre de 2007**), con **30** o menos años (**35** si son **mujeres**), tendrán derecho, durante los **15 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta**, a una **reducción**, equivalente al **30 por**

**100 de la cuota resultante de aplicar el tipo mínimo vigente a la base mínima de cotización de este Régimen, y una bonificación de igual cuantía en los 15 meses siguientes a la finalización de la reducción anterior** <sup>23</sup>.

El beneficio consiste en una cantidad a reducir sobre la cuota de contingencias comunes que les corresponda.

La reducción/bonificación de cotizaciones sociales se aplican tanto si el alta del beneficiario es inicial, como si se trata de un alta sucesiva en el Régimen, una vez ha tenido lugar el reinicio de su actividad (siempre después del 1 de enero de 2005), teniendo en cuenta que para que el alta tenga la condición de sucesiva no debe ser continuada, es decir, entre la fecha de efectos del nuevo alta debe existir, al menos, un mes natural <sup>24</sup>.

La reducción se financia con cargo a los Presupuestos de la Seguridad Social, mientras que la bonificación es soportada por el Estado, a través de los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

### **¿Tienen derecho los autónomos a bonificaciones por la maternidad o paternidad?**

La disposición adicional 16.<sup>a</sup> de la Ley Orgánica de Igualdad (LOI) extiende las bonificaciones de las cuotas (reguladas en la disp. adic. segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio) a las **trabajadoras por cuenta propia** (incluidas las socias trabajadoras o socias de trabajo de las cooperativas incorporadas en el RETA) **que hayan cesado temporalmente en la actividad como consecuencia de las situaciones de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia**, siempre que, durante esa interrupción, las mismas hayan sido **sustituidas, con contratos de interinidad**, por otros trabajadores, **respecto de los cuales, a su vez, se produce la bonificación de las aportaciones empresariales** (de conformidad con lo establecido en el RDL 11/1998, en la redacción que introduce la disp. adic. 15.<sup>a</sup> de la LOI) **ampliando tales bonificaciones a los supuestos de cese temporal en la actividad en razón de la paternidad o del riesgo durante la lactancia**.

La bonificación alcanza, en ambos casos, el **100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima que corresponda el tipo de cotización obligatorio** y se aplican cuando las dos situaciones (el cese en la actividad de la trabajadora autónoma y la contratación del trabajador/trabajadora sustituta) se produzcan de forma simultáneas.

### **¿Y las trabajadoras autónomas reincorporadas a la actividad después de la maternidad?**

Las **trabajadoras por cuenta propia** (incluidas las socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado incorporadas en el RETA) **que hubieren cesado su actividad en razón de la maternidad**

<sup>23</sup> Disposición adicional 35.<sup>a</sup> del TRLGSS, tras la nueva redacción dada por la disposición adicional 13.<sup>a</sup> de la LETA.

<sup>24</sup> Conforme a la Circular de la TGSS, 19 de febrero de 2007: normas de cotización y recaudación para el año 2007.

**nidad, hubieren disfrutado del descanso correspondiente, y reiniciarán aquella en los dos años siguientes a la fecha del parto, tienen derecho, durante un período ininterrumpido de 12 meses, a una bonificación equivalente al 100 por 100 de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar el tipo de cotización aplicable a la base mínima vigente en el RETA** <sup>25</sup>.

**¿Tienen bonificaciones en las cuotas los trabajadores discapacitados que se establezcan por cuenta propia?**

La Ley 45/2002 <sup>26</sup> contenía una **disposición adicional undécima** en la que se preveía una bonificación de cuotas para los discapacitados que se establecieran por cuenta propia. A su vez, la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006, redactó de nuevo esta disposición, en el sentido de que las **personas con discapacidad, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos** se beneficiarán, **durante los tres años siguientes** a la fecha de efectos del alta, de una **bonificación del 50 por 100** de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el mencionado Régimen Especial.

Pues bien, la Ley 43/2006, en su **disposición final sexta, amplió la duración de la bonificación, de tres a cinco años** desde la fecha de efectos del alta, **manteniendo el porcentaje del 50 por 100** de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el RETA.

**¿Se aplica a los autónomos la exoneración de cotización prevista para los trabajadores por cuenta ajena, mayores de 65 años?**

Los **trabajadores por cuenta propia quedan exentos de cotizar al RETA** cuando acreditan **65 años o más y 35 años o más de cotización efectiva** a la Seguridad Social, y sigan en la actividad, exoneración que se extiende a la totalidad de las contingencias comunes, salvo la incapacidad temporal <sup>27</sup>.

Ambos requisitos deben concurrir al tiempo, de forma que si el futuro beneficiario cumple la edad de 65 años y no acredita los 35 años de cotización, deberá esperar hasta el momento en que se acrediten de forma simultánea ambos requisitos para poder aplicar tal exoneración.

**¿Hay alguna ayuda en la cotización para las trabajadoras autónomas víctimas de la violencia de género?**

Sí. Las **trabajadoras por cuenta propia, víctimas de violencia de género** que deban cesar en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, pueden

<sup>25</sup> Conforme a las previsiones de la disposición adicional 65.ª de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006.

<sup>26</sup> Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE de 13 de diciembre).

<sup>27</sup> De acuerdo con la disposición adicional 32.ª del TRLGSS.

suspender la obligación de cotizar al RETA durante un período de seis meses, período que se considera como cotizado a efectos de la percepción de las prestaciones de Seguridad Social y, asimismo, su situación se considerará como asimilada al alta <sup>28</sup>.

### **¿Hasta cuándo se pueden aplicar las bonificaciones previstas a los autónomos dedicados a determinadas actividades en Ceuta y Melilla?**

Se aplica una **bonificación** equivalente al **40 por 100 de la cuota por contingencias comunes**, a favor de los **trabajadores por cuenta propia, que realicen actividades correspondientes a los sectores de comercio, hostelería, turismo e industria (excepto energía y agua), que residan y ejerzan su actividad en Ceuta y Melilla**, sin que la norma precise si la bonificación se aplica sobre la base mínima de cotización y al tipo genérico <sup>29</sup>.

La bonificación de cuotas establecidas por el apartado 2 de la disposición adicional 30.<sup>a</sup> de la LGSS tenía, en principio, una vigencia temporal hasta el mes de abril de 2006. La Orden TAS/856/2006, de 21 de marzo, prorroga la aplicación de estas bonificaciones de cuotas en los mismos términos y desde los periodos de liquidación de abril de 2006 hasta marzo de 2008, ambos inclusive.

### **¿Qué otras medidas, aparte de las bonificaciones, se podrían destacar, como medidas concretas de fomento del empleo autónomo?**

Fundamentalmente habría que destacar el «**Programa de promoción del empleo autónomo**». Este Programa desarrolla el **Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo**, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, en lo que se refiere al establecimiento de un programa de promoción del empleo autónomo, cuya **finalidad es facilitar la constitución de desempleados en trabajadores autónomos o por cuenta propia**.

Así, serán **beneficiarios** de las subvenciones previstas en este Programa las personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo, en los Servicios Públicos de Empleo, cuando se establezcan como trabajadores autónomos o por cuenta propia.

En este Programa se contemplan subvenciones por el establecimiento como autónomo, subvenciones financieras sobre préstamos, subvenciones para asistencia técnica y subvenciones para formación.

Las subvenciones por establecimiento como autónomo y las subvenciones financieras se cuantifican atendiendo a distintos colectivos: desempleados en general, jóvenes de 30 o menos años, mujeres, personas con discapacidad y mujeres víctimas de violencia de género. Básicamente, son las **siguientes**:

<sup>28</sup> De acuerdo con el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, sobre medidas contra la violencia de género.

<sup>29</sup> Conforme a la disposición adicional 30.<sup>a</sup> de la LGSS.

### a) Subvención por el establecimiento como trabajador autónomo o por cuenta propia.

La cuantía de la subvención, hasta un máximo de 10.000 euros, se determinará por los órganos competentes de la Administración General del Estado o de las Administraciones de las comunidades autónomas, graduándose en función de la dificultad para el acceso al mercado de trabajo del solicitante, de acuerdo con su inclusión en alguno de los siguientes colectivos:

- 1.º Desempleados en general.
- 2.º Jóvenes desempleados de 30 o menos años.
- 3.º Mujeres desempleadas.
- 4.º Desempleados con discapacidad.
- 5.º Mujeres desempleadas con discapacidad.

Los Servicios Públicos de Empleo podrán considerar, además de los anteriores, otros colectivos con dificultades de inserción laboral.

En el supuesto de mujeres víctimas de violencia de género, las subvenciones correspondientes a mujeres se incrementarán hasta en un 10 por 100.

### b) Subvención financiera.

El objeto de esta subvención es reducir los intereses de los préstamos destinados a financiar las inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa.

Esta subvención será equivalente a la **reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito pública o privada que conceda el préstamo**, y se pagará de una sola vez, en cuantía calculada como si la subvención se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible período de carencia. El **límite de la subvención**, hasta un **máximo de 10.000 euros**, se determinará por el Servicio Público de Empleo competente, **graduándose en función de la dificultad para el acceso al mercado de trabajo del solicitante**, de acuerdo con su inclusión en alguno de los colectivos establecidos en el apartado a) anterior.

### c) Subvención para asistencia técnica.

El objeto de esta subvención es la **financiación parcial de la contratación, durante la puesta en marcha de la empresa, de los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, así como para la realización de estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga.**