

**JOSÉ ANTONIO PANIZO ROBLES**

*Administrador Civil del Estado. Miembro del Instituto Europeo de Seguridad Social.*

**Extracto:**

El análisis que se presenta sobre las novedades en materia de Seguridad Social se caracteriza, en primer lugar, porque, frente a lo que ha sucedido durante más de una década, en el ejercicio 2005, la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) no ha venido acompañada de la tradicional “ley de acompañamiento”, sin que ello signifique que se haya limitado a recoger preceptos estrictamente presupuestarios, ya que, básicamente a través de las disposiciones adicionales, ha incorporado modificaciones al ordenamiento vigente, buscando la conexión de tales modificaciones con la política económica plasmada en la LPGE.

Así pues, el autor realiza un recorrido por los preceptos de la LPGE que afectan directamente a la Seguridad Social, más allá de los correspondientes a las autorizaciones presupuestarias, la revalorización de las pensiones o la fijación de las normas de cotización a la Seguridad Social, preceptos entre los que se encuentran los dirigidos al establecimiento de las bonificaciones en las cotizaciones sociales, determinadas a través del Plan de Fomento del Empleo para 2005 o en supuestos específicos, la modificación parcial del Régimen Especial Agrario, la expedición de requerimientos por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el devengo de intereses por falta de impago de las cotizaciones por desempleo, la regulación de las limitaciones en la aplicación de las bonificaciones en las cotizaciones sociales o el marco regulatorio de la pensión del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).

.../...

.../...

Además de las novedades contenidas en la LPGE, se comentan una serie de disposiciones normativas aprobadas en los últimos meses que también han incidido en el ámbito de la Seguridad Social, dentro de áreas como las de la regulación del Convenio especial en el sistema de la Seguridad Social, la determinación de nuevas situaciones de asimilación al alta, a efectos de la acción protectora de la Seguridad Social, el acceso a la jubilación en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar (REM), la pensión de viudedad o de la pensión de orfandad.

Con este estudio se pretende ofrecer una explicación del contenido de las novedades introducidas en el ámbito de la Seguridad Social en las disposiciones mencionadas y de su incidencia más significativa.

---

## ***Sumario:***

---

### I. Introducción.

1. Aspectos económico-financieros.
2. La cotización a la Seguridad Social en el año 2005.
  - 2.1. Bases de cotización.
  - 2.2. Tipos de cotización.
  - 2.3. Bases y tipos de cotización en diferentes Regímenes Especiales y otros supuestos.
3. Las bonificaciones de cotizaciones a la Seguridad Social: el Programa de Empleo para 2005.
  - 3.1. Regulación general.
    - 3.1.1. Ámbito subjetivo.

- 3.1.2. Exclusiones de los beneficios.
- 3.1.3. Incentivos.
- 3.1.4. Condiciones para poder beneficiarse de las bonificaciones.
- 3.1.5. Financiación de las bonificaciones.
- 3.2. Otros supuestos de bonificaciones de cotizaciones por contratación de trabajadores.
  - 3.2.1. Trabajadores con 65 o más años.
  - 3.2.2. Contrataciones en favor de trabajadores minusválidos.
  - 3.2.3. Bonificación/reducción en la cotización de los trabajadores de nueva incorporación en el RETA.
  - 3.2.4. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en períodos de descanso por maternidad.
  - 3.2.5. Contratación de interinidad para sustituir a víctimas de la violencia de género.
  - 3.2.6. Bonificaciones de cuotas por contratación de trabajadores en determinados ámbitos geográficos.
  - 3.2.7. Contratación de trabajadores para la realización de actividades relacionadas con determinados eventos deportivos.
  - 3.2.8. La contratación de cuidadores familiares.
  - 3.2.9. Las bonificaciones en favor de los becarios y del personal investigador.
- 4. La revalorización de las pensiones de la Seguridad Social en el ejercicio 2004.
- 5. La modificación de la regulación del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.
- 6. Los requerimientos de pago de cuotas.
- 7. Modificaciones en la cotización del REASS.
- 8. Otras modificaciones en los ámbitos recaudatorios.
- 9. Modificaciones en el ámbito de la acción protectora.

- 9.1. Una nueva situación de asimilación al alta: el denominado «síndrome del aceite tóxico».
- 9.2. Bonificaciones de la edad de jubilación en el ámbito del REM.
- 9.3. Derechos de Seguridad Social de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- 9.4. La regulación de las extinguidas pensiones del SOVI.

Anexo I. Bases y tipos de cotización a la Seguridad Social en el año 2005.

Anexo II. Bonificaciones de cuotas en la contratación indefinida realizada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2004.

Anexo III. Cuantía de las pensiones de Seguridad Social para el año 2005.

Anexo IV. Cuantía de las pensiones de Seguridad Social para el año 2004 a efectos de la aplicación del pago único a los pensionistas, como consecuencia de la desviación de la inflación en dicho ejercicio.

## I. INTRODUCCIÓN

Frente a lo que ha sucedido durante más de una década, en el ejercicio 2005 la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) <sup>1</sup> no ha venido acompañada de la tradicional «*Ley de acompañamiento*» <sup>2</sup>, lo que ha limitado, de forma importante, las materias que, en el ámbito de la Seguridad Social –al igual que en otros ordenamientos– se han aprobado al inicio del ejercicio 2005, en preceptos con rango de Ley. Ello no quiere decir que la Ley de Presupuestos se haya limi-

<sup>1</sup> Ley 2/2004, de 27 de diciembre (LPGE).

<sup>2</sup> Tras un amplio debate sobre la naturaleza jurídica de la Ley de Presupuestos, en el sentido de si la misma tenía o no carácter material de Ley, más allá de su carácter formal, el Tribunal Constitucional entendió (véase, entre otras, las sentencias 27/1981 ó 65/1987) que la citada Ley, en correspondencia con su naturaleza material, podía incluir no sólo los compromisos de gastos autorizados y la previsión de ingresos que dieran cobertura a aquéllos, sino también otras materias que, de manera directa o indirecta, incidiesen en la política económica, cuyo reflejo básico lo constituyen los Presupuestos de las Administraciones Públicas, bien por afectar al nivel de gasto autorizado o por ser un mecanismo esencial para lograr los ingresos previstos, constituyendo de esta forma «*un vehículo de dirección y orientación de la política económica*». En tal sentido, la Ley de Presupuestos, para el Tribunal Constitucional, tiene un contenido mínimo, necesario o indisponible, constituido por la expresión cifrada de la previsión de ingresos y la habilitación de gastos y un contenido posible, no necesario y eventual, que puede afectar a materias distintas de ese núcleo central o esencial, constituido por la previsión de ingresos y la habilitación de los gastos.

Estas afirmaciones del Tribunal Constitucional fueron entendidas en un sentido amplio (como corolario de ello, puede analizarse el preámbulo de la Ley 33/1987, de Presupuestos Generales del Estado para 1988), lo que dio origen a que, a través de la LPGE, se incluyesen todo un conjunto de medidas normativas, bajo el «*paraguas*» de que las mismas tenían incidencia en los gastos o ingresos del ejercicio económico.

Frente a esa tendencia expansiva –que tiene su mayor reflejo en las LPGE de los ejercicios 1988 a 1992, ambos inclusive– reaccionó el propio Tribunal Constitucional –véase la importante sentencia 76/1992, cuyos criterios han sido seguidos por otras posteriores–, estableciendo un límite al contenido de las propias LPGE, de modo que las disposiciones que pueden ser incluidas en dicha clase de Ley, y que no pertenezcan a ese núcleo mínimo y necesario, han de reunir indefectiblemente dos condiciones básicas: en primer lugar, la conexión de la materia con el propio contenido de una Ley de Presupuestos, conexión que debe ser directa con los gastos autorizados y los ingresos previstos; en segundo lugar, que exista una justificación objetiva de esa inclusión, en cuanto que, de ser injustificada, supondría una restricción ilegítima a las competencias del poder legislativo, al disminuir sus facultades de examen y enmienda, sin base jurídica suficiente, y por afectar al principio de seguridad jurídica, debido a las consecuencias que implica una regulación de tales características.

La sentencia 76/1992 provocó que el contenido de la Ley de Presupuestos volviese a sus cauces ordinarios, limitándose a incluir las previsiones de gastos e ingresos, así como otras materias que cumplieren las exigencias señaladas por el Tribunal Constitucional. Sin embargo y, a partir del ejercicio de 1993 –el siguiente a la sentencia del Tribunal Constitucional–, la Ley de Presupuestos va «*acompañada*» por una Ley «*paralela*», en la que se incluyen toda una serie de disposiciones, guarden o no relación directa con la Ley de Presupuestos.

tado a recoger preceptos estrictamente presupuestarios, ya que, básicamente a través de las disposiciones adicionales, ha incorporado modificaciones al ordenamiento vigente, buscando la conexión de tales modificaciones con la política económica plasmada en la LPGE<sup>3</sup>.

Por ello, en la LPGE se han incorporado preceptos que afectan directamente a la Seguridad Social, más allá de los correspondientes a las autorizaciones presupuestarias, la revalorización de las pensiones o la fijación de las normas de cotización a la Seguridad Social, preceptos entre los que se encuentran los dirigidos al establecimiento de las bonificaciones en las cotizaciones sociales, determinadas a través del Plan de Fomento del Empleo para 2005 o en supuestos específicos, la modificación parcial del Régimen Especial Agrario, la expedición de requerimientos por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), el devengo de intereses por falta de impago de las cotizaciones por desempleo, la regulación de las limitaciones en la aplicación de las bonificaciones en las cotizaciones sociales o el marco regulatorio de la pensión del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).

Pero, además de las novedades contenidas en la LPGE, en los últimos meses se han aprobado una serie de disposiciones normativas que también han incidido en el ámbito de la Seguridad Social, dentro de áreas como las de la regulación del Convenio especial en el sistema de la Seguridad Social, la determinación de nuevas situaciones de asimilación al alta, a efectos de la acción protectora de la Seguridad Social, el acceso a la jubilación en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar (REM), la pensión de viudedad o de la pensión de orfandad.

## 1. Aspectos económico-financieros<sup>4</sup>.

El artículo 1.º LPGE incluye, en el marco de los Presupuestos Generales del Estado, el Presupuesto de la Seguridad Social, todo ello en base a las previsiones de la Ley General Presupuestaria<sup>5</sup> y de la Ley

La continuación de esta práctica y, sobre todo, el contenido que va adquiriendo la Ley de «acompañamiento» –en algunas se modifican hasta 50 disposiciones legales– ha llevado a la doctrina a dudar sobre la propia constitucionalidad de esta clase de Ley, ya que al tramitarse en paralelo con la Ley de Presupuestos, podría incurrir en los vicios de inconstitucionalidad apuntados por el Tribunal Constitucional, en cuanto que merma las facultades de examen y enmienda de las Cortes, al tiempo que afecta a la seguridad jurídica.

Para un análisis de la naturaleza de las Leyes de «acompañamiento», vid. CAZORLA PRIETO, L.M. [1998]: *Las llamadas Leyes de acompañamiento presupuestario. Sus problemas de constitucionalidad*. Instituto de Estudios Fiscales-Marcial Pons. Madrid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. [2001]: «La opacidad de las Leyes de Acompañamiento (Materias laborales y de Seguridad Social en la Ley de Acompañamiento para 2001)». *RL*. Tomo I o MERCADER UGUINA, J. [1999]: «Uso y abuso de las leyes de acompañamiento (Modificaciones en materia de Seguridad Social, introducidas por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social)». *RL*. Número 5. Marzo.

<sup>3</sup> Como se ha indicado en la nota anterior, el Tribunal Constitucional admite que en la Ley de Presupuestos puedan incluirse materias más allá de las directamente relacionadas con las autorizaciones de gastos y las previsiones de ingresos, siempre que guarden una relación directa con la política económica del Gobierno que se plasma en dicha Ley.

<sup>4</sup> Además de las medidas que se comentan en este apartado, existen otros preceptos que guardan relación con determinados aspectos económicos de la Seguridad Social, como es el caso del contenido de la disposición adicional 38 LPGE (en la redacción dada por el RD-L 11/2004, de 23 de diciembre, por el que se modifica, en materia de pensiones públicas, la LPGE para 2005) mediante la cual se mantiene la prórroga en el pago de las deudas con la Seguridad Social por parte de las instituciones sanitarias cuya titularidad ostenten las Administraciones Públicas o instituciones sin ánimo de lucro, para las que se establece una prórroga de 11 años.

<sup>5</sup> Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

General de la Seguridad Social (LGSS). En el mismo sentido, el artículo 13 LPGE prevé las aportaciones básicas del Presupuesto del Estado al de la Seguridad Social, en orden a la financiación de determinadas obligaciones de la misma; a tal finalidad, se prevén las formas de financiación de la asistencia sanitaria<sup>6</sup>, de las prestaciones por hijo a cargo o de los servicios sociales, prestados a través de la Seguridad Social, así como la de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas.

Conforme a las previsiones legales y teniendo en cuenta la separación de las fuentes de financiación de la Seguridad Social, establecidas en el artículo 86.2 LGSS, el artículo 13 LPGE prevé los siguientes supuestos:

- La financiación de la asistencia sanitaria, prestada a través del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA)<sup>7</sup>, se efectúa con dos aportaciones finalistas del Estado<sup>8</sup> y con cualquier otro ingreso afectado a aquella entidad<sup>9</sup>.
- De igual modo, la separación de las fuentes de financiación de la Seguridad Social alcanza a la financiación de los servicios sociales de la Seguridad Social, a cargo del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)<sup>10</sup> ya que los mismos también son financiados, en su globalidad, por la vía de la imposición general, a través de aportaciones desde el Presupuesto del Estado al de la Seguridad Social, en los términos contenidos en el artículo

<sup>6</sup> Vid. el contenido de la Ley Orgánica 7/2001, de 27 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas, y la Ley 21/2001, de 27 de diciembre, por la que se regulan las medidas fiscales y administrativas del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía y, por relación a las mismas, el contenido del artículo 86.2 LGSS (en la redacción incorporada por el art. 69 de la Ley 21/2001). Respecto de la financiación de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social y la garantía de suficiencia, debe tenerse en cuenta el contenido del artículo 97 LPGE, mediante el que se establecen determinadas garantías de financiación de los indicados servicios, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria 2.ª de la Ley 21/2001.

<sup>7</sup> A través del Real Decreto 840/2002 (posteriormente sustituido por el RD 1087/2003, de 29 de agosto) de competencias y estructura básica del Ministerio de Sanidad y Consumo, el anterior Instituto Nacional de la Salud pasó a denominarse Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA) manteniendo el mismo régimen y la naturaleza de Entidad gestora de la Seguridad Social. El Real Decreto 1555/2004, de 25 de junio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad y Consumo, adscribe al INGESA al Ministerio de Sanidad y Consumo a través de la Dirección General de Cohesión del Sistema Nacional de Salud y Alta Inspección, cuyo titular ostenta la presidencia del organismo.

<sup>8</sup> Una, por un importe de 167.659,64 miles de euros, para operaciones corrientes y otra de 18.608,92 miles de euros, para operaciones de capital.

<sup>9</sup> Estos ingresos se estiman en un importe de 447,46 miles de euros (la misma cuantía que la prevista en el año 2003). Dentro de estos ingresos hay que situar los procedentes de la prestación de asistencia sanitaria a colectivos ajenos, sin derecho a asistencia sanitaria de la Seguridad Social (como puede ser el caso de funcionarios públicos incluidos en las Mutualidades Generales de Funcionarios –MUFACE, ISFAS y MUGEJU–), los correspondientes a la prestación de asistencia sanitaria en virtud de Convenios Internacionales, así como los denominados «*ingresos a terceros*». Esta última clase de ingresos aparecen regulados en los artículos 16.3 y 83 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como en la disposición adicional 22 LGSS, normas que los configuran como ingresos propios del Servicio de Salud. El procedimiento de su recaudación está regulado en el Real Decreto 450/1995, de 24 de marzo.

<sup>10</sup> Mediante Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, que pasa a denominarse Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) sigue manteniendo la naturaleza jurídica de entidades gestora de Seguridad Social. El IMSERSO está adscrito a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad.

lo 13.Tres LPGE <sup>11</sup>. Además de la financiación procedente de los Presupuestos del Estado, hay que tener en cuenta que, al igual que sucede con la asistencia sanitaria, la gran mayoría del gasto derivado de los servicios sociales de la Seguridad Social se financian con recursos propios de las Comunidades Autónomas, que han asumido la transferencia de las funciones y servicios (o con la parte de los tributos estatales cedidos), en el marco del nuevo sistema de financiación de dichas Administraciones Territoriales.

- En el año 2005 –y de acuerdo con su naturaleza de prestaciones no contributivas– la totalidad de las prestaciones familiares de la Seguridad Social por hijo a cargo se financian también con aportaciones estatales.
- La separación de las fuentes de financiación de la Seguridad Social, adecuando la misma a la naturaleza de las prestaciones, también alcanza a las gestionadas por el Instituto Social de la Marina (ISM) <sup>12</sup>. A tal fin, el artículo 13.Cuatro LPGE establece la financiación de las prestaciones sanitarias y de los servicios sociales, gestionados por dicho Organismo, a través de aportaciones del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social <sup>13</sup>.
- A su vez, el Estado aporta al sistema de la Seguridad Social una financiación adicional para dar cobertura financiera parcial a los complementos por mínimos de las pensiones de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, por un importe de 1.206.350,00 miles de euros.

El incremento de la aportación del Estado para la financiación de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas ha de ponerse en relación con el análisis que el Congreso de los Diputados ha formulado, en relación con la financiación de la Seguridad Social, en base a las orientaciones recogidas en la Recomendación 1.ª del Pacto de Toledo <sup>14</sup>. Desde este

<sup>11</sup> En este sentido, el artículo 13.Tres LPGE establece la financiación de los gastos del IMSERSO, a través de dos aportaciones del Estado, una para operaciones corrientes, por un importe de 2.283.139,37 miles de euros y otra, para operaciones de capital, por una cuantía de 29.695,57 miles de euros, así como con cualquier otro ingreso afectado a los servicios prestados por la Entidad, por un importe estimado de 87.654,69 miles de euros.

<sup>12</sup> El ISM es el Organismo al que la LGSS –disp. adic. 19.ª– encarga, entre otras materias, la gestión del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

<sup>13</sup> Hay que tener en cuenta que las funciones y servicios del ISM, referentes a la sanidad interior, ha sido transferida a determinadas Comunidades Autónomas (como son, las de Cataluña, Valencia, Galicia, Canarias, País Vasco y Andalucía). La asistencia sanitaria dispensada directamente por el ISM se financia mediante una aportación de 53.554,14 miles de euros. De igual modo, los servicios sociales gestionados por dicho Organismo Público se financian a través de una aportación, para operaciones corrientes, por una cuantía de 45.696,85 miles de euros y una transferencia, para operaciones de capital, por un total de 6.397,43 miles de euros.

<sup>14</sup> Se conoce como Pacto de Toledo el «Informe elaborado por la Ponencia para el análisis de los problemas estructurales del Sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deben acometerse», aprobado por el Congreso de los Diputados el 6 de abril de 1995. El contenido del Pacto de Toledo se contiene en la publicación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1995]: *Informe de la Ponencia del Congreso de los Diputados sobre la evolución del sistema de la Seguridad Social*. Madrid. Un análisis del Pacto de Toledo en BLASCO LAHOZ, F. J. [1998]: *El Pacto de Toledo*. Tirant Lo Blanch. Valencia; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. [1997]: «De las oportunidades perdidas en la Seguridad Social por la ambigüedad y las urgencias políticas». *Civitas*. Número 81. Enero. MONASTERIO ESCUDERO, C.: «La reforma de pensiones: el Pacto de Toledo y su desarrollo posterior», en Hacienda Pública. Número monográfico dedicado a «Las pensiones en España».

acuerdo político y, especialmente, el Acuerdo Social de 1996<sup>15</sup> (cuyos compromisos se recogieron en la Ley 24/1997) los complementos a mínimos de las pensiones contributivas se configuraron como prestaciones no contributivas (conforme a su naturaleza), si bien demorando su financiación por parte de los Presupuestos del Estado<sup>16</sup>. Posteriormente, en el Acuerdo Social de 2001<sup>17</sup> (cuyos compromisos, en esta materia, se recogen en la transitoria 14.ª LGSS) donde se establece un período de 12 años para la completa asunción, por parte de la imposición general, de la financiación de tales complementos.

### Evolución de la financiación de los complementos de mínimos (millones de euros)

Año	Importe complementos de mínimos	Aportación del Estado a su financiación	% de financiación con aportaciones públicas
1990	2.476,72	1.375,12	55,52
1991	2.792,09	1.276,47	45,72
1992	3.121,27	1.328,27	42,56
1993	3.249,06	1.287,34	39,69
1994	3.361,46	1.286,17	38,26
1995	3.419,12	1.394,59	40,79
1996	3.633,06	1.394,59	38,39
1997	3.654,78	96,16	2,63
1998	3.681,82	96,16	2,61
1999	3.699,72	97,89	2,65
2000	3.999,69	97,89	2,45
2001	4.101,65	97,89	2,39

El Congreso de los Diputados, con fecha 2 de octubre de 2003, ha aprobado un nuevo *Informe sobre análisis y seguimiento del Pacto de Toledo*. El texto del mismo puede verse en la página web del Congreso de los Diputados ([www.congreso.es](http://www.congreso.es)). Un análisis de esta ley en PANIZO ROBLES, J.A. «La Seguridad Social en el inicio del año 2004 (Comentario a las novedades en materia de Seguridad Social contenidas en las Leyes de Presupuestos y Acompañamiento para 2004, así como en la Ley de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Madrid. Número 251.

<sup>15</sup> El contenido del Acuerdo de 1996 en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [1996]: *Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social*. Madrid. Un análisis parcial del mismo en BLASCO LAHOZ, J.F. [1999]: *Comentarios a la Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social*. Valencia o CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ J. [1998]: «Reforma parcial de la Seguridad Social. Comentarios a las Leyes 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social, y 66/1997, de 30 de diciembre, de acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado de 1998». *RL*. Número 8.

<sup>16</sup> En los términos establecidos en el artículo 86.2 LGSS, en la redacción introducida por el artículo 1.º de la Ley 24/1997. Dicho artículo 86 ha sido objeto de nueva redacción por el artículo 68 de la Ley 21/2001, de 27 de diciembre.

<sup>17</sup> Un análisis del Acuerdo mencionado en MARTÍNEZ GIRÓN, J. [2002]: «Orientaciones del Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social de abril de 2001». En «Estudios jurídicos sobre las reformas de la Seguridad Social (jubilación, desempleo, muerte y supervivencia, maternidad, riesgo durante el embarazo y planes y fondos de pensiones)» (GARATE CASTRO, coord.). Ed. *Revista Xuridica Galega*. Santiago de Compostela; MONEREO PÉREZ, J.L. [2001]: «La nueva fase de desarrollo del Pacto de Toledo: el Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social». *RL*. Número 24 y PANIZO ROBLES, J.A. [2001] «Comentarios de urgencia al Acuerdo sobre el desarrollo y la mejora del sistema de protección social». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Número 218. Mayo.

**Evolución de la financiación de los complementos de mínimos (millones de euros)**  
(continuación)

Año	Importe complementos de mínimos	Aportación del Estado a su financiación	% de financiación con aportaciones públicas
2002	4.187,94	306,35	7,32
2003	4.133,33	606,35	14,67
2004	4.003,43	906,35	22,64
2005	4.318,45	1.206,35	27,93

FUENTE: Informe económico-financiero del Proyecto de Presupuesto de la Seguridad Social para 2004.

- Dentro de los ámbitos económico-financieros, hay que situar el contenido de la adicional 37.<sup>a</sup> LPGE, sobre determinados préstamos del Estado a la Seguridad Social, para alcanzar el *equilibrio presupuestario* de aquella. Conforme a lo establecido en el artículo 12.3 de la Ley 41/1994, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, el Estado *prestó* a la Seguridad Social la cantidad de 345.000 millones de pesetas (2.073,49 millones de euros) que debían ser objeto de devolución en el plazo de diez años, contados a partir de 1 de enero de 1995. No deja de ser sorprendente dicho préstamo para *asegurar el equilibrio presupuestario* del sistema de la Seguridad Social, cuando, también en aquellos años, existía ese equilibrio, partiendo de que las cotizaciones sociales únicamente financiaban el gasto contributivo, mientras que las prestaciones no contributivas tuviesen su financiación por medio de la imposición general.

Teniendo en cuenta que la devolución de tales préstamos se habría de iniciar el 1 de enero de 2004, la disposición adicional 9.<sup>a</sup> de la Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social <sup>18</sup> previó la ampliación en diez años, contados a partir de 2004, del plazo para efectuar la devolución del mencionado préstamo. Este plazo se amplía en un año más, conforme a las previsiones contenidas en la disposición adicional 37.<sup>a</sup> LPGE <sup>19</sup>.

<sup>18</sup> Un análisis de esta ley en PANIZO ROBLES, J.A. «La Seguridad Social en el inicio del año 2004 (Comentario a las novedades en materia de Seguridad Social contenidas en las Leyes de Presupuestos y Acompañamiento para 2004, así como en la Ley de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Madrid. Número 251.

<sup>19</sup> En este sentido, en el «Informe del Congreso de los Diputados sobre seguimiento de los resultados del Pacto de Toledo», la Cámara legislativa insta a la clarificación del balance económico-patrimonial de la Seguridad Social, a fin de que no se generen efectos negativos sobre el equilibrio presupuestario.

## 2. La cotización a la Seguridad Social en el año 2005 <sup>20</sup>.

En el ámbito de la cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2005, existen algunas modificaciones significativas respecto de ejercicios anteriores, básicamente en lo que respecta a la cotización de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA). En los demás ámbitos, se produce una reiteración de la regulación anterior, más allá de los incrementos ordinarios de las bases de cotización y de algunas pequeñas peculiaridades en otros apartados de la cotización. En una síntesis del contenido del artículo 100 LPGE –y sin perjuicio de la concreción de las diferentes cuantías que se contienen en el Anexo I– la cotización a la Seguridad Social y demás contingencias de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y Formación Profesional) se llevan a cabo, en el ejercicio 2005, conforme a los términos que se reflejan en los apartados siguientes <sup>21</sup>.

### 2.1. Bases de cotización <sup>22</sup>.

Con carácter general, las bases mínimas o fijas de cotización a la Seguridad Social, en el ejercicio 2005, se actualizan, respecto a los importes fijados en el año 2004, en el mismo porcentaje que lo ha hecho el SMI, es decir, en el 4,5 por 100 <sup>23</sup>. Dentro de las novedades específicas cabe destacar <sup>24</sup>:

- <sup>20</sup> Además de los aspectos relacionados con la cotización a la Seguridad Social, la LPGE establece otras medidas que inciden en este ámbito, como son las de la determinación de las cotizaciones a las Mutualidades Generales de los Funcionarios Civiles del Estado, así como de la aportación del Estado a la financiación de las mismas. En tal sentido, el artículo 101 LPGE prevé:
- La cotización a MUFACE, a cargo de los funcionarios, se sitúa en el 1,69 por 100 de los haberes reguladores, establecidos a efectos de Derechos Pasivos. La aportación del Estado es equivalente al 5,90 por 100 de la misma base. De la aportación del Estado, el 5,07 por 100 corresponde por cada funcionario en activo y el 0,83 por 100 a la aportación por pensionista exento de cotización.
  - La cotización al Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS), a cargo de los funcionarios, se sitúa en el 1,69 por 100 de los correspondientes haberes reguladores. La aportación del Estado es equivalente al 11,16 por 100 de la misma base. De la aportación del Estado, el 5,07 por 100 corresponde por cada funcionario en activo y el 6,09 por 100 a la aportación por pensionista exento de cotización.
  - Por último, la cotización a la Mutualidad General Judicial (MUGEJU), a cargo de los funcionarios, se sitúa en el 1,69 por 100 de los correspondientes haberes reguladores. La aportación del Estado, es equivalente al 6,67 por 100 de la misma base. De la aportación del Estado el 5,07 por 100 corresponde por cada funcionario en activo y el 1,60 por 100 a la aportación por pensionista exento de cotización.
- <sup>21</sup> Las normas contenidas en el artículo 100 LPGE han de ser desarrolladas por la Orden correspondiente a dictar por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con las previsiones del indicado precepto. En el momento de finalizar este estudio, la disposición reglamentaria no había sido publicada en el BOE.
- <sup>22</sup> Hay que tener en cuenta que, conforme a la nueva redacción del artículo 8.2, del Reglamento sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, las bases de cotización han de normalizarse, por defecto o exceso, a la unidad de euro más próxima.
- <sup>23</sup> *Vid.* el Real Decreto 2388/2004, de 30 de diciembre, por el que se fija la cuantía del salario mínimo interprofesional (SMI) en 2005. Aunque la LPGE fija expresamente unos importes que implican el 2 por 100 respecto a las cuantías de 2004, tales cuantías han de ser sustituidas por las que resulten de aplicar a las de 2004, el crecimiento del IPC, teniendo en cuenta que el apartado Once del artículo 100 LPGE prevé que, no obstante las bases establecidas en los apartados anteriores del mismo, en ningún caso y por aplicación del artículo 16 LGSS, las bases mínimas o únicas de cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social podrán ser inferiores a la base mínima del Régimen General. De igual modo, el artículo 1 del Real Decreto-Ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía, mantiene la vinculación de las bases mínimas de cotización a la Seguridad Social al SMI y no al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).
- <sup>24</sup> En los supuestos no contemplados en este apartado, continúan las reglas establecidas en el año 2004, sin perjuicio de la actualización de las bases mínimas y máxima.

- El mantenimiento de la base de cotización específica en el caso de los trabajadores, incorporados en el RETA, menores de 30 años o que, siendo mujeres, tuvieran 45 o más años, que se hubiesen dado de alta –cumpliendo tales requisitos– a partir del 28 de abril de 2003 (fecha de entrada en vigor del RD-L 3/2003, de 25 de abril, de medidas de mejora económica <sup>25</sup>) y el 31 de diciembre de 2004. Esta cotización específica consiste en que tales trabajadores pueden elegir, como base mínima, una base de cotización equivalente al 75 por 100 de la establecida con carácter general <sup>26</sup>.
- Se establecen unas bases mínimas específicas, en los casos de trabajadores autónomos (incluidos en el RETA) que, en 1 de enero de 2005, tengan 50 o más años. Si tradicionalmente, a este colectivo y a efectos de la opción para la determinación de la base de cotización, se aplicaba la base mínima establecida con carácter general y una base máxima en un importe inferior a la fijada para el resto de los autónomos, para el año 2005 se exige a los autónomos *un mayor esfuerzo de cotización*, el cual va a tener su reflejo en las prestaciones, ya que aquél opera sobre la base de cotización, parámetro que sirve para el cálculo de las prestaciones económicas <sup>27</sup>. De tal modo, los importes de las bases mínimas y máximas para los trabajadores autónomos con 50 o más años experimentan un crecimiento, en relación con los fijados en el año 2004, del 3,5 por 100 (es decir, 1,5 puntos sobre el incremento general de las bases mínimas) <sup>28</sup>.
- La aplicación de las bases de cotización señaladas para los autónomos con 50 o más años encuentra dos excepciones:
  - De una parte, los casos en que el trabajador autónomo fuese cónyuge de otro y que, como consecuencia del fallecimiento de este último, haya tenido que ponerse al frente del negocio y darse de alta en el RETA, teniendo una edad igual o superior a los 45 años. En estos casos, a efectos de la elección de la base de cotización se aplica la base mínima establecida con carácter general (770,40 euros/mes) mientras que la elección de la base de cotización se encuentra limitada por la cifra de 1.465,50 euros.
  - De otra parte, los trabajadores autónomos que, al cumplimiento de los 50 años, ya hubiesen cotizado un mínimo de 5 años. En este caso, los interesados pueden mantener la base

<sup>25</sup> Un análisis del contenido de este Real Decreto-Ley, en el ámbito de la Seguridad Social, en PANIZO ROBLES, J.A.[2003]: «La mejora de la protección social de los trabajadores por cuenta propia. (Análisis del Real Decreto-Ley 2/2003, de medidas de reforma económica y del Real Decreto 463/2003, ambos de 25 de abril)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Junio. Número 243.

<sup>26</sup> De acuerdo con lo establecido en el artículo 100.Cuatro.3 LPGE, estos trabajadores podrán optar por cotizar entre una base mínima mensual de 584,10 euros (frente a la base mínima *general* de 770,40 euros/mes) y 2.813,40 euros, salvo que les sean de aplicación los límites establecidos para los afiliados al RETA mayores de 50 años, que se analizan en los párrafos siguientes.

<sup>27</sup> Esta situación, entre otras, explica que la medida fuera consensuada con las organizaciones representativas de los autónomos, dentro de un paquete de otras medidas de mejora de la cobertura social de los emprendedores que se explicitan en este trabajo (entre los que se encuentra la aplicación de bonificaciones y reducciones para los trabajadores de menor edad que se afilien *ex novo* al RETA, la posibilidad de aplicar, en determinados supuestos, las bonificaciones de cotizaciones por contratación de trabajadores, aunque éstos se traten de familiares del autónomo).

<sup>28</sup> En tal sentido, las bases mínima y máxima de cotización de los autónomos, con 50 o más años, se sitúan en los siguientes importes: base mínima: 781,90 euros/es; base máxima: 1.465,60 euros/mes.

de cotización del año 2004, incrementada en un porcentaje comprendido entre lo que haya aumentado la base mínima y la máxima de cotización al RETA. Del tenor literal del precepto se desprende que la base de cotización de los trabajadores podrá ser elegida entre la base mínima *general* (770,40 euros/mes) y la que resulte de aplicar el 3 por 100 a la base de cotización por la que se viniese cotizando en 2004.

- Se mantiene la regulación de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS), diferenciando entre a quienes les es de aplicación el sistema de cotización vigente en el RETA, y el colectivo al que se le siguen aplicando los mecanismos propios de este Régimen Especial, de acuerdo con las previsiones contenidas en la disposición adicional 36 LGSS <sup>29</sup>.
- De acuerdo con tales previsiones, la cotización de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el REASS, se lleva a cabo del modo siguiente:
  - Los trabajadores incluidos en la Sección del Censo del Régimen Especial Agrario correspondiente a los trabajadores por cuenta propia, a partir de 1 de enero de 2004, han de cotizar por contingencias comunes, incluida, en su caso, la mejora voluntaria de la incapacidad temporal, conforme a las bases y tipos fijados en el RETA. De igual modo, tales trabajadores y a partir de la fecha señalada, pasan a cotizar por contingencias profesionales, incluida, en su caso, la mejora voluntaria de la incapacidad temporal, conforme a las bases establecidas para el Régimen mencionado, si bien conforme a los tipos que se determinen para los trabajadores por cuenta propia del REASS.

No obstante, en lo que se refiere a las cuotas a abonar las mismas son objeto de reducción, mediante la aplicación de los coeficientes siguientes:

Ejercicio	Coficiente
2005	0,6729
2006	0,7300
2007	0,7525
2008	0,7750
2009	0,7975
2010	0,8200
2011	0,8425
2012	0,8650
2013	0,8875
2014	0,9100
2015	0,9325
2016	0,9550
2017	0,9775

<sup>29</sup> Incorporada por el artículo 9 de la Ley 36/2003, de medidas de reforma económica (LMRE).

- Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el REASS con anterioridad al 1 de enero de 2004 quedan exceptuados del régimen de cotización reflejado en el apartado anterior, salvo que opten por acogerse al mismo antes del 1 de octubre de cada ejercicio. La opción tiene carácter irrevocable y surte efectos a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente a aquel en que se hubiera ejercitado. Esta opción tiene, en todo caso, carácter irrevocable <sup>30</sup>.
- De acuerdo con las previsiones anteriores, el artículo 100 LPGE prevé los siguientes aspectos:
  - A los trabajadores por cuenta propia, incorporados en el Censo Agrario a partir de 1 de enero de 2004 (o los anteriores que hayan optado por esta modalidad de cotización) se les aplican las bases de cotización (máximas –general y para trabajadores con 50 años– y mínima) vigentes para el RETA <sup>31</sup>, si bien el tipo de cotización se sitúa en el 17,80 por 100 (art. 100.Tres.4). A efectos de la cotización por contingencias profesionales, se toman en consideración las bases indicadas, si bien el tipo de cotización es el 0,60 por 100.
  - Sin embargo, la cotización por la mejora de IT o de contingencias profesionales difiere respecto del RETA, ya que si en éste el tipo de mejora de IT es el 3,30 por 100, y los correspondientes a contingencias profesionales, conforme al epígrafe correspondiente, en el caso de trabajadores agrarios, el tipo de mejora de IT es el 3,30 por 100, mientras que la cotización por contingencias profesionales se sitúa en el 0,65 por 100 <sup>32</sup>.
  - A los trabajadores por cuenta propia, incluidos en el Censo Agrario antes del 1 de enero de 2004, se les aplican las normas específicas de cotización, en los términos señalados en el artículo 100.Tres.5 LPGE <sup>33</sup>.

## 2.2. Tipos de cotización.

Los tipos de cotización no experimentan modificación, manteniéndose en los porcentajes vigentes en el año 2004. En el ámbito del desempleo, se sigue diferenciando varios tipos de coti-

<sup>30</sup> La disposición adicional segunda LMRE prevé que, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la citada Ley, el Gobierno habría de elaborar un estudio en el que se analice la posibilidad de modificar normativamente el ámbito de aplicación del concepto de trabajador por cuenta propia del Régimen Especial Agrario y la viabilidad de establecer reducciones en las bases de cotización por un período de tres años para los jóvenes menores de 30 años que se incorporen por primera vez, como trabajadores por cuenta propia, a dicho Régimen Especial. Sobre las últimas reformas en el Régimen Agrario, *vid.* CAVAS MARTÍNEZ, F. [2003]: «El régimen especial agrario también se mueve». AS. Número 5. Julio.

<sup>31</sup> Con la excepción de las bases aplicables al colectivo de los trabajadores con 50 o más años de cotización, ya que no resultan de aplicación las especialidades del RETA, sino que la elección de la base de cotización, por parte del interesado, está limitada por la base mínima establecida con carácter general (770,40 euros/mes) y la cifra de 1.444,20 euros/mes.

<sup>32</sup> Estos tipos se aplican, de igual modo, a los trabajadores por cuenta propia del REASS, incluidos en el Censo Agrario, antes del 1 de enero de 2004, que no se acojan a las nuevas modalidades de cotización.

<sup>33</sup> En el Anexo I de este trabajo se recogen las bases, tipos y cuotas aplicables, en el ejercicio 2005, en el REASS.

zación, según se trate de trabajadores con contrato fijo, a tiempo completo, a tiempo parcial y de inserción, o con contrato temporal, efectuado o no a través de una empresa de trabajo temporal.

De esta forma, los tipos de cotización al desempleo son los siguientes <sup>34</sup>:

- a) Los contratos de duración indefinida (incluidos los de tiempo parcial <sup>35</sup> y los fijos discontinuos), así como los de duración determinada en las modalidades de contratos formativos, de trabajo en prácticas, de inserción, de relevo, de interinidad <sup>36</sup>, cuando todos ellos sean realizados con trabajadores minusválidos: 7,55 por 100.

<sup>34</sup> De acuerdo con lo establecido en el artículo 100.Nueve.2 LPGE.

<sup>35</sup> Respecto a la cotización a tiempo parcial y su incidencia en las prestaciones de Seguridad Social, el Tribunal Constitucional ha dictado, con fecha 22 de diciembre de 2004, sentencia a través de la cual se declara inconstitucional y nulo el párrafo segundo del artículo 12.4 de la Ley del ET, según la redacción dada por el texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en cuanto que establece que para determinar los períodos de cotización de las prestaciones de la Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas trabajadas.

Para el Tribunal Constitucional la nulidad e inconstitucionalidad del precepto deriva tanto por lesión del principio de igualdad, en cuanto establece una regla que afecta al principio de proporcionalidad (en cuanto que los trabajadores a tiempo parcial no sólo ven mermada su prestación, en relación con su menor cotización, sino que, además, se les imponen unas condiciones de acceso a la protección no justificadas, respecto del cómputo de los períodos de cotización) así como implicar dicha regulación una discriminación, en cuanto que la mayor dificultad de acceso a la protección social opera, en mayor medida, en el colectivo femenino al ser éste mayoritario en el trabajo a tiempo parcial (se produce, por tanto, una discriminación indirecta, en el sentido indicado por las Directivas comunitarias –entre otras, la 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales; la 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico o la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, cuyo contenido ha sido *transpuesto* al ordenamiento español por medio de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social– o por la jurisprudencia comunitaria (en las SSTJCE, entre otras, de 27 de junio de 1990 –asunto Kowalska–, de 7 de febrero de 1991 –asunto Nimz–, de 4 de junio de 1992 –asunto Bötel– o 9 de febrero de 1999 –asunto Seymour-Smith y Laura Pérez).

En relación con la STC indicada, dos reflexiones adicionales:

- Respecto del impacto de la sentencia, hay que tener en cuenta que el contenido del artículo 12.4 ET fue modificado tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, que modifica la forma de cómputo de los períodos de cotización para el acceso a las prestaciones, en orden a facilitar el acceso a los trabajadores a tiempo parcial de las prestaciones. No obstante, estas reglas operan especialmente en el ámbito de las pensiones de jubilación e incapacidad, no así respecto de las otras prestaciones, respecto de las que pueden darse las circunstancias que lleva al TC a declarar la inconstitucionalidad del precepto señalado.
- La STC provoca una diferenciación de trato en los trabajadores a tiempo parcial –que no producía con la normativa declarada inconstitucional– según la modalidad en que se presenten los servicios a tiempo parcial. En el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, se estaba dando el mismo tratamiento a dos situaciones a tiempo parcial, que desarrollaran un mismo tiempo de trabajo, aunque la forma de llevarlo a cabo fuera distinto.

Por ejemplo, si un trabajador prestaba servicios continuados en el mes, desarrollando una jornada al 50 por 100, a efectos de la Seguridad Social reunía un mismo período de cotización que otro trabajador que desarrollase una jornada completa, pero en días alternos en el mes. Por el contrario, en la aplicación de la STC, en el primero de los casos, el trabajador –a efectos de reunir los períodos de cotización– se le considerarán 30 días en el mes, mientras que al segundo –desarrollando el mismo tiempo total de trabajo– únicamente se le consideraran acreditados 15 días.

<sup>36</sup> Salvo los bonificados al amparo del Real Decreto-Ley 11/1998.

b) Los contratos de duración determinada:

- Si los contratos son a tiempo completo: el 8,30 por 100.
- Si los contratos son a tiempo parcial: el 9,30 por 100.
- Cualquiera que sea la jornada de trabajo, si el contrato se realiza por empresas de trabajo temporal para poner los trabajadores contratados a disposición de las empresas usuarias: 9,30 por 100, salvo en el caso de que los contratos sean llevados a cabo con trabajadores que tengan acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, en cuyo caso el tipo de cotización es el 7,55 por 100 <sup>37</sup>.

Se precisa que, respecto de los trabajadores eventuales incluidos en el REASS, el tipo de cotización al desempleo será el establecido para los contratos a tiempo completo de duración determinada (es decir, el 8,30%), salvo que se trate de trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal (en este caso, el tipo de cotización se sitúa en el 9,30%) o el supuesto de trabajadores discapacitados (en cuyo supuesto el tipo de cotización es igual al de los trabajadores fijos, es decir, el 7,55%).

De todos modos, sea cual sea el tipo de cotización aplicable, en el caso de los trabajadores eventuales del REASS la cuota resultante se reduce, tanto para el trabajador como para el empresario, en un 40 por 100, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.º de la Ley 45/2002 y artículo 100.Nueve.2 LPGE <sup>38</sup>.

### 2.3. Bases y tipos de cotización en diferentes Regímenes Especiales y otros supuestos.

Además de las peculiaridades ya señaladas respecto de la cotización en el RETA y en el REASS, el artículo 100 LPGE contiene otras reglas que afectan a la cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2005, entre las que se encuentran las siguientes:

<sup>37</sup> Dado que los tipos de cotización por desempleo no varían, respecto al 2004, seguirán siendo de aplicación los tipos en los supuestos que se indican, que se recogen en la Orden TAS/368/04, de 12 de diciembre, que desarrolla las normas de cotización contenidas en la correspondiente Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2004 (ya que la Orden del año 2005 no ha sido promulgada en la fecha de finalización de este estudio) y que se corresponden con los siguientes:

- *Transformación de la contratación de duración determinada en contratación indefinida, se aplica el tipo de cotización del 7,55 por 100, desde la fecha en que surta efectos la transformación contractual.*
- *En el caso de socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, con cotización por desempleo, el 7,55 por 100.*
- *En el supuesto de colectivos con una relación de servicios de carácter temporal con las Administraciones Públicas (funcionarios de empleo), con los Servicios de Salud (personal de nombramiento estatutario temporal) o con las Fuerzas Armadas (militares de complemento y militares de tropas de marinería):*
  - *El 7,55 por 100, en el caso de servicios de interinidad o sustitución.*
  - *El 8,30 por 100 o el 9,3 por 100 (según la jornada realizada), si los servicios son de carácter eventual.*

<sup>38</sup> Conforme a dicho artículo, la cuota a ingresar, en razón de la cotización al desempleo de los trabajadores eventuales, incluidos en el REASS, se reduce, tanto en la aportación empresarial, como en la que es a cargo del trabajador, en un 40 por 100.

- La determinación de las bases de cotización en el REM en la modalidad de la «*pesca a la parte*». El apartado seis del artículo 100 LPGE prevé la forma en que habrá de calcularse la base de cotización de los trabajadores incluidos en dicho Régimen Especial y que perciban sus retribuciones por la modalidad de «*pesca a la parte*», estando comprendidos en los grupos 2.º y 3.º de cotización <sup>39</sup>. En este caso, la base de cotización se desliga de los salarios realmente percibidos, constituyendo la misma la cuantía que establezca el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales <sup>40</sup>.
- La determinación de las bases de cotización en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, dada la especialidad de este Régimen Especial, si bien el apartado Siete del artículo 100 LPGE no contiene novedades, respecto a la regulación vigente en el año 2004 <sup>41</sup>.
- La determinación de la cotización de los contratos para la formación, distinguiendo entre los contratos suscritos con posterioridad al 17 de mayo de 1997 <sup>42</sup> y los anteriores a dicha fecha (contratos de aprendizaje) <sup>43</sup>.

### 3. Las bonificaciones de cotizaciones a la Seguridad Social: el Programa de Empleo para 2005.

La disposición adicional 47 LPGE establece para el ejercicio 2005 el programa de fomento del empleo, el cual sigue, en grandes líneas, el esquema iniciado con el Real Decreto-Ley 9/1997 <sup>44</sup>, a partir del cual se modifican los programas anteriores y se establecen una serie de bonificaciones que sustituyen a las subvenciones a tanto alzado por contratación determinada <sup>45</sup>. Por tanto, los incen-

<sup>39</sup> Es decir, los enrolados en buques pesqueros entre 10 y 150 toneladas (Grupo 2) o de menos de 10 toneladas (Grupo 3).

<sup>40</sup> En el año 2005, no ha sido publicada aún la Orden que establece tales cuotas. Las bases fijas vigentes son las establecidas en la Orden TAS/369/04, de 12 de febrero, por la que se establecen para 2004 las bases de cotización a la Seguridad Social de los Trabajadores del Régimen Especial del Mar, incluidos en los grupos segundo y tercero.

Un análisis del REM en CARRIL VÁZQUEZ, X.M. [1999]: *La Seguridad Social de los Trabajadores del Mar*. Madrid. Civitas.

<sup>41</sup> No obstante, la cotización en el Régimen del Carbón, en lo que se refiere a las contingencias comunes, están sujetas a la previa determinación, por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales conforme a lo previsto en el artículo 97 LPGE, de las denominadas *bases normalizadas*. Las últimas bases normalizadas aprobadas corresponden al ejercicio 2004, y se contienen en la Orden TAS/4119/2004, de 10 de diciembre (BOE de 21 de diciembre), complementada por la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de 13 de diciembre de 2004, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TAS/4119/2004, de 10 de diciembre, por la que se fijan para el ejercicio 2004 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por la que se fijan para el ejercicio 2004 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el régimen especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Un análisis del Régimen Especial de la Minería del Carbón en MARTÍNEZ BARROSO, M.R. [1997]: *Sistema jurídico de la Seguridad Social de la Minería del Carbón*. León. Ed. Universidad de León.

<sup>42</sup> Fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997 (derogado por la Ley 63/1997).

<sup>43</sup> Las normas de cotización se complementan con la correspondiente Orden de cotización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La Orden correspondiente a 2005 no se ha promulgado en la fecha de elaboración de este trabajo, por lo que, en tanto no se publique la Orden correspondiente a dicho ejercicio y en lo que no se oponga a lo establecido en el artículo 100 LPGE para 2005 se seguirá aplicando la Orden TAS/368/2004, de 12 de febrero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004.

<sup>44</sup> Sustituido posteriormente por la Ley 64/1997, de 26 de diciembre.

<sup>45</sup> Salvo en el caso, como se indicará más adelante, de la contratación de trabajadores discapacitados.

tivos a la contratación contenidos en la LPGE adoptan la forma de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social y se dirigen básicamente al fomento de la contratación estable que afecte a determinados colectivos que, en principio, se caracterizan por ser los que tienen una mayor dificultad para la inserción laboral.

Además, el apartado Tres de la disposición adicional 44 LPGE establece una nueva bonificación <sup>46</sup> en favor de los trabajadores autónomos, que se incorporen a la actividad teniendo menos de una edad, modificando el sistema establecido en la LMRE <sup>47</sup>. Por último, se establece una autorización al Gobierno para que se puedan establecer bonificaciones de cotizaciones en dos supuestos específicos: en los casos de contratación de trabajadores para el cuidado de personas dependientes, así como en el caso de personal becario y vinculado a proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica.

### 3.1. Regulación general.

#### 3.1.1. Ámbito subjetivo.

El programa de fomento del empleo para el año 2005 se aplica a la contratación de trabajadores, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de dicho año, en los siguientes supuestos:

a) *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 <sup>48</sup>.
- Desempleados inscritos ininterrumpidamente, en el correspondiente Servicio Público de Empleo (SPE) durante 6 o más meses <sup>49</sup>.

<sup>46</sup> Que se combina con una reducción de cotizaciones. La diferencia estriba en que las bonificaciones en las cotizaciones corren por cuenta de los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), mientras que las reducciones son soportadas directamente por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

<sup>47</sup> Al que se ha hecho referencia en el apartado 2.

<sup>48</sup> Estos sectores u ocupaciones son los recogidos en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de septiembre de 1998.

<sup>49</sup> A efectos de la consideración como inscripción interrumpida en el correspondiente SPE la ocupación efectiva por un período inferior a los 30 días, dentro de los 12 meses anteriores a la fecha de la contratación, no interrumpe la inscripción como demandante de empleo, conforme a la Instrucción de 20 de mayo de 1997, de la Dirección General del SPEE.

- Desempleados mayores de 45 años, distinguiéndose, a efectos de las correspondientes bonificaciones –en los términos que posteriormente se indica– entre los desempleados, con edades comprendidas entre 45 y 55 años y los mayores de dicha edad y hasta los 65 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 REASS, así como a los perceptores de la renta agraria <sup>50</sup>.
  - Desempleados perceptores de la ayuda de renta activa de inserción <sup>51</sup>.
  - Mujeres desempleadas inscritas en el respectivo SPE que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.
- b) Contrataciones indefinidas (incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos) de trabajadores desempleados, inscritos en los SPEs, efectuadas por trabajadores por cuenta propia, dados de alta en el RETA, al menos desde el 1 de enero de 2004 <sup>52</sup>.

Para poder beneficiarse de la correspondiente bonificación, el trabajador a contratar por el autónomo debe ser un desempleado de los recogidos en el apartado anterior.

- c) También pueden beneficiarse de las bonificaciones, *las contrataciones, tanto indefinidas (incluyendo la contratación de trabajadores fijos discontinuos) como temporales, efectuadas por empresas y entidades sin ánimo de lucro en favor de trabajadores desempleados que se encuentren en situación de exclusión social*. A tales efectos, se entienden como sujetos a exclusión social, circunstancia que ha de quedar acreditada por los correspondientes Servicios Sociales, cuando el contratado pertenezca a alguno de los siguientes colectivos:

---

<sup>50</sup> 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 a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el REASS.

<sup>51</sup> La disposición adicional primera de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, regula detalladamente la renta activa de inserción, la cual recoge las modificaciones ya introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo.

<sup>52</sup> Un análisis del trabajo autónomo en España, en VALDÉS ALONSO, A. [2001]: «El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Número 26. Madrid. Vid. del mismo modo, los artículos contenidos en el número especial, dedicado al trabajo autónomo, en la *RL*. Número 7/8. Abril. 2000.

- Perceptores de «rentas mínimas de inserción» o de cualquier otra prestación, de igual o similar naturaleza establecida en la respectiva Comunidad Autónoma <sup>53</sup>.
- Personas que, aun 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.

Estas contrataciones pueden ser llevadas a cabo por empresas y entidades dedicadas a la promoción e inserción laboral, considerando como tales aquellas que, cualquiera que sea su personalidad jurídica, dediquen habitualmente no menos del 30 por 100 de sus puestos

<sup>53</sup> Un análisis de las rentas de inserción en GARCÍA ROMERO, M.<sup>ª</sup>B. [1999]: *Rentas mínimas garantizadas en la Unión Europea*. Madrid. CES. MARTÍNEZ TORRES, M. [2004]: «Los sistemas de rentas mínimas en España y la Unión Europea: un análisis comparado». *Presupuesto y Gasto Público*, número 36 y MONEREO PÉREZ, J. y MOLINA NAVARRETE, C. [1999]: *El derecho a la renta de inserción. Estudio de su régimen jurídico*. Ed. Comares. Granada.

Un resumen de las rentas mínimas autonómicas se contiene en el cuadro siguiente, si bien referido al ejercicio 1999:

C. Autónoma	Período de residencia exigido	Duración de la prestación	Edad mínima del beneficiario
Andalucía	1 año	6 meses prorrogables	25 años
Aragón	1 año	1 año renovable	18 años
Asturias	2 años	6 meses renovables	25 años
Baleares	2 años	6 meses	25 años
Canarias	3 años	6 meses renovables	25 años
Cantabria	1 año	1 año	18 años
Castilla y León	2 años	1 año renovable	25 años
Castilla-La Mancha	2 años	6 meses	25 años
Cataluña	1 año	1 año	25 años
C. Valenciana	1 año	6 meses prorrogables	25 años
Extremadura	1 año	6 meses	18 años
Galicia	1 año	6 meses	25 años
La Rioja	1 año	6 meses	25 años
Madrid	1 año	Mientras se cumplan los requisitos	25 años
Murcia	1 año	6 meses	25 años
Navarra	2 años	1 año	25 años
País Vasco	1 año	1 año	25 años

FUENTE: MARTÍNEZ TORRES «Los sistemas de rentas mínimas» op. cit.

de trabajo al empleo de personas que se encuentren en algunas de las situaciones descritas, con la finalidad de lograr su formación y adiestramiento en el ejercicio ordinario de una actividad laboral <sup>54</sup>.

- d) *Las cooperativas o sociedades laborales que incorporen, como socios trabajadores o de trabajo*, a desempleados comprendidos en los grupos señalados en las letras a) y c), siempre que la incorporación sea por tiempo indefinido y la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena <sup>55</sup>.
- e) Cualquiera de los empleadores reflejados en las letras a) a d) anteriores, que contraten o incorporen, de forma indefinida –incluida la contratación de fijos discontinuos– o temporalmente, a personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia <sup>56</sup>.
- f) Asimismo, se incentiva la transformación en contratos de duración indefinida (incluyendo la modalidad de fijos discontinuos) de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados antes del 1 de enero de 2005. De igual modo, se incentiva también 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. 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 sesenta años, siempre que la entidad hubiese optado por un régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena.
- h) Los contratos de trabajo, de *carácter indefinido o de duración determinada o temporales*, con trabajadores con contrato suspendido por maternidad (o por excedencia por cuidado de hijos) así como la transformación de los contratos de duración determinada –que afecten a estas trabajadoras–, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo, dentro de los 2 años siguientes a la fecha del parto, siempre que se hubiera producido con posterioridad al 27 de abril de 2003 <sup>57</sup>.

<sup>54</sup> Vid. la disposición adicional novena de la Ley 12/2001. Las empresas y entidades dedicadas a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, además de las bonificaciones citadas, pueden desarrollar determinados programas en colaboración con las Administraciones y entidades públicas con competencia en la inserción laboral de las personas en situación de exclusión social. A tal finalidad, los SPEs pueden establecer convenios con las empresas de inserción.

<sup>55</sup> 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 julio, por el que se adaptan determinadas disposiciones de Seguridad Social para la aplicación a las sociedades cooperativas.

<sup>56</sup> Con un concepto más amplio que la denominada *violencia doméstica*, el artículo 20 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 demandante de empleo, programa en el que habrán de incluirse medidas para favorecer el inicio de una actividad por cuenta propia.

<sup>57</sup> Fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 2/2003, de 25 de abril.

Estas bonificaciones se extienden, de igual modo, a las cooperativas y las sociedades laborales respecto de sus socias trabajadoras o de trabajo, con vínculo indefinido, siempre que la entidad hubiese optado, a efectos de la Seguridad Social, por un Régimen de trabajadores por cuenta propia <sup>58</sup>.

### 3.1.2. Exclusiones de los beneficios.

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 ejercicios anteriores –salvo ligerísimas correcciones–, la disposición adicional 47.Cinco LPGE establece unas *exclusiones expresas*, como son:

- Las contrataciones que afecten a personas sujetas por una relación laboral de carácter especial, previstas en el artículo 2 Estatuto de los Trabajadores (ET) <sup>59</sup>, con la excepción de la relación laboral de carácter especial de los penados en instituciones penitenciarias <sup>60</sup> y de la relación laboral especial de los menores en centros de internamiento, a quienes se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social <sup>61</sup>.
- Las contrataciones realizadas entre familiares (cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado) del empresario, de quienes ostentan cargos de dirección en la empresa o sean miembros de los órganos de administración de la sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

<sup>58</sup> De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional sexta de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, así como en el Real Decreto 1278/2000, de 30 de junio, por el que se adaptan determinadas disposiciones de Seguridad Social para su aplicación a las sociedades cooperativas.

<sup>59</sup> 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 trabajadores minusválidos que presten servicios en centros especiales de empleo.
- La de los estibadores portuarios.

<sup>60</sup> 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.

<sup>61</sup> En el caso de contratos celebrados con penados en el ámbito de instituciones penitenciarias, además de las bonificaciones establecidas para la contratación de trabajadores desempleados en situación de exclusión social (65% de bonificación de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes), se tiene derecho, de igual modo, a otra bonificación del 65 por 100 de las cotizaciones de recaudación conjunta –desempleo, FOGASA y Formación Profesional– de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 24.4 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Un análisis de la medida señalada en PANIZO ROBLES, J.A. [2002]: «Novedades en materia de Seguridad Social contenidas en las Leyes de Presupuestos y de Acompañamiento para 2002». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, Febrero. Número 227.

No obstante, en este ámbito se establece una novedad específica, ya que frente a la prohibición genérica de aplicar bonificaciones en el caso de contratación de familiares, se establece la excepción de los casos en que la misma se lleve a cabo por un autónomo que no tenga previamente asalariados, y que contrate a un familiar que esté comprendido dentro de los colectivos señalados en el apartado 3.1.1. No obstante la aplicación de las correspondientes bonificaciones queda condicionada a dos circunstancias <sup>62</sup>:

- De una parte, que la bonificación sólo puede extenderse a un único familiar.
  - De otro, que este familiar no puede estar comprendido en los grupos familiares indicados en el artículo 7.2 LGSS. Del análisis del contenido del este último, habrá que entender que resultan de aplicación las bonificaciones en los supuestos de la contratación de familiares del autónomo (aunque se trate del cónyuge u otros familiares unidos con aquél por lazos de parentesco del segundo grado) siempre que no convivan con el autónomo y no estén a su cargo <sup>63</sup>.
- Las contrataciones efectuadas con trabajadores que, en los 24 meses anteriores, hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, mediante un contrato a tiempo indefinido <sup>64</sup>.
  - Las contrataciones con trabajadores que hayan finalizado una relación laboral de carácter indefinido, en el plazo de 3 meses previos a la formalización del nuevo contrato.
  - La incorporación de socios trabajadores o de socios de trabajo a cooperativas o sociedades laborales, en los casos en que hayan mantenido un vínculo contractual previo con tales entidades superiores a los 12 meses.
  - Durante un período de 12 meses, las empresas que hayan extinguido o extingan por despido, declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de los anteriores programas de fomento del empleo <sup>65</sup>. La exclusión afecta a un número de contrataciones igual a las que se hayan extinguido y el período de la misma se computa desde la fecha de declaración de improcedencia del despido.

<sup>62</sup> Un análisis de estos supuestos en ALONSO GONZÁLEZ, L.M. [2003]: *Régimen fiscal y social de los trabajadores autónomos*. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid; RODRÍGUEZ PIÑERO, M. y CASAS BAAMONDE, M.E. [2000]: «El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo». *RL*, número 7/8. Abril; VALDÉS ALONSO, A. [2000]: «El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 26.

<sup>63</sup> 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».

<sup>64</sup> Esta limitación también opera cuando la vinculación laboral del trabajador lo fuese con una empresa a la que la solicitante de los beneficios hubiese sucedido, en virtud de lo establecido en el artículo 44 ET.

<sup>65</sup> Contenidos en las disposiciones siguientes: Real Decreto-Ley 9/1997, de 17 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 y Ley 62/2003, de 30 de diciembre.

- En el caso de las bonificaciones por trabajadores con 60 o más años y 5 de antigüedad en la empresa (o la cooperativa o sociedad laboral) las mismas no son aplicables a las contrataciones que efectúen o hubiesen efectuado las Administraciones Públicas o los Organismos Públicos.

### 3.1.3. Incentivos.

Los incentivos adquieren la figura de bonificaciones en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, cuya cuantía depende de la naturaleza de la contratación y de las características del trabajador contratado, del modo siguiente <sup>66</sup>:

*a) Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, celebrados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005, dan lugar a las siguientes bonificaciones en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes:*

- 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, además, reúnen 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.
  - Si no reúnen los requisitos adicionales mencionados en el párrafo anterior: 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. En el caso de que los desempleados fuesen mujeres, la bonificación, por el tiempo indicado, alcanza el 30 por 100.
- Contrataciones con desempleados mayores de 45 años y hasta los 55 años: 50 por 100, durante el primer año de vigencia del contrato y 45 por 100, durante el resto de vigencia del contrato. (Los porcentajes indicados se sitúan en el 60 por 100 y el 55 por 100, cuando se trata de mujeres).
- Contrataciones con desempleados mayores de 55 años y hasta los 65 años: 55 por 100, durante el primer año de vigencia del contrato y 50 por 100, durante el resto de vigencia del contrato. (Los porcentajes indicados se sitúan en el 65 por 100 y el 60 por 100, cuando se trata de mujeres).

<sup>66</sup> En el Anexo II se recogen, en forma de cuadro, una síntesis de la cuantía de las bonificaciones, según las diferentes modalidades de contratación.

- 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. (Los porcentajes indicados se sitúan en el 60 por 100 y el 55 por 100, cuando se trata de mujeres).
  - Contrataciones de desempleados perceptores del subsidio de desempleo, en favor de trabajadores incluidos en el REASS, 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; o 50 por 100, durante el resto de vigencia del mismo, en el supuesto de trabajadores mayores de 55 y hasta los 65. Si los contratados son mujeres, los porcentajes indicados se incrementan, según los casos, en 10 puntos adicionales.
  - 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 <sup>67</sup>.
- b) Los contratos indefinidos a tiempo completo o parcial, que formalice un trabajador autónomo, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005, con un trabajador desempleado, comprendido dentro de los colectivos subjetivos indicados anteriormente, dan lugar a la aplicación de las bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes indicadas, con un incremento de 5 puntos (15 puntos en el caso de mujeres). <sup>68</sup>
- c) Las contrataciones indefinidas o temporales, a tiempo completo o parcial, efectuadas, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005, por entidades sin ánimo de lucro, o empresas dedicadas a la promoción e inserción laboral, con trabajadores desempleados en situación de exclusión social, dan lugar a una bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100 (75%, en el caso de contratación de mujeres) durante la vigencia del contrato, con un máximo de 24 meses. Dada la previsible baja de 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.
- d) Los empleadores <sup>69</sup> que contraten o incorporen indefinida o temporalmente a personas que tengan acreditada por la Administración la condición de víctimas de violencia de género

<sup>67</sup> Como indica la doctrina, sorprende 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. [2003]: «El fomento del empleo de las madres recientes» en *Aequilitas. Revista Jurídica de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Número 13. Julio/diciembre.

<sup>68</sup> Salvo, por razones obvias, la contratación de una mujer desempleada, contratada dentro de los 24 meses siguientes al alumbramiento, ya que esta situación se incentiva, con carácter general, con el 100 por 100.

<sup>69</sup> Se trata de empresas, trabajadores autónomos, empresas o entidades sin ánimo de lucro, así como cooperativas o sociedades laborales.

por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, tienen derecho a una bonificación de las cuotas empresariales, por contingencias comunes, del 65 por 100 (75% en el caso de contratación de mujeres) durante los 24 meses siguientes a la vigencia del contrato. Al igual que sucede con las contrataciones a que se refiere la letra c) anterior, 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.

- e) La incorporación a las cooperativas o sociedades laborales, como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y en un régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena, que se produzcan entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005, da derecho a las bonificaciones señaladas en las letras a), c) y d), según la clase de contratación y el sexo del trabajador contratado.
- f) La transformación durante el ejercicio 2005 en indefinidos (incluida la modalidad de fijos discontinuos) de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2005, así como las de los contratos formativos, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dan lugar a una bonificación del 25 por 100 (de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes) 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, incluidos los contratos fijos discontinuos, efectuada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005 da lugar a una bonificación del 25 por 100 (de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes) durante los 24 meses siguientes a la transformación, si bien la bonificación queda condicionada a que la jornada a realizar sea, como mínimo, igual a las del contrato que se transforma.
- h) Los contratos de trabajo indefinidos que estén suscritos con trabajadores con 60 o más años, que acrediten una antigüedad en la empresa de, al menos, 5 años, dan derecho en el ejercicio 2005 a una bonificación de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, salvo las correspondientes a incapacidad temporal, del 50 por 100 para quienes reúnan los requisitos indicados por primera vez en 2005. El porcentaje alcanza el 60 por 100, para los que ya reúnan 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 60 años, el trabajador no alcanzase la antigüedad de cinco, la bonificación únicamente operará a partir de la fecha en que se alcance tal antigüedad en la empresa.

- i) En el caso de contratos de trabajo, de carácter indefinido o de duración determinada con trabajadores con contrato suspendido por maternidad (o por excedencia por cuidado de hijos) así como la transformación de los contratos de duración determinada —que afecten a estas trabajadoras—, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo, dentro de los 2 años siguientes a la fecha del parto, siempre que se hubiera producido con

posterioridad al 27 de abril de 2003, se tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial por contingencias comunes, durante los 12 meses siguientes a la reincorporación de la mujer, tras el período de suspensión del contrato de trabajo.

La duración de la bonificación es de 18 meses, en los supuestos de contratos de duración determinada o temporales suscritos antes de 1 de enero de 2005, cuando se produzca la reincorporación y el contrato se transforme en indefinido antes de haber transcurrido un año desde la reincorporación <sup>70</sup>.

A su vez, se pueden mantener las bonificaciones que estuviesen reconocidas por la contratación indefinida realizada con anterioridad, si se ha extinguido voluntariamente aquélla, y el trabajador es contratado por otra empresa. En tal sentido, la disposición adicional 47.Nueve LPGE prevé que se pueden mantener las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social que se pudieran venir disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador, cuando éste haya extinguido voluntariamente su contrato, que estuviese acogido a medidas previstas en los diferentes Programas Anuales de Fomento del Empleo, a partir del 17 de mayo de 1997, siempre que sea contratado, sin solución de continuidad, a través de un nuevo contrato indefinido a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijos discontinuos, por otra empresa o entidad, que pertenezca al mismo grupo de empresas.

Al nuevo contrato le pueden ser de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se viniesen disfrutando por el anterior empleador, por el mismo importe y el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de la contratación indefinida inicial. Además, si el primer empleador hubiese percibido alguna ayuda de fomento de empleo por la misma contratación, aquél no está obligado a su devolución, pero tampoco tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

En cualquier caso, la contratación bonificada habrá de formalizarse en el modelo oficial establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) excepto que se trate de transformación de contratos ya existentes (como es el supuesto de contratos de trabajadores indefinidos con trabajadores con 60 o más años y 5 de antigüedad en la empresa o los contratos indefinidos con trabajadores que suspendan la relación laboral a causa de la maternidad).

#### 3.1.4. Condiciones para poder beneficiarse de las bonificaciones.

En el caso de concurrencia de bonificaciones, es decir, que la contratación indefinida de un trabajador desempleado pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos indicados, sólo es posible la bonificación en uno de ellos, correspondiendo al beneficiario de la bonificación la opción por la deducción a aplicar. No obstante, la bonificación en las coti-

<sup>70</sup> La bonificación señalada no se acumula a otras bonificaciones previstas por transformación de contratos.

zaciones previstas en favor de los trabajadores con 60 o más años y un período mínimo de antigüedad de 5 años, son compatibles con las establecidas con carácter general en los Programas de Empleo, sin que, en ningún caso, la suma de todas ellas pueda ser superior al 100 por 100.

Como cualquier bonificación de cuotas, las establecidas en el Programa de Fomento del Empleo para el año 2005 quedan condicionadas a que la empresa o la entidad (o el trabajador por cuenta propia que contrate al desempleado) se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de Seguridad Social, así como al hecho de que no hayan sido sancionados, en virtud de lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social –LISOS–, con la exclusión del acceso a los beneficios de los programas de fomento del empleo.

A su vez, las bonificaciones de cuotas, en concurrencia con cualquier otra ayuda pública que tenga la misma finalidad, no puede ser superior al 60 por 100 del coste del salario anual correspondiente al contrato a bonificar.

En los casos de acceso a las bonificaciones sin cumplir los requisitos establecidos, surge la obligación de reintegro de las cantidades dejadas de ingresar en la Seguridad Social, sin perjuicio, además, de que la conducta del empresario pueda ser tipificada como infracción y objeto de la correspondiente sanción <sup>71</sup>. De igual modo y en caso de haber compatibilizado las correspondientes ayudas con las de otros programas de fomento del empleo o de otras Administraciones, existe la misma obligación de reintegro.

### 3.1.5. Financiación de las bonificaciones.

Las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social corren a cargo de las correspondientes partidas presupuestarias del SPEE. En tal sentido, se impone la obligación a la TGSS de comunicar mensualmente al SPEE el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, 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 deberá 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 <sup>72</sup>.

<sup>71</sup> De acuerdo con lo previsto en el artículo 16 LISOS.

<sup>72</sup> Además del Programa de Fomento del Empleo, hay que tener en cuenta que la disposición adicional 9.ª LPGE efectúa una reserva de créditos para la gestión directa, por parte del SPEE, de: a) programas de empleo que afecten a un ámbito geográfico superior a una Comunidad Autónoma, cuando los mismos precisen de la movilidad geográfica de los desempleados o trabajadores participantes en los mismos; b) programas para la mejora de la ocupación de los demandantes de empleo con órganos de la Administración General del Estado o sus organismos autónomos y c) programas de intermediación y políticas activas de empleo, cuyo objetivo sea la integración laboral de los trabajadores inmigrantes, realizados en los países de origen, facilitando la ordenación de los flujos migratorios.

### 3.2. Otros supuestos de bonificaciones de cotizaciones por contratación de trabajadores.

Existen otros supuestos (algunos contemplados en la disp. adic. 47 LPGE y otros al margen de la misma) 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.

#### 3.2.1. Trabajadores con 65 o más años.

##### a) Exoneración de cotizaciones de trabajadores por cuenta ajena.

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 IT derivada de las mismas, cuando se trate de contrataciones de carácter indefinido, en las que concurran las circunstancias de que el trabajador tenga cumplidos 65 o más años de edad y acredite 35 o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social, sin que se computen a estos efectos la parte proporcional de pagas extraordinarias <sup>73</sup>.
- 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 efectiva.
- 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.

##### b) Exoneración de cotizaciones de trabajadores por cuenta propia.

El artículo 13 de la Ley 35/2002 (a través de la incorporación de la adicional 32.<sup>a</sup> a la LGSS, modificada, a su vez, por el artículo 6 LMRE extiende a los trabajadores por cuenta propia, la exoneración de cotizaciones a la Seguridad Social, salvo en lo que respecta a la IT, cuando se den los supuestos indicados:

- Que el interesado tenga 65 o más años.
- Que acredite un período de cotización de 35 años, sin que para ese cómputo se tenga en cuenta la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.

<sup>73</sup> Con 35 años de cotización, se tiene derecho al 100 por 100 de la base reguladora de la pensión de jubilación, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 163 LGSS.

Igual regulación se extiende a los trabajadores por cuenta propia, incluidos en el REASS y en el REM, en virtud de lo establecido en el artículo 6 LMRE <sup>74</sup>.

### 3.2.2. Contrataciones en favor de trabajadores minusválidos.

Las disposiciones adicionales 9.<sup>a</sup> y 11.<sup>a</sup> de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección de desempleo y mejora de la ocupabilidad prevén unas medidas relacionadas con la bonificación del empleo, cuando afecta a trabajadores discapacitados, de la siguiente forma:

- Los contratos de interinidad que se celebren con personas minusválidas desempleadas, en orden a la sustitución de trabajadores minusválidos, que tengan suspendido su contrato de trabajo por IT, durante el período que persista esta situación, dan derecho a una bonificación del 100 por 100 de la totalidad de las cotizaciones empresariales de la Seguridad Social, incluidas las correspondientes a contingencias profesionales y a las aportaciones de recaudación conjunta.
- De igual modo, las personas minusválidas que se establezcan como trabajadores por cuenta propia, vinculados a un proyecto de autoempleo aprobado por la Administración competente, se benefician, durante los tres años siguientes a dicha aprobación, de una bonificación del 50 por 100 de la cuota correspondiente a la base de cotización mínima, establecida en el Régimen Especial.

De otra parte, el apartado 4 de la disposición adicional 7.<sup>a</sup> de la Ley 45/2002 da nueva redacción a la disposición adicional 5.<sup>a</sup> de la Ley 24/2001, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, referente a la aplicación de las bonificaciones de cotizaciones sociales, en el caso de contrataciones de trabajadores discapacitados. De conformidad con ello, la contratación por tiempo indefinido, sea a tiempo completo o a tiempo parcial, de trabajadores minusválidos <sup>75</sup> tienen los siguientes incentivos:

<sup>74</sup> La LMRE tiene como antecedente el Real Decreto-Ley 2/2003, de 25 de abril, también de medidas de reforma económica. Un análisis del mismo en PANIZO ROBLES, J.A. [2003]: «La mejora de la protección social de los trabajadores por cuenta propia. (Análisis del Real Decreto-Ley 2/2003, de medidas de reforma económica y del Real Decreto 463/2003, ambos de 25 de abril)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Junio. Número 243.

<sup>75</sup> Un análisis de la regulación de empleo de las personas minusválidas, en AZNAR LÓPEZ, M. [2000]: «Introducción al empleo público de las personas con discapacidad. Una perspectiva comparada». *Boletín del Real Patronato*. Número 46. Agosto; CARDENAL CARRO, Miguel [1998]: «Jurisprudencia reciente sobre el trabajo de los minusválidos». *Tribuna Social*, número 91, julio; ESTEBAN LEGARRETA, R. [2001]: «La reforma de la regulación del empleo de las personas con discapacidad (1997-2000)». *RL*. Número 1. Enero. GARCÍA MURCIA, Joaquín [1998]: «El trabajo de los incapacitados». *Tribuna Social*, número 91, julio; DE LORENZO, R. [2000]: «Bases para una nueva política de empleo para personas con discapacidad». *Economistas*, número 83. Enero. MORA, V. y CABRA DE LUNA, M.A. [2002]: *Normativa española sobre mercado de trabajo y personal con discapacidad*. Madrid. Escuela Libre Editorial; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. [1999]: «El empleo de las personas con minusvalía». *RL*, número 3. 8 de febrero; SEMPERE NAVARRO, Antonio V. [1999]: «El trabajo de los minusválidos tras el Real Decreto 427/11999, de 12 de marzo». *Tribuna Social*, número 3. Mayo.

- a) Una subvención económica de 3.906,58 euros por cada contrato celebrado <sup>76</sup>.
- b) Bonificaciones en las cotizaciones empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional, desempleo y las cuotas de recaudación conjunta <sup>77</sup>, en los siguientes importes:
- Cuando el trabajador minusválido contratado tiene una edad inferior a 45 años: 70 por 100, en el caso de trabajadores masculinos y del 90 por 100, en caso de trabajadoras <sup>78</sup>.
  - Por el contrario, cuando la edad del trabajador minusválido contratado es igual o superior a los 45 años: 90 por 100, porcentaje que llega al 100 por 100 en el caso de mujeres <sup>79</sup>.

Mientras que las bonificaciones de cuotas en otros colectivos suelen tener una vigencia temporal, en el caso de los minusválidos, las mismas se extienden a la totalidad de la vigencia del contrato. Para que puedan aplicarse estos incentivos se precisa un grado mínimo de minusvalía del 33 por 100. Este grado resulta de aplicación, de igual modo, para que el minusválido pueda ser contratado en prácticas o para la formación, con aplicación de las peculiaridades previstas para este colectivo.

Con una finalidad similar, la disposición final 4.<sup>a</sup> LMRE establece unas medidas que tienen como finalidad establecer determinadas bonificaciones en favor de las mujeres trabajadoras que tengan acreditado la condición de minusválido (en un grado igual o superior al 33%) que sean contratadas, de forma temporal, pero a jornada completa, bonificaciones que alcanzan la siguiente cuantía:

- 90 por 100 de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, si la mujer tiene una edad igual o superior a los 45 años.
- 80 por 100 de dichas cotizaciones, en el caso de que la edad de la mujer contratada sea inferior a los 45 años.

Ahora bien, las bonificaciones por la contratación de trabajadores minusválidos no se aplican en los siguientes supuestos:

- Contrataciones que afecten a personas sujetas por una relación laboral de carácter especial.

<sup>76</sup> En el caso de que la contratación indefinida lo sea a tiempo parcial, la cantidad de 3.906,58 euros se reduce, en forma proporcional, a la reducción de la jornada pactada. La subvención se financia con cargo a los Presupuestos del SPEE.

<sup>77</sup> Mientras que para las contrataciones que afectan a los demás colectivos, las bonificaciones de las cuotas empresariales, únicamente afectan a las correspondientes a las contingencias comunes, por el contrario, en el supuesto de las contrataciones en beneficio de personas minusválidas, inciden en la totalidad de las cotizaciones a cargo de las empresas (contingencias comunes y profesionales, desempleo, FOGASA y Formación Profesional).

<sup>78</sup> De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero (BOE de 31 de enero) por el que se modifica el 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.

<sup>79</sup> *Vid.* nota anterior.

- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado del empresario <sup>80</sup> o de quienes ostentan cargos de dirección en la empresa o sean miembros de los órganos de administración de la sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- Contrataciones efectuadas con trabajadores que, en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas, mediante un contrato a tiempo indefinido. Esta limitación también resulta de aplicación en los casos de vinculación laboral del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios hubiese sucedido, de conformidad con las previsiones del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
- Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido, en el plazo de 3 meses previo a la formalización del nuevo contrato.

El Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, estableció nuevas bonificaciones por la contratación de trabajadores discapacitados, por las empresas colaboradoras que hubiesen celebrado contratos con centros especiales de empleo, para la formalización de enclaves laborales, como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, con especiales dificultades de inserción laboral <sup>81</sup>, siempre que los trabajadores contratados formasen parte del enclave laboral correspondiente.

<sup>80</sup> Habrá que entender que, en este ámbito, también son de aplicación las excepciones contenidas en el párrafo b) de la adicional 47.Cinco.1 LPGE, cuando el que contrata sea un autónomo sin asalariados.

<sup>81</sup> El Real Decreto 290/2004 (BOE de 21 de febrero) regula los enclaves laborales entendiéndose 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, ya 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, la empresa colaboradora puede contratar, con carácter indefinido o temporal, a cualquier trabajador discapacitado, que forma parte del enclave laboral, en cuyo caso se establecen bonificaciones específicas de las cuotas a la Seguridad Social.

Estos incentivos son los siguientes:

- Subvención de 7.814 euros por cada contrato celebrado a jornada completa; si el trabajo fuese a tiempo parcial, el importe de la subvención se reduce proporcionalmente a la jornada contratada.
- Bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las contingencias profesionales y las de recaudación conjunta.
- Subvención para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos arquitectónicos <sup>82</sup>.

Para tener derecho a los incentivos señalados, se requiere que la contratación se haya realizado, sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de 3 meses desde el inicio del enclave o desde la incorporación del trabajador, si ésta fuese posterior al inicio del enclave. De igual modo, se aplica como legislación supletoria, en cuanto a los requisitos para el acceso a los incentivos, exclusiones de los mismos, y obligaciones de la empresa, incluida la del mantenimiento en la estabilidad en el empleo, lo previsto en el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983, en la modificación dada por el Real Decreto 290/2004 (salvo la exclusión por la finalización, en los últimos 3 meses, de la relación laboral, de carácter indefinido, del trabajador con discapacidad con el centro de empleo).

### 3.2.3. Bonificación/reducción en la cotización de los trabajadores de nueva incorporación en el RETA.

La disposición adicional 35.<sup>a</sup> LGSS <sup>83</sup> estableció una bonificación en la cotización a la Seguridad Social, por parte de los trabajadores autónomos de nueva incorporación, que fueran menores de 30 años si bien, tratándose de mujeres, también podrían beneficiarse de la misma quienes tuviesen 45 o más años. La reducción en la cotización –que tenía una duración de los 3 años siguientes al alta en el RETA– operaba sobre todas las contingencias cubiertas por el autónomo, tanto si son de carácter obligatorio, como si tienen una naturaleza de cobertura voluntaria (la IT y las contingencias profesionales).

Ahora bien, la reducción de la base de cotización tenía su efecto en las prestaciones, ya que, conforme a la indicada disposición adicional 35.<sup>a</sup> LGSS, la base reguladora de las correspondientes prestaciones económicas se calculan no sobre la base mínima general, sino sobre la base de cotización *reducida*; por ello, la reducción se conceptúa como de elección voluntaria para el trabajador autónomo (ya que puede optar por otra base de cotización más elevada), regulación que contrasta con la aplicable, en el caso de las contrataciones de trabajadores por cuenta ajena menores de 30

<sup>82</sup> De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

<sup>83</sup> Incorporada por la LMRE.

años y en demanda de empleo –o para las mujeres desempleadas con 45 o más años– los cuales, aunque el empresario ve reducidas las cotizaciones sociales, sin embargo esta circunstancia no tiene efecto alguno sobre las prestaciones de los interesados. En tal sentido, si la medida tiene como finalidad la de propiciar el primer establecimiento de los trabajadores por cuenta propia, tal vez la reducción no debería haber operado minorando los derechos a las prestaciones económicas, al menos en lo que se refiere a la base mínima de cotización.

El apartado tres de la disposición adicional 44 LPGE procede a una modificación sustancial de la bonificación en favor de los autónomos de menor edad (sin perjuicio de mantener la regulación anterior, respecto de quienes cumplieren los requisitos con anterioridad al 1 de enero de 2005 <sup>84</sup>), ya que de acuerdo con el nuevo contenido de la adicional 35 LGSS:

- Se modifica la reducción de cotizaciones por la vía de minorar la base mínima, por el establecimiento de una reducción de la cuota a ingresar, en línea con las bonificaciones contenidas en el Programa de Fomento del Empleo.
- Se alteran los supuestos de los beneficiarios de la bonificación, ya que se concentra de forma exclusiva a los autónomos jóvenes, que se incorporen *ex novo* al RETA, si bien, como suele ser habitual en las bonificaciones contenidas en el Programa de Fomento del Empleo, los límites de edad son superiores en el caso de las mujeres.

De acuerdo con las nuevas orientaciones, la bonificación de cotizaciones en favor de los autónomos de nueva incorporación se establece conforme a los siguientes parámetros:

- La bonificación opera en favor de los trabajadores autónomos que se afilien y/o se den de alta en el RETA a partir de la entrada en vigor de la LPGE, es decir, a partir del 1 de enero de 2005, siempre que, en dicha fechas, cumplan los siguientes requisitos:
  - 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 años.
  - Son también beneficiarios –cumpliendo los requisitos establecidos–, los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que hubiesen optado, a efectos de Seguridad Social, por la inclusión en el RETA.
- La bonificación consiste en una reducción de la cuota que corresponda ingresar al autónomo. Ahora bien, así como la cuota a ingresar es variable para cada autónomo, de acuerdo

---

<sup>84</sup> En los términos contenidos en el artículo 100.Cuatro LPGE, ya comentados en el apartado 2 de este trabajo.

con la base y el tipo de cotización, en función de la protección dispensada <sup>85</sup> el importe de la minoración de la cuota es única, y equivale al 25 por 100 de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima de cotización y el tipo mínimo de cotización, lo que equivale a una minoración, en 2005, de 51,04 euros/mes <sup>86</sup>.

- La duración de la bonificación alcanza a los 24 meses siguientes a la fecha del alta del autónomo <sup>87</sup>.
- Por último y en lo que respecta a la financiación, se introduce una novedad esencial, en cuanto que, en la mitad del período de aplicación de la misma, la misma no es financiada con cargo a los Presupuestos del SPEE, sino con cargo a los recursos de la Seguridad Social. Por ello, en 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 <sup>88</sup>.

<sup>85</sup> De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, los trabajadores por cuenta propia o autónomos, a efectos de la cobertura social (que tiene como contrapartida el nivel de cotización) entre tres niveles diferentes:

- Un ámbito de cobertura *integral*, que comprende tanto la cobertura de la totalidad de las contingencias comunes, como profesionales.
- La cobertura de la totalidad de las contingencias comunes, pero no así las relativas a los riesgos profesionales.
- Por último, excluir del ámbito de la acción protectora no sólo la relativa a los riesgos profesionales, sino también la correspondiente a la IT, derivada de contingencias comunes.

Un análisis de la cobertura social de los autónomos, que tenga en cuenta las novedades introducidas en el año 2003, en BENEYTO CALABUIG, D. [2004]: «Mejoras de la acción protectora de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos». *Tribuna Social*, número 157. Enero; BLASCO LAHOZ, J.F. [2003]: «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*. Número 4; CANO GALÁN, Y. [2003]: «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*. Número 11. Noviembre; LÓPEZ GANDIA, J. [2003]: «La nueva protección social de los trabajadores autónomos». *Revista de Derecho Social*. Número 24; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. [2003]: «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. Número 240; PANIZO ROBLES, J.A. [2003]: «La ampliación de la protección social de los autónomos: la cobertura de los riesgos profesionales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Número 248. Noviembre y [2003]: «La mejora de la acción protectora de los trabajadores por cuenta propia». *Justicia Laboral*. Número 16. Noviembre. PÉREZ ALONSO, M.A. [2004]: «Las últimas reformas en las pensiones de Seguridad Social y en el RETA». *Aranzadi Social*. Número 5. Julio; VALDÉS ALONSO, A [2004]: «Accidente de trabajo y enfermedad profesional en el trabajo autónomo». *Documentación Laboral*. Junio.

<sup>86</sup> Teniendo en cuenta que, conforme al artículo 100.Cuatro LPGE, la base mínima de cotización es de 770,4 euros/mes y el tipo mínimo de cotización (el correspondiente a la cobertura de las contingencias comunes, salvo la IT) es el 26,5 por 100, el importe de la reducción es el siguiente  $77,40 \times 0,265 \times 0,25 = 51,94$ .

<sup>87</sup> El período de 24 meses es el plazo ordinario de aplicación de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social.

<sup>88</sup> La disposición adicional 36 LGSS (en la redacción incorporada por la LPGE) introduce una novedad esencial consistente en que la bonificación de cotización que sirve para la incorporación de trabajadores jóvenes en la actividad se financia con cargo a la Seguridad Social, lo cual podría entenderse como una modificación de las orientaciones contenidas en la recomendación 1.ª del Pacto de Toledo. No obstante, hay que tener en cuenta que la misma se refiere a las bonificaciones a la generación del empleo, por lo que podría entenderse que las referentes a la incentivación de la incorporación a la actividad, por parte de los autónomos, no estará incluida en dicha Recomendación.

Un análisis del Pacto de Toledo, en la reformulación aprobada por el Congreso de los Diputados, en octubre de 2003, en BARRIOS BAUDOR, G.L. [2004]: «La revisión del Pacto de Toledo» *Temas Laborales*. Número 74; CARDENAL CARRO, M. [2003]: «El nuevo Pacto de Toledo». *Aranzadi Social*. Número 13; PANIZO ROBLES, J.A.[2003] «La nueva formulación del Pacto de Toledo: ¿la adaptación de la Seguridad Social a las nuevas realidades y demandas sociales?». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Número 249. Diciembre.

3.2.4. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en períodos de descanso por maternidad <sup>89</sup>.

Conforme a las normas en vigor <sup>90</sup> y respecto de la situación de los trabajadores en situación de maternidad se aplican las bonificaciones que a continuación se indican:

- 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 <sup>91</sup> que tenga suspendido su contrato de trabajo, como consecuencia de riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento <sup>92</sup>.
- También resultan bonificadas al 100 por 100 las cotizaciones a cargo de la empresa, incluidas las de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y Formación Profesional), correspondientes a los trabajadores, durante los períodos de suspensión de la relación laboral (o, en su caso, de la correspondiente actividad, de tratarse de socios trabajadores, incluidos en el Régimen de Autónomos), 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 necesario la concurrencia en el tiempo de dos situaciones:
  - a) De una parte, la propia suspensión del contrato o de la actividad, como consecuencia de la maternidad, la adopción o el acogimiento.
  - b) 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.
  - c) La duración máxima de las bonificaciones es la de la propia suspensión del contrato de trabajo, de acuerdo con cada una de las situaciones.

<sup>89</sup> Vid. MORALES ORTEGA, J.M. [2002]: *Fomento del empleo: medidas a favor de la mano de obra femenina*. Sevilla. CARL.

<sup>90</sup> Básicamente, el Real Decreto-Ley 11/1998 (con las modificaciones introducidas posteriormente), así como en el correspondiente Programa de Fomento de Empleo, en los términos indicados en el apartado 3.2.

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

<sup>91</sup> También a los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas.

<sup>92</sup> De acuerdo con las previsiones del Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre.

### 3.2.5. 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 <sup>93</sup> o que hagan uso de la movilidad geográfica o al cambio de puesto de trabajo <sup>94</sup>.

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:

- En los casos de suspensión de la relación laboral, la bonificación se aplica durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida <sup>95</sup>.
- En los casos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, la bonificación se aplica durante un período de 6 meses.

### 3.2.6. Bonificaciones de cuotas por contratación de trabajadores en determinados ámbitos geográficos.

El artículo 24 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, introdujo en la LGSS una nueva adicional 30.<sup>a</sup> (modificada, a su vez, por el art. 40.3 de la Ley 53/2002) a través de la que se establecían bonificaciones específicas en favor de los penados que realizasen actividades laborales en instituciones penitenciarias (el 65% de las cuotas por contingencias comunes) además de serles de aplicación las bonificaciones en las cotizaciones empresariales, establecidas para los casos de contratación de personas con problemas de exclusión social. A su vez, la adicional 39.<sup>a</sup> de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, introdujo una modificación en la adicional 30.<sup>a</sup> LGSS, de modo

<sup>93</sup> Suspensión que se configura como una de las causas de situación legal de desempleo, en los términos previstos en la nueva redacción del artículo 205 LGSS. Cuando la trabajadora se reincorpore a su puesto de trabajo, aquélla se llevará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

<sup>94</sup> El apartado 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 consideran 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.

<sup>95</sup> Conforme al artículo 48.6 del ET (en la modificación introducida por la disp. adic. 7.<sup>a</sup> de la Ley Orgánica 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.

que la misma no comprenda solamente la regulación de la bonificación de cuotas en supuestos de relaciones laborales de carácter especial (en este caso, relación laboral de carácter especial de trabajadores penitenciarios) sino también –y como señala la nueva rúbrica– la bonificación de cuotas por contratación de trabajadores en determinados ámbitos geográficos o la realización de actividades empresariales en esas mismas zonas.

El ámbito geográfico expreso que se recoge en el nuevo apartado 2 de la adicional 30.<sup>a</sup> LGSS son los 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.
- b) La prestación de servicios, además de realizarse en los ámbitos geográficos de Ceuta y Melilla, lo ha de ser en determinados sectores de actividad, como son los de comercio, hostelería, turismo e industria (con excepción de energía y agua).
- c) La bonificación alcanza al 40 por 100 de las aportaciones empresariales por contingencias comunes, desempleo y demás aportaciones de recaudación conjunta. En consecuencia, quedan excepcionadas de la aplicación de la bonificación las cuotas por contingencias profesionales.
- d) La bonificación, en los mismos términos y cuantía, se aplica a las cuotas de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el RETA, y dedicados a las actividades señaladas [es decir, encuadradas en los sectores de comercio, hostelería, turismo e industria (excepto energía y agua)].
- e) Las bonificaciones se han de establecer por un período de tiempo limitado, de modo que se pueda evaluar periódicamente el grado de eficacia de la misma en relación con los objetivos previstos.
- f) 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 <sup>96</sup>.

Las previsiones legales han sido desarrolladas a lo largo del ejercicio 2004 <sup>97</sup>, precisando la regulación jurídica de las bonificaciones mencionadas en los términos siguientes:

- a) Las bonificaciones se dirigen al mantenimiento y estímulo en la creación de empleo en las Ciudades de Ceuta y Melilla (con especial incidencia en los sectores de comercio, hoste-

<sup>96</sup> Los términos de la bonificación han sido regulados por la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero (BOE de 27 de febrero). De acuerdo con la misma, la bonificación tiene una duración de 2 años, los cuales podrán prorrogarse en los términos y con los requisitos previstos en el artículo 4.º de la citada disposición. Las bonificaciones son compatibles con otras establecidas con carácter general, pero sin que la suma de todas ellas pueda superar el 100 por 100.

<sup>97</sup> A través de la Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero (BOE de 27 de febrero).

lería, turismo y en la mayoría de las ramas de la industria) entendiéndose que el cumplimiento de tales objetivos se ha realizado cuando la evolución de la tasa del empleo y de las condiciones salariales de los sectores a los que la medida va dirigida no se desvíe significativamente de la evolución de las respectivas medias nacionales <sup>98</sup>.

- b) Las bonificaciones inciden en las cuotas por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta (desempleo, Formación Profesional y FOGASA) y son aplicables a todos los trabajadores por cuenta ajena y asimilados, incluidos los socios de cooperativas de trabajo asociado, que presten sus servicios en centros de trabajo ubicados en el territorio de las Ciudades de Ceuta y Melilla, en las actividades señaladas en la LGSS <sup>99</sup>.

También resultan aplicables las bonificaciones a las cuotas por contingencias comunes de los trabajadores autónomos encuadrados en el RETA, incluidos los socios de cooperativas de trabajo asociado que ostenten tal carácter, dedicados a las mismas actividades, cuando las ejerzan en las Ciudades de Ceuta y Melilla.

- c) Las bonificaciones se aplican por los beneficiarios de las mismas con carácter automático, en los correspondientes documentos de cotización, a partir del día primero del mes siguiente al período de vigencia de la aplicación de tales bonificaciones, sin perjuicio de su control y revisión por la TGSS y por el SPEE <sup>100</sup>. No obstante, como resulta de aplicación general para todas las bonificaciones, es preciso que el beneficiario de las mismas se encuentre al corriente en el cumplimiento de la obligación de cotizar <sup>101</sup>.
- d) Las bonificaciones, que alcanzan el 40 por 100 de la cuota a ingresar y pueden aplicarse durante un período de dos años, son compatibles con las establecidas con carácter general en los Programas de Fomento de Empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100.
- e) Las bonificaciones de cuotas se financian con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del SPEE <sup>102</sup>.

<sup>98</sup> En la actualidad, la tasa de paro en Ceuta y Melilla es de 6,92 por 100 y 17,61 por 100, respectivamente, mientras que la media de España se sitúa en 10,54 por 100.

<sup>99</sup> Es decir, en cualesquiera de las actividades encuadradas únicamente en los Sectores de Comercio, Hostelería e Industria, excepto Energía y Agua, y en las actividades de las agencias de viajes, operadores turísticos y otras actividades de apoyo turístico, conforme a la clasificación de actividades contenida en el Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93).

<sup>100</sup> En los términos establecidos en el artículo 19 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

<sup>101</sup> De acuerdo a lo previsto en el artículo 77.Uno de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

<sup>102</sup> La Orden TAS/471/2004 establece algunas precisiones respecto de la gestión de las bonificaciones, como las de que, con periodicidad semestral, por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se evalúe el grado de eficacia de la consecución de los objetivos perseguidos con aquellas y se eleve un informe a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. De igual modo, al final de los dos años de aplicación de las bonificaciones de cuotas, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, oídos los Presidentes de las Ciudades de Ceuta y Melilla y previo informe favorable de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, habrá de evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos, a efectos de la prórroga, finalización o modificación de los porcentajes de las mismas.

3.2.7. Contratación de trabajadores para la realización de actividades relacionadas con determinados eventos deportivos.

La disposición adicional 11.<sup>a</sup> de la Ley 63/2003, de 30 de diciembre, previó una nueva bonificación de cotizaciones sociales, por la contratación de trabajadores, si bien la finalidad de esta bonificación no es la de incentivar la contratación estable, sino la de promocionar determinadas actividades. En tal sentido, la mencionada disposición adicional prevé que las personas jurídicas, constituidas con motivo del acontecimiento por la entidad organizadora de la Copa del América 2007, o por los equipos participantes, disfrutarán de una bonificación del 100 por 100 en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes (incluida la IT), así como de los conceptos de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y Formación Profesional) respecto de los trabajadores que contraten para la realización de las labores directamente relacionadas con su participación en el acontecimiento deportivo.

No obstante –y frente a lo que sucede con otras bonificaciones de cotizaciones a la Seguridad Social– la contenida en la señalada adicional 11 no tenía efectos inmediatos, ya que se demoró su eficacia al establecimiento de los requisitos, plazos, procedimiento de concesión y medidas de control relativas a la bonificación, aspectos todos ellos recogidos en el Real Decreto 2146/2004, de 5 de noviembre <sup>103</sup>, cuyo contenido, en el ámbito de la Seguridad Social, se analiza a continuación <sup>104</sup>.

- a) Son beneficiarios de las bonificaciones las personas jurídicas, en su condición de empresarios <sup>105</sup> –al menos para la Seguridad Social– siempre que la contratación de los trabajadores por cuenta ajena se haya realizado en el marco de las actividades señaladas en el artículo 4.º del Real Decreto 2146/2004 <sup>106</sup>.

<sup>103</sup> BOE de 6 de noviembre de 2004.

<sup>104</sup> Para la aplicación de las disposiciones del Real Decreto, su artículo 2.º establece las siguientes definiciones:

- a) *Acontecimiento o Copa del América 2007*: la XXXII edición de la regata internacional denominada Copa del América, que incluye varias prerregatas, que se celebrarán entre los años 2004 y 2006 en diferentes localidades, y las regatas finales, que tendrán lugar durante el año 2007 en Valencia, en las que el equipo participante ganador habrá de enfrentarse en la regata definitiva al vencedor de la edición anterior.
- b) *Celebración del acontecimiento*: el período comprendido entre el 1 de enero de 2004 y el 31 de diciembre de 2007.
- c) *Entidad organizadora*: la sociedad A.C. Management, S.A., así como sus filiales que estén directamente relacionadas con la organización del acontecimiento. A estos exclusivos efectos, tendrán la consideración de filiales aquellas entidades en las que A.C. Management, S.A., posea una participación directa o indirecta en su capital de al menos el 51 por 100.
- d) *Organización*: además de la entidad organizadora, el comité de dirección de la carrera, el comité de medidas, el jurado, la comisión del desafiante y sus miembros, el director de la regata, el director técnico, así como cualquier otra persona o entidad que participe en la preparación y desarrollo de la Copa del América 2007 de acuerdo con el protocolo que regula su XXXII edición. El Consorcio Valencia 2007 los acreditará debidamente.
- e) *Equipos participantes*: los equipos que participen en cualquiera de las regatas que componen la Copa del América. La entidad organizadora y el Consorcio Valencia 2007 los acreditarán a los efectos oportunos.

<sup>105</sup> Siempre que tales entidades cuenten con un domicilio en España y hayan sido constituidas con motivo del acontecimiento de la Copa del América 2007, tanto por la propia entidad organizadora como por los equipos participantes en ella.

<sup>106</sup> Se entienden por labores directamente relacionadas con la participación en la Copa del América 2007 aquellas que se produzcan como consecuencia directa de las actividades que se realicen en el marco del citado acontecimiento y así se acredite mediante certificación de la entidad organizadora. Se entienden incluidas, entre otras, las siguientes actividades de la clasificación contenida en el Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93).

- b) Se benefician de las bonificaciones tanto las contrataciones a tiempo completo, como las realizadas bajo la modalidad de tiempo parcial.
- c) La cuantía de las bonificaciones alcanza al 100 por 100 de las aportaciones de los empresarios en sus cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes, incluida la IT, así como por los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social.
- d) Las bonificaciones se aplican en las liquidaciones de las cuotas devengadas a partir del día 1 de enero de 2004 y finalizarán a la terminación de la realización de las labores directamente relacionadas con la organización y participación en el acontecimiento, sin que en ningún caso puedan superar las liquidaciones de cuotas devengadas hasta el 31 de diciembre de 2007.
- e) Las bonificaciones son incompatibles con cualesquiera otras bonificaciones establecidas. Si el empresario tiene derecho a dos o más bonificaciones respecto de determinados trabajadores debe optar por una de ellas; si opta por la bonificación establecida en el Real Decreto 2146/2004, al finalizar ésta podrá optar de nuevo por aquella o aquellas a las que tuviera derecho.

### 3.2.8. 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 establezca <sup>107</sup>, siempre que se den las siguientes circunstancias:

- Que los dos ascendientes (o el ascendiente en el caso de las familias monoparentales) ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o por cuenta propia fuera del hogar o estén

- 
- Las correspondientes a transporte marítimo (código 61.1 de la CNAE-93).
  - Las actividades de operadores turísticos y otras actividades de apoyo turístico (código 63.3 CNAE-93).
  - El alquiler de medios de navegación (código 71.22 CNAE-93).
  - La gestión de puertos deportivos (código 92.662 CNAE-93).

Dentro de tales actividades, se consideran incluidos en la aplicación de las bonificaciones la entidad organizadora y los equipos deportivos participantes, así como las actividades complementarias y auxiliares de ambos, realizadas por trabajadores por cuenta ajena en sus distintas modalidades, y entre ellos los administradores societarios que tengan el carácter de personal de alta dirección, técnicos, administrativos, mecánicos, tripulantes de embarcaciones y cualesquiera otros trabajadores por cuenta ajena contratados por la entidad organizadora y por las personas jurídicas constituidas por los equipos participantes o la entidad organizadora.

<sup>107</sup> Vid. ALONSO, E., SERRANO, M. y TOMAS, G. [2004]: «Mujer y trabajo; el cuidado de la familia como cuestión social». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Número 261. Diciembre. 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).

incapacitados para trabajar, teniendo en cuenta que, a los efectos de la aplicación de la LFN, se entiende por incapaz de trabajar a aquél que tenga reducida su capacidad de trabajo en un grado equivalente al de la incapacidad permanente absoluta o gran invalidez <sup>108</sup>.

- Si la familia numerosa es de categoría especial <sup>109</sup>, no es necesario que los dos progenitores, de forma simultánea, realicen una actividad retribuida fuera del hogar.
- En todo caso, la bonificación sólo es aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida la condición de familia numerosa.

De todas formas, la efectividad de la bonificación queda condicionada a las disposiciones reglamentarias que se establezcan en desarrollo de la LFN, sin que las mismas se hayan establecido, al menos, por el momento.

No obstante, el apartado Diez de la disposición adicional 47 LPGE amplía la bonificación de cotizaciones por la contratación de trabajadores en el marco del hogar familiar, en cuanto que autoriza al Gobierno para que extienda las bonificaciones prevista en el artículo 9 LFN, respecto de los trabajadores dedicados al cuidado de personas dependientes y discapacitados en el hogar familiar. Aunque la aplicación de las bonificaciones queda supeditada a las disposiciones reglamentarias, la LPGE ya prevé unos principios a los que habrán de atenerse aquéllas como son:

- a) Las contrataciones han de efectuarse en el marco del hogar familiar, es decir, por personas que queden sujetas al campo de aplicación del Régimen de Empleados de Hogar <sup>110</sup>.
- b) Las contrataciones tienen una finalidad concreta: el cuidado de personas dependientes y discapacitadas. En este ámbito surgen dos problemas, como son la de delimitar qué se entiende por dependiente, así como si, en el caso de los discapacitados, se ha de exigir un grado de minusvalía determinado, como sucede en las bonificaciones de trabajadores minusválidos, en los que, como se ha indicado, para poder beneficiarse de las bonificaciones por su contratación ha de acreditarse un grado mínimo del 33 por 100 de minusvalía.

No obstante, se entiende que, en los casos a que se refiere la disposición adicional 47 LPGE, no ha de aplicarse dicho grado de minusvalía, sino en todo caso acreditar la dependencia de

<sup>108</sup> De conformidad con lo previsto en el artículo 3 LFN.

<sup>109</sup> En base a lo establecido en el artículo 3 LFN, se entiende que una familia numerosa es de categoría especial cuando tiene cinco o más hijos, así como las de cuatro hijos, cuando tres de ellos proceden de parto, adopción o acogimiento permanente múltiples. De igual modo, tiene la categoría de especial la familia con cuatro hijos, cuyos ingresos anuales, divididos por el número de miembros que la componen no superen, en cómputo anual, el 75 por 100 del salario mínimo, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias. Además, en cualquiera de los supuestos, cada hijo discapacitado (con un grado de minusvalía igual o superior al 33%) o incapacitado para trabajar, se computa como dos, para determinar la categoría de la familia.

<sup>110</sup> Un análisis de este Régimen Especial en GALA VALLEJO, C. [2004]: *Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar*. 2.º ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; MESEGUER GANCEDO, P. [2003]: «Trabajo doméstico y relación salarial». Cuadernos de RL. Número 21-2 y TORTUERO PLAZA, J.L. y PANIZO ROBLES, J.A. [2003]: «Estructura del sistema de la Seguridad Social. Convergencia entre Regímenes». Fundación Alternativas. Serie *Documentos de Trabajo del Laboratorio*. Madrid. Junio.

la persona cuidada respecto del cuidador contratado, para lo cual será preciso que por los Organismos Públicos competentes (las Comunidades Autónomas y, en los casos de las Ciudades de Ceuta y Melilla, el IMSERSO) se certifique la existencia de esa dependencia por parte de la persona objetivo de los cuidados, dependencia que será establecida aplicando los baremos establecidos en los anexos del Real Decreto 1971/1999, de 23 de noviembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

- c) La bonificación sólo es aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar, si bien se estima que esta bonificación es compatible con la que pudiera resultar de la aplicación del artículo 9 LFN, dado el objeto diferente de una y otra, en cuanto que la bonificación prevista en la LFN tiene como finalidad básica el cuidado de los menores, mientras que la que tiene su origen en la disposición adicional 44 LPGE se orienta dentro de las medidas de lucha contra las consecuencias de la dependencia.
- d) La cuantía de las bonificaciones que serán similares a las fijadas en el artículo 9 LFN, es decir, el 45 por 100 de las cuotas a cargo del empleador exigibles en el Régimen de Empleados de Hogar.

Por último no queda tan claro si también son exigibles –como requisito para el acceso a la bonificación– los condicionantes de que ambos progenitores ejerzan una actividad lucrativa (con las precisiones respecto de la familia numerosa). Sin embargo, teniendo en cuenta que la habilitación al Gobierno lo es para «*extender las bonificaciones previstas en el artículo 9...*», se entiende que para ser beneficiarias de las mismas, además de los requisitos antes indicados, se precisan los siguientes:

- Los dos ascendientes (o el ascendiente en el caso de las familias monoparentales) han de ejercer una actividad profesional por cuenta ajena o por cuenta propia fuera del hogar o han de estar incapacitados para trabajar <sup>111</sup>.
- No obstante, 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.

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

El Real Decreto 326/2003, de 24 de octubre, atendiendo una carencia en la cobertura protectora de un colectivo significativo, como es el personal becario e investigador, aprobó el denominado «*Estatuto del Becario*», con la finalidad de establecer un régimen protector *ad hoc* aplicable a este colectivo, pero sin que el mismo modificase la naturaleza jurídica que une al becario con la Administración Pública correspondiente, puesto que la aprobación del Estatuto del Becario, por la naturaleza formativa de su relación, no convierte a los becarios en trabajadores por cuenta ajena sujetos al ET o al resto de la normativa laboral <sup>112</sup>.

<sup>111</sup> Con la precisión de que –de acuerdo con el artículo 3 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.

<sup>112</sup> Como expresamente se recoge en el Preámbulo del Real Decreto que aprueba el Estatuto del Becario.

No es propósito de este trabajo analizar el contenido del Estatuto del Becario <sup>113</sup>, sino únicamente poner de relieve que, dentro de los derechos de los becarios, el artículo 6 del Real Decreto 326/2004 se refiere a la Seguridad Social de los mismos, en los siguientes términos:

- a) Los beneficiarios de becas <sup>114</sup> otorgadas con cargo a programas inscritos en el Registro de becas quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, con las precisiones contenidas en el propio Estatuto <sup>115</sup>.
- b) La acción protectora se corresponde con la prevista en el Régimen General de la Seguridad Social, con la única exclusión de la protección por desempleo. A tal efecto, se considera accidente de trabajo el que sufran los beneficiarios de becas de investigación con ocasión o por consecuencia del desempeño de las tareas y funciones inherentes a su actividad; asimismo, tiene la consideración de enfermedad profesional la contraída a consecuencia de las tareas y funciones efectuadas por el becario en las actividades especificadas por la normativa reguladora de enfermedades profesionales en el Régimen General de la Seguridad Social y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias señaladas para cada enfermedad en la normativa anteriormente citada.
- c) La entidad que otorgue la beca asume los derechos y obligaciones establecidos para los empresarios en el Régimen General de la Seguridad Social, siendo responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a aquél y del ingreso tanto de las aportaciones propias como de las del becario.
- d) En la cotización a la Seguridad Social se aplican las normas comunes del Régimen General, con las siguientes precisiones:
  - La base de cotización, tanto por contingencias comunes como profesionales, está constituida por la cuantía del tope mínimo absoluto de cotización vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social.
  - Las liquidaciones de cuotas se refieren a mensualidades naturales y su comunicación y pago se efectúa por meses naturales vencidos.

<sup>113</sup> Un análisis del Estatuto del Becario en AGUILERA IZQUIERDO, R. [2004]: «El Estatuto del becario de investigación». *Civitas*. Número 121. Enero/marzo; LUJÁN ALCARAZ, J. [2004]: «A propósito del Estatuto del becario de Investigación». *Aranzadi Social*. Número 1; MORENO GENÉ, J. [2004]: «El estatuto del becario de investigación: la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Número 250. Enero.

<sup>114</sup> Como señala MORENO GENÉ (*op. cit.*) el ámbito de aplicación del Estatuto del Becario ha quedado circunscrito a los becarios de investigación predoctorales, que tengan reconocida la suficiencia investigadora y a los becarios postdoctorales, siempre que no hubiesen disfrutado de becas de investigación postdoctoral durante más de 2 años con anterioridad.

<sup>115</sup> A las personas que les sea de aplicación el Estatuto del Becario no les es de aplicación lo previsto en el Real Decreto 270/1990, de 16 de febrero, por el que se incluyen en el régimen del seguro escolar los alumnos que cursen el tercer ciclo de estudios universitarios conducentes al título de Doctor.

- Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicará el epígrafe 119 de la tarifa de primas aprobada por el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, por el que se revisa la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- No existe obligación de cotizar, con respecto a la contingencia de desempleo, al FOGASA, ni por Formación Profesional.

En este ámbito, el párrafo 1 del apartado Diez de la adicional 47 LPGE autoriza al Gobierno para que, en el marco del Plan de Fomento del Empleo para 2005, 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.

#### 4. La revalorización de las pensiones de la Seguridad Social en el ejercicio 2004.

Como también es habitual, y conforme a las previsiones de la propia LGSS, la LPGE <sup>116</sup> contempla la revalorización de las pensiones de Seguridad Social, aspecto este importante en cuanto afecta a más de 8 millones de pensiones <sup>117</sup>. La revalorización de las pensiones de Seguridad Social en el ejercicio 2005 –al igual que la de los últimos ejercicios– viene condicionada por la desviación producida en el ejercicio precedente entre las previsiones de inflación (tenidas en cuenta inicialmente en la revalorización de las pensiones) y la variación real de aquélla, lo que ha supuesto un diferencial de 1,5 puntos.

El artículo 48 LGSS prevé un mecanismo específico de revalorización de las pensiones de la Seguridad Social, en función de una actualización provisional y para todas las pensiones –con independencia de la fecha y de la legislación conforme a la que se causaron–, en base a las previsiones de inflación, si bien, en el caso de que dichas previsiones resulten inferiores a las producidas realmente en el ejercicio, se deberá compensar a los pensionistas el importe de esa desviación, además de consolidar la misma en la base de la pensión, al objeto de su revalorización en el ejercicio siguiente.

Esta circunstancia es la que ha concurrido nuevamente en el año 2004. A principios del ejercicio, la actualización de las pensiones de la Seguridad Social se llevó a cabo mediante un aumento

<sup>116</sup> En los artículos 40 a 45, así como en las disposiciones adicionales 3.ª y 5.ª, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 11/2004, de 23 de diciembre, por el que se modifica, en materia de pensiones públicas, la LPGE para 2005. Las previsiones legales se desarrollan en el Real Decreto 2350/2004, de 23 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social para el ejercicio 2005.

<sup>117</sup> Más de 8,5 millones si se tienen en cuenta las pensiones del Régimen de Clases Pasivas, es decir, las que afectan a los funcionarios públicos no incluidos en el Régimen General.

del 2,0 por 100 –porcentaje coincidente con la previsión de variación de la inflación–; sin embargo, en el período noviembre 2003/noviembre 2004, la inflación real se ha situado en el 3,5 por 100, por lo que se ha originado un diferencial de 1,5 puntos, lo cual tiene dos efectos <sup>118</sup>:

- En primer lugar, las pensiones de la Seguridad Social se revalorizan de hecho, en el año 2005, respecto de las cuantías que se venían percibiendo en el ejercicio 2004, en un 3,5 (resultado de aplicar a la cuantía de la pensión a 31 de diciembre de 2004, el resultado conjunto de la desviación de la inflación en 2004 –1,5 puntos– y las previsiones de inflación para el año 2005 –2%–).
- En segundo lugar, los pensionistas de la Seguridad Social tienen derecho a percibir, dentro del primer trimestre del año 2005 y en un pago único, el diferencial entre el importe de pensión percibido en el año 2004 y el que hubiese resultado si la pensión se hubiese incrementado, en dicho ejercicio, en el 3,5 por 100 (variación real de la inflación) <sup>119</sup>.
- Pero, además y frente al incremento de las pensiones en el año 2005, del 2 por 100 (en los términos expuestos), determinadas pensiones experimentan porcentajes de revalorización por encima del indicado. Estas pensiones son las correspondientes a las pensiones mínimas (que experimentan una subida del 6,5% –si se trata de pensionistas con cónyuge a cargo– o el 5% –si son pensionistas sin cónyuge–), las pensiones no concurrentes SOVI y pensiones no contributivas (que experimentan un crecimiento del 3%) o las asignaciones familiares por hijo a cargo con 18 años y un grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100 (que se actualizan en el 5%) <sup>120</sup>.
- Como novedades significativas de la revalorización de las pensiones en 2005, respecto de la normativa anterior, son de destacar las siguientes:
  - En los complementos a mínimos, se prevé un importe de pensión mínima en favor de los pensionistas que perciban la pensión de incapacidad permanente total «cualificada» que tengan 60 o más años.

<sup>118</sup> Tal como se establece en el Título IV y en la disposición adicional 51.ª LPGE.

<sup>119</sup> Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la desviación de la inflación implicará un mayor coste para el sistema de Seguridad Social de 1.872 millones de euros, de los cuales 928 corresponde a la paga compensatoria y el resto a la repercusión de la desviación en la revalorización de 2005.

<sup>120</sup> Si bien la LPGE prevé el porcentaje de revalorización para 2005, así como (disp. adic. 51.ª) el abono a los pensionistas de la Seguridad Social de la paga compensatoria –como consecuencia de que la variación del IPC en 2004 haya sido superior al porcentaje de la revalorización inicialmente practicada– sin embargo no tenía en cuenta la incorporación a la base de pensión a 31 de diciembre de 2004 –sobre la que se practica la revalorización en 2005– del diferencial entre la revalorización realizada en 2004 y la variación de la inflación en dicho ejercicio.

Este hecho trae su origen en el veto, aprobado por el Pleno del Senado –en su sesión del día 13 de diciembre– al Proyecto de LPGE para 2005. Como consecuencia de ese veto, la Cámara Alta procedió a la devolución del texto del Proyecto de Ley al Congreso. La *Cámara Baja* –de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de la misma– procedió a la aprobación de la Ley, si bien en la redacción devuelta por el Senado, la cual –por razones obvias– no podía contener las consecuencias de la desviación del IPC (ya que la tasa interanual de variación del IPC correspondiente al período noviembre/2003-noviembre/2004 fue hecha pública el 15 de diciembre de 2004).

A fin de mantener, en su integridad, el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones en 2005, el Congreso –haciendo uso de las previsiones del art. 86 de la Constitución– aprobó con fecha 23 de diciembre un Real Decreto-Ley (RD-L 11/2004) a través del cual se da nueva redacción a todo el Título IV de la LPGE, así como a las disposiciones adicionales 2.ª a 4.ª, preceptos referidos todos ellos a la revalorización de las pensiones en 2005.

- En el cómputo de ingresos para poder beneficiarse de los complementos a mínimos correspondientes se incluyen, por primera vez, las ganancias patrimoniales, así como la valoración del patrimonio, efectuando una regulación similar a la establecida en el ámbito del subsidio asistencial por desempleo <sup>121</sup>.
- En tal sentido, para percibir los complementos a mínimos el pensionista no podrá percibir unos ingresos, de cualquier naturaleza –excluida la pensión a complementar– que superen los 6.122,53 euros al año, computándose entre tales ingresos las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor el 50 por 100 del tipo de interés legal del dinero establecido en la presente Ley, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el pensionista y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas <sup>122</sup>.

## 5. La modificación de la regulación del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Con carácter general, las prestaciones económicas de la Seguridad Social, al menos en su modalidad contributiva, se condicionan a que el solicitante de las mismas, entre otros requisitos, se encuentre en la fecha en que se causa la prestación, en situación de alta o de asimilación al alta y, además, acredite unos períodos mínimos de cotización. Esta regulación puede originar que personas con *largas carreras de seguro* no pudiesen acceder a la prestación, por haber causado baja en el correspondiente Régimen de Seguridad Social, a causa de haber cesado en el trabajo o en la actividad, cuya realización determinaba la inclusión en el sistema.

Para evitar estos efectos, el ordenamiento de la Seguridad siempre ha posibilitado el mantenimiento de la situación de alta <sup>123</sup> (o de asimilación al alta) a través de la suscripción del convenio especial, mediante el cual se permite al trabajador continuar voluntariamente acogido al sistema de la Seguridad Social, público y obligatorio, y, derivado de ello, sujeto a las normas que lo regulan, incluidas las de cotización.

La regulación actual del convenio especial se recoge en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre <sup>124</sup> (OCE) que supuso una actualización y sistematización de la normativa anterior, al tiem-

<sup>121</sup> En los términos contenidos en el artículo 215.2 LGSS, en la redacción incorporada por el artículo 1.Siete de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo o mejora de la ocupabilidad.

<sup>122</sup> En los casos de complementos a mínimos a cónyuge a cargo, el límite de rendimientos –computados en la forma señalada– se aplica a los ingresos conjuntos del pensionista y de su cónyuge, por un importe, para el ejercicio 2005, de 7.142,00 euros/año. Además se requiere que el cónyuge del pensionista no sea, a su vez, titular de una pensión a cargo de un régimen básico público de previsión social, entendiéndose comprendidos en dicho concepto los subsidios de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona, ambos de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, y las pensiones asistenciales reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio.

<sup>123</sup> El artículo 21 del Reglamento del Mutualismo Laboral, de 1954, ya regulaba el convenio especial, sustituido por la Orden Ministerial de 24 de septiembre de 1968, sustituida, sucesivamente, por las Órdenes de 1 de septiembre de 1973, 30 de octubre de 1985 y 18 de julio de 1991 (esta última modificada repetidamente).

<sup>124</sup> BOE de 18 de octubre de 2003.

po que da una mayor flexibilidad respecto de las personas que pueden suscribir el convenio, así como de los requisitos exigidos para su formalización <sup>125</sup>, en el seno de la cual y, como modalidad del convenio especial, se regula el que se suscribe en el marco de un expediente de regulación de empleo (ERE), en los términos contenidos en el artículo 51.15 ET y disposición adicional 31.<sup>a</sup> LGSS <sup>126</sup>.

La Ley 35/2002, de 12 de julio (así como su precedente el RD-L 16/2001, de 27 de diciembre) y dentro de las medidas de jubilación gradual y flexible, estableció la obligación de que empresarios y trabajadores suscribieran, de forma obligatoria, un convenio especial, de mantenimiento de las bases de cotización de los segundos, cuando la extinción del contrato de trabajo se produjese en el marco de un ERE, por parte de empresas no incursas en procedimientos concursales <sup>127</sup>, en los términos contenidos en el apartado 15 del artículo 51 ET <sup>128</sup>. La finalidad de este convenio es la de mitigar, parcialmente y en el ámbito de la Seguridad Social, las consecuencias de la extinción anticipada de la relación laboral <sup>129</sup>.

<sup>125</sup> Un análisis de la Orden TAS/2865/2003 en MADRID YAGÜE, P. [2004]: «Análisis de la nueva regulación del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social. Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre». *Aranzadi Social*. Mayo; MARTÍNEZ LUCAS, J.A. [2004]: «La nueva regulación del convenio especial». *Actualidad Laboral*. Número 3. Febrero; y PANIZO ROBLES, J.A. [2003]: «El convenio especial en la Seguridad Social. (A propósito de la OM TAS/2865/2003, de 13 de octubre)». *RL*. Número 22. Noviembre y [2004]: «El aseguramiento voluntario de la Seguridad Social (la nueva regulación del Convenio especial)». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Col. Seguridad Social. Número 49. Madrid.

La Orden de 18 de octubre fue modificada por la Orden TAS/819/2004, de 12 de marzo, mediante la cual se introdujeron las siguientes modificaciones respecto de la regulación anterior:

- Se incluyen en la Seguridad Social, de forma voluntaria y a través del Convenio especial, a los seculares, misioneros y cooperantes de instituciones religiosas y de organizaciones no gubernamentales, que sean envidos por sus respectivas instituciones o entidades a países extranjeros, siempre que no medie relación laboral con ellas.
- Se modifica la base de cotización aplicable en la situación de convenio especial, en los casos en que el convenio se suscriba después de la extinción en la percepción de las prestaciones por desempleo o después de que transcurran 90 días desde el cese en el trabajo.

<sup>126</sup> En la redacción incorporada por la Ley 35/2002, de 12 de julio.

<sup>127</sup> Los compromisos contenidos en la Ley 35/2002 traen su causa en el Acuerdo para la mejora y el desarrollo de protección social, suscrito, con fecha de 9 de abril de 2001, por el Gobierno, las Organizaciones empresariales de mayor representatividad y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Un análisis del Acuerdo en PANIZO ROBLES [2001]: «El Acuerdo social para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Mayo. Número 218 y LÓPEZ GANDÍA [2001]: «El Acuerdo para la mejora y desarrollo del sistema de protección social. La renovación del Pacto de Toledo». *Revista de Derecho Social*. Número 14. La Ley 35/2002 ha sido desarrollada por el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre. Un análisis del contenido de esta norma reglamentaria en PANIZO ROBLES, J.A. [2002]: «La jubilación flexible: Últimas modificaciones en el régimen jurídico de la pensión de jubilación». *RL*. Número 3. Febrero y [2002]: «Las modificaciones en la regulación de la pensión de la Seguridad Social por jubilación. (Los nuevos mecanismos de la jubilación gradual y flexible)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Número 237. Diciembre.

<sup>128</sup> En la redacción dada por el artículo 5.º de la Ley 35/2002.

<sup>129</sup> No obstante, la doctrina entiende que la regulación indicada produce el efecto de la expulsión o de la no aplicación de la medida a otros supuestos extintivos de los contratos de trabajo, que producen el mismo efecto en los trabajadores con 55 o más años, restricción que es más evidente teniendo en cuenta la proporción de extinciones a través de EREs, muy inferior al conjunto de las extinciones producidas. *Vid.* TORTUERO PLAZA, J.L. [2002]: *Jubilación forzosa versus jubilación flexible*. Civitas. Pág. 91 y ss.

Las líneas generales del convenio se recogen en la disposición adicional 31 LGSS (en la redacción incorporada por el art. 6.º de la Ley 35/2002)<sup>130</sup> que, en buena parte de las materias, alude a lo que reglamentariamente se establezca por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Las previsiones reglamentarias están constituidas por el artículo 20 OCE.

Las particularidades de esta modalidad de convenio son las siguientes:

- a) Si en el convenio especial aparecen dos sujetos (la TGSS y el suscriptor y beneficiario de las prestaciones) en esta modalidad existen tres: la TGSS, por un lado, y el empresario (como sujeto obligado) y el trabajador (como beneficiario y también como sujeto obligado) de otro.
- b) La solicitud de esta modalidad del convenio especial debe formularse durante la tramitación del ERE, en el modelo que, como anexo II de la OCE, se aprueba a través de la disposición final 1.ª de la misma.
- c) Los sujetos beneficiarios del convenio son los trabajadores, a los que se les extinga el contrato de trabajo, con 55 o más años, que no acrediten la condición de *mutualistas* (es decir, la afiliación antes de 1 de enero de 1967, en una Mutualidad de trabajadores por cuenta ajena)<sup>131</sup>.
- d) Las bases de cotización son equivalentes al promedio de las bases de cotización del trabajador en los últimos 6 meses de ocupación cotizada. A las bases de cotización se aplica el tipo general de cotización y el resultado se multiplica por el coeficiente que establezca el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales<sup>132</sup>. De la cantidad resultante, se ha de deducir la cotización a cargo del SPEE correspondiente al período en que el trabajador pueda tener derecho a la percepción del subsidio de desempleo. A tal efecto, se han de calcular las bases y tipos de cotización aplicables en la fecha de la suscripción del convenio especial.
- e) Las cuotas a cargo del empresario son objeto de totalización por la TGSS. A efectos de pago, el empresario puede optar por realizar un solo pago, dentro del mes siguiente al de la notificación, por parte del citado Servicio, de la cantidad a ingresar o solicitar el fraccionamiento del pago, en tantas anualidades como años le falten al trabajador para cumplir los 61 años, pero siempre con un máximo de 6 años.

<sup>130</sup> Un análisis del Real Decreto-Ley 16/2001, PANIZO ROBLES, J.A. [2002]: «La Seguridad Social en las Leyes de Presupuestos y de Acompañamiento para 2002, así como en el Real Decreto 16/2001, sobre jubilación flexible». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Febrero. Número 227.

<sup>131</sup> La expulsión de los trabajadores *mutualistas*, a juicio de la doctrina, carece de justificación razonable basada en criterios objetivos, lo que podría equivaler a un trato desigual vedado por el artículo 14 CE. Aunque podría entenderse que el origen de la desigualdad se encontraría en la posibilidad de jubilación anticipada, dicha circunstancia en nada afecta a la obligación empresarial entre los 55 y los 61 años. *Vid.* ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L. [2002]: *Instituciones de Seguridad Social*. Civitas. 18.º Ed. Madrid. Pág. 473.

<sup>132</sup> En la actualidad, el coeficiente es el 0,94.

Cuando se opta por el fraccionamiento, el ingreso de la primera anualidad debe realizarse en el plazo de los 30 días naturales a partir de la fecha de la notificación por la TGSS de la cantidad a entregar, presentando bien aval solidario <sup>133</sup>, que sea suficiente a juicio de la TGSS, o documento de sustitución en el pago por parte de una entidad financiera o aseguradora, sustitución que debe contar también con el consentimiento de la Tesorería <sup>134</sup>. El ingreso de las anualidades siguientes habrá de producirse en el plazo de los 30 días naturales, inmediatamente anteriores a la iniciación de la correspondiente anualidad <sup>135</sup>.

- f) Las cotizaciones a cargo del empresario pueden ser objeto de devolución, por parte de la TGSS, en los supuestos de fallecimiento del trabajador, de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, así como en los de realización de actividades en virtud de las cuales se efectúen cotizaciones al sistema de la Seguridad Social <sup>136</sup>, siempre que sean coincidentes con las cuotas efectuadas en el convenio especial <sup>137</sup>.

En todos estos casos, la TGSS ha de proceder a la devolución de las cuotas, previa la regularización anual. Las cantidades a devolver devengan el interés del Banco Central Europeo en la fecha desde la que proceda el reintegro, y calculado desde el momento de ingreso de la cantidad no consumida objeto de devolución hasta la fecha de la propuesta de pago, pero no dan derecho al cobro del coste de los avales o de las sustituciones de las empresas. Para el pago de tales cantidades, la TGSS puede aplicar el procedimiento de deducción en los términos previstos en los artículos 48 y 49 OMR.

- g) A partir de los 61 años, las cuotas son a cargo del trabajador beneficiario, aplicándose, respecto a su determinación, ingreso y demás efectos, lo establecidos en el Capítulo I OCE.

<sup>133</sup> El aval ha de tener una validez hasta al menos 1 año, después del vencimiento de la anualidad o anualidades que garantiza, y podrá ser presentado por una multiplicidad de entidades, como establece el artículo 20 OCE. En este punto, la OCE sigue el precedente de la Orden de 5 de octubre de 1994, por el que se regulan las ayudas previas a la jubilación ordinaria. En tal sentido, el artículo 20 OCE prevé:

- El aval ha de tener una validez desde que se apruebe el ERE hasta un año después del vencimiento de la anualidad o anualidades que garantiza.
- El aval ha de ajustarse al modelo que figura como Anexo I a la OCE y puede ser presentado –conforme a lo establecido en el apartado 2.1 del art. 20 OCE– por una entidad financiera inscrita en el Registro Oficial de Bancos o Banqueros o Cooperativa de Crédito inscrita en el Registro respectivo (siempre que las firmas de los otorgantes del aval estén legitimadas por Notario; que en el aval conste el número de inscripción en el Registro Especial de Avales y que se acompañe copia cotejada del original) una Compañía de Seguros autorizada por el Ministerio de Hacienda para operar en el ramo de caución (siempre que las firmas de los otorgantes estén legitimadas por Notario; que en el aval conste el número de inscripción en el Registro de Avales y que se acompañe copia de las condiciones generales y particulares de la póliza suscrita) o una Sociedad de Garantía Recíproca (siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley 1/1994, de 11 de marzo, sobre régimen jurídico de las Sociedades de Garantía Recíproca).

<sup>134</sup> La Entidad financiera o aseguradora que puede sustituir al empresario en el cumplimiento de las obligaciones de aquél ha de ser una entidad financiera inscrita en el Registro Oficial de Bancos o Banqueros o una Cooperativa de Créditos inscrita en el Registro Especial del Banco de España o una entidad aseguradora, debidamente autorizada por el Ministerio de Hacienda para operar en el ramo correspondiente.

<sup>135</sup> En cualquier caso, los pagos fraccionados han de ser objeto de domiciliación en alguna entidad financiera habilitada para actuar como Oficina recaudadora, de recursos de la Seguridad Social.

<sup>136</sup> De acuerdo con las previsiones del apartado 3, disposición adicional 31.ª LGSS, en la redacción incorporada por el artículo 7 de la Ley 35/2002.

<sup>137</sup> Si bien, en este caso, en la cantidad de cuotas que sean coincidentes con las realizadas en el convenio especial.

A efectos de la determinación de las correspondientes cuotas, las bases de cotización se actualizan para cada ejercicio a través de la aplicación de las reglas generales de aumento de las bases de cotización al convenio, reguladas en el artículo 6 OCE, sin que en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior a la que esté establecida en cada momento como base mínima del RETA.

Uno de los problemas de la OCE, respecto de la modalidad de convenio especial a suscribir por trabajadores sujetos a un ERE, consistía en la falta de actualización de las bases de cotización, en términos similares a los establecidos con carácter general <sup>138</sup>, salvo en el caso de que se trate de trabajadores con 61 o más años, en cuyo caso se prevé tal actualización, si bien con cargo al propio trabajador, regulación que venía provocando disfunciones en razón de este tratamiento dispar entre la etapa en que el trabajador tenga menos de 61 años y aquella en la que haya cumplido ya esa edad.

Esta disfuncionalidad se resuelve por la Orden TAS/3862/2004, de 22 de noviembre, mediante la cual:

- Si bien con carácter general se mantiene la no actualización de las bases de cotización, respecto de los trabajadores con menos de 61 años, se prevé que tales bases puedan ser incrementadas –siguiendo los criterios establecidos con carácter general– siempre que sea solicitado por el trabajador o por el empresario, o por ambos de forma simultánea, si bien dicha actualización tiene carácter voluntario.
- A efectos de la actualización anterior, las partes interesadas (sea el empresario, el trabajador o ambos) han de suscribir una cláusula adicional al convenio, a través de la cual se determine el responsable de pago del incremento de las cuotas (como consecuencia de la actualización).
- Aunque con carácter general, la empresa ha de presentar aval para responder del pago de las cuotas hasta que el trabajador cumpla los 61 años, sin embargo en lo que se refiere al incremento voluntario no se exige tal garantía, si bien la falta de abono de tres mensualidades origina la extinción del convenio, en relación con la cotización incrementada <sup>139</sup>.

De otra parte, el artículo 20.4 OCE –en la redacción anterior a la Orden TAS/3862/2004– preveía las regularizaciones de las cuotas ingresadas, que deban ser reintegradas al empresario en los casos previstos en el apartado 3 de la disposición adicional 38 LGSS <sup>140</sup>. En estos supuestos, res-

<sup>138</sup> El artículo 6 OCE prevé que cada vez que se actualice la base mínima de cotización en el RETA, la base de cotización correspondiente al convenio se incrementará, como mínimo, en el mismo porcentaje.

<sup>139</sup> Aunque la Orden 3862/2004 entró en vigor el día 23 de noviembre de 2004 (al día siguiente al de su publicación en el BOE) su contenido resulta de aplicación a todos los convenios especiales de empresarios y trabajadores sujetos a EREs, suscrito desde el 1 de enero de 2002 (fecha de entrada en vigor del RD-L 16/2001, de 27 de diciembre).

<sup>140</sup> Como son los supuestos de fallecimiento del trabajador, antes del cumplimiento de los 61 años, el reconocimiento a favor de aquél de una pensión de incapacidad permanente o la realización de actividades en virtud del cual se realicen cotizaciones a la Seguridad Social.

pecto de las cantidades a reintegrar se venía aplicando el interés del Banco Central Europeo, interés que difería del que se aplica a la devolución de otras cantidades, en cuyo caso se aplica el tipo de interés legal del dinero. Esta anomalía se corrige de modo que, en la devolución de las cantidades, se aplique el tipo del interés legal del dinero, si bien, en el caso de que el acreedor sea, a su vez, deudor de la Seguridad Social, la TGSS puede retener las cantidades a devolver para asegurar el cobro de la deuda, en los términos previstos en el artículo 54 del nuevo Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio <sup>141</sup>.

## 6. Los requerimientos de pago de cuotas.

La disposición adicional 44 LPGE procede a modificar el apartado 1 del artículo 31 LGSS <sup>142</sup> relacionada con los requerimientos de pago de cotizaciones sociales, expedidos por la ITSS como alternativa a las actas de liquidación <sup>143</sup>.

Aun dándose los supuestos de expedición del acta de liquidación, la ITSS puede formular requerimientos a los sujetos obligados al pago de cuotas adeudadas por cualquier causa, previo reconocimiento de la deuda por aquéllos ante el funcionario actuante. En este caso, el ingreso de la deuda por cuotas contenida en el requerimiento había de hacerse efectivo hasta el último día del mes siguiente al de su notificación <sup>144</sup>; si se incumple el requerimiento, la ITSS procede a extender acta de liquidación y de infracción por impago de cuotas.

<sup>141</sup> Un análisis del contenido del nuevo Reglamento General de Recaudación de los Recursos de la Seguridad Social en PANIZO ROBLES, J.A. [2004]: «La gestión recaudatoria de la Seguridad Social (Comentarios sobre el nuevo Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Madrid. Número 257. Julio.

<sup>142</sup> El artículo 31 LGSS ha sido objeto de redacción a través de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social. Un análisis de esta Ley en PANIZO ROBLES, J.A. [2004]: «La Seguridad Social en el inicio del año 2004. (Comentario a las novedades en materia de Seguridad Social contenidas en las Leyes de Presupuestos y Acompañamiento para 2004, así como en la Ley de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Madrid. Número 251. Enero y [2004]: Comentarios a las novedades incluidas en la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social». En AA.VV.: «Las últimas reformas laborales del año 2003». *Justicia Laboral*. Número Extraordinario. Ed. Lex Nova.

<sup>143</sup> Vid. CARBAJAL GARCÍA, P. [1997]: «Los descubiertos de cuotas a la Seguridad Social y la función liquidatoria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social». *TL*. Número 42; GÓMEZ OREA, M. [1997]: «Sanciones del orden social y actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social». *TL*. Número 42; GARCÍA RUBIOS, M.A. [1999]: «La inspección de Trabajo y Seguridad Social». Valencia; LAIN DOMÍNGUEZ, A. [1999]: «La Inspección de Trabajo y Seguridad Social: actuaciones en materia de Seguridad Social», en AA.VV.: *La Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. Pamplona; MERCADER UGUINA, J. [1998]: «La Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Consideraciones en torno a la Ley 42/1997, de 14 de noviembre)». *RL* 1998-1; MARTÍNEZ MODULAR, L. y VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.P. [1998]: *Cómo es y cómo actúa la Inspección de Trabajo*. Bilbao y VÁZQUEZ MATEO, F. [1998]: «Reflexiones en torno a la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social». *La Ley*. Enero.

<sup>144</sup> Consecuentemente, la ITSS realiza sus competencias en materia de exigencia de las obligaciones de ingreso de cotizaciones y otros recursos de la Seguridad Social, por tres vías: a) las propuestas de liquidación –en los supuestos previstos en el art. 30.1 a) LGSS–; b) las actas de liquidación y c) los requerimientos.

La novedad consiste, precisamente, en la flexibilidad en el período de ingreso de la deuda figurada en el requerimiento, plazo que, a partir del 1 de enero de 2005, se establece en un intervalo, a determinar por la propia ITSS, entre un mínimo –un mes– y un máximo –4 meses–. En cualquier supuesto, de incumplirse el requerimiento se procede a extender acta de liquidación y de infracción por impago de cuotas.

## 7. Modificaciones en la cotización del REASS.

La disposición adicional 45 LPGE modifica la legislación correspondiente al REASS <sup>145</sup> del siguiente modo:

- Se modifica el artículo 42 de la legislación del REASS <sup>146</sup>, para acomodar el mismo a la situación actual, puesto que en la redacción todavía vigente a 31 de diciembre de 2004, se establecía que la cuantía de la cotización de los trabajadores agrarios consistía en una cuota fija mensual que para cada categoría profesional habría de fijar el Gobierno, precepto este que no ha sido aún derogado de forma expresa. En la práctica, las prescripciones señaladas eran inaplicables y derogadas, de forma implícita, en base a las exigencias derivadas de los artículos 31.3 y 133.1 CE, en cuanto precisa que sólo pueden establecerse por ley prestaciones personales o patrimoniales de carácter público con arreglo a la ley, así como que la potestad originaria para establecer los tributos corresponde exclusivamente al Estado, mediante ley.

En base a tales exigencias constitucionales, desde la Ley 31/1991 <sup>147</sup>, las distintas y sucesivas Leyes de Presupuestos vienen incluyendo las correspondientes normas sobre cotización a la Seguridad, desempleo, FOGASA y Formación Profesional, incluidas las correspondientes al REASS. En la misma línea, el RGCL <sup>148</sup> –artículos 36 y 38– remite a la correspondiente LPGE en orden a la determinación de las cuotas fijas mensuales de los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, respectivamente.

<sup>145</sup> Un análisis de este ámbito del REASS, además de los manuales y Cursos de Seguridad Social en CAVAS MARTÍNEZ, F. [2003]: «El régimen especial agrario también se mueve». *Aranzadi Social*, número 5. Julio; DÍAZ MÉNDEZ, A.: «Titularidad de empresas de turismo rural y regímenes de Seguridad Social». *Actualidad Laboral* número 48. 28 de diciembre de 1998 al 3 de enero de 1999; GORELLI HERNÁNDEZ, J. [2003]: «Régimen Especial Agrario» en AA.VV. *Sistema de Seguridad Social*. Tecnos; GRACIA CADENA, A.F. [1997]: «Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. Campo de aplicación y jurisprudencia». Consejo General de Graduados Sociales de España. Zaragoza; HURTADO GONZÁLEZ L. y MARÍN ALONSO, I. [1999]: «La Seguridad Social Agraria». *Laborum*; LUJÁN ALCARAZ, J. [2003]: «El ámbito de aplicación del Régimen Especial Agrario. Puntos críticos». *Aranzadi Social*. Número 17; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. [2001]: «La necesaria reestructuración y simplificación de los Regímenes Especiales. Nuevas perspectivas tras la firma del Acuerdo para la Mejora y Desarrollo del Sistema de Protección Social». *Tribuna Social*. 14.º 131. Noviembre.

<sup>146</sup> Texto refundido de las Leyes 38/1966, de 31 de mayo, y 41/1970, de 22 de diciembre, por las que se establece y regula el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto 2123/1971, de 23 de julio/LSA).

<sup>147</sup> Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992.

<sup>148</sup> Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, de 22 de diciembre de 1995.

En base a tales consideraciones, el artículo 42 del REASS –en la redacción que incorpora la disposición adicional 45.<sup>a</sup> Uno LPGE– prevé que la cuantía de la cotización a cargo de los trabajadores agrarios, por cuenta propia y por cuenta ajena, consiste en una cuota fija mensual que, para cada categoría profesional, fije la respectiva LPGE.

- De igual modo, se procede a la modificación del artículo 43 REASS, añadiendo un nuevo apartado 2, referido al pago de la cuota fija de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este Régimen Especial.

El pago de las cuotas, conforme a lo establecido en los artículos 38 a 40 RGCL corresponde a los propios trabajadores, sin excepción alguna, lo que en ocasiones originaba dificultades en la exigencia de dicho pago, en los supuestos de trabajos de duración reducida, máxime en los casos de trabajadores de nacionalidad extranjera que, a la finalización del respectivo trabajo, pasaban a otra localidad o a su país de origen, sin abonar las cuotas adeudadas al REASS, lo cual, además de los perjuicios para la propia TGSS, podía implicar un perjuicio para los propios trabajadores, ya que, al renovar su autorización de trabajo en España, como consecuencia del nuevo trabajo, encontraban dificultades para lograrla, al figurar como deudores de la Seguridad Social.

Por ello, al objeto de solventar la problemática expuesta se impone un sistema de colaboración obligatoria para el empresario agrario por cuya cuenta presten servicios aquéllos, similar al determinado para el Régimen General en el artículo 104.2 y 3 LGSS <sup>149</sup>.

Bajo estas orientaciones, el nuevo apartado 2 del artículo 43 REASS prevé las siguientes reglas:

- Para el pago de la cuota fija de los trabajadores agrarios por cuenta ajena de nacionalidad extranjera con contrato de trabajo de carácter temporal y que precisen autorización administrativa previa para trabajar y, en su caso, autorización de residencia o cualquiera otra que reglamentariamente se establezca, el empresario, además de cumplir su obligación de cotizar por jornadas reales y contingencias profesionales, habrá de descontar a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, el importe de la cuota fija de aquéllos.
- Si el empresario no efectúa el descuento en dicho momento, no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la cuota fija a su exclusivo cargo. El empresario que habiendo efectuado el descuento no lo ingrese dentro de plazo, incurre en las responsabilidades establecidas en el artículo 104.3 LGSS <sup>150</sup>.

<sup>149</sup> De acuerdo con el artículo 104 LGSS, el empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotización e ingresará las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad, precisando el apartado dos, que el *empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.*

A su vez, de acuerdo con el apartado 3 del mismo artículo, el empresario que habiendo efectuado tal descuento no ingrese dentro de plazo la parte de cuota correspondiente a sus trabajadores, incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante los organismos de la Administración de la Seguridad Social afectados, sin perjuicio de las responsabilidades penal y administrativa que procedan.

<sup>150</sup> Véase nota anterior.

- Cuando el trabajador por cuenta ajena con contrato temporal inicie o finalice su actividad en la empresa sin coincidir con el principio o el final de un mes natural, el empresario únicamente retendrá e ingresará las fracciones de la cuota fija mensual del trabajador correspondientes a los días de duración del contrato, a cuyo efecto la cuota fija mensual se dividirá por treinta en todos los casos.

## 8. Otras modificaciones en los ámbitos recaudatorios.

La LPGE contiene otras modificaciones de la normativa de Seguridad Social, si bien de menor importancia, como son:

- La modificación de la redacción del artículo 113.2 LGSS.
- Una pequeña alteración en el artículo 227 LGSS.
- Una nueva regulación de las consecuencias, en la aplicación de las bonificaciones de cotizaciones, cuando existe una falta de ingreso de cuotas.

a) Por lo que se refiere a la primera de las cuestiones indicadas, el artículo 113.2 LGSS preveía que son imputables a los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar los recargos de mora y de apremio establecidos en el artículo 27, redacción que quedó desactualizada, de acuerdo con las modificaciones introducidas en los artículos 27 y 28 LGSS tras su reforma por el artículo 5 de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social.

El artículo 27 establece un único recargo aplicable sobre las cuotas de la Seguridad Social cuando las mismas se ingresen fuera del plazo reglamentariamente fijado, aunque de porcentaje progresivo cuanto más se demore en el tiempo el ingreso tras el vencimiento de dicho plazo reglamentario, suprimiéndose con ello la tradicional distinción entre recargos de mora y de apremio en este ámbito recaudatorio de la Seguridad Social; a su vez, el artículo 28 establece el devengo de intereses de demora por las deudas con la Seguridad Social a partir del vencimiento de su respectivo plazo reglamentario de ingreso, aunque esos intereses sólo serán exigibles una vez transcurridos 15 desde la notificación de la providencia de apremio sin haberse abonado el importe de la deuda, dicho esto en términos generales y sin perjuicio de las demás especificaciones que se determinan al respecto en tal precepto legal.

Esta falta de adecuación en los preceptos señalados se salva con la nueva redacción del apartado 2 del artículo 113, a tenor de la cual son imputables a los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar los recargos (ya sin distinción entre el recargo de mora y el de apremio) y el interés de demora establecidos en los artículos 27 y 28 LGSS.

b) Por lo que respecta a la modificación del artículo 227 LGSS, el mismo prevé que corresponde a la Entidad gestora competente (en la actualidad el SPEE) tanto en período volun-

tario como en vía ejecutiva, exigir la devolución de las prestaciones por desempleo indebidamente percibidas por los trabajadores y el reintegro de dichas prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario.

No obstante, el precepto señalado no preveía los efectos del incumplimiento del reintegro de estas prestaciones por desempleo indebidamente percibidas en el plazo fijado al respecto, lo que estaba planteando problemas interpretativos, referentes en especial a si en tales supuestos eran o no aplicables los recargos y el interés de demora establecidos en los artículos 27.2 y 28 LGSS, para las deudas con la misma por recursos distintos a cuotas que no se ingresen en el plazo reglamentario que estuviere determinado en cada caso.

A pesar de que podría entenderse resuelta la problemática apuntada (dada la aplicabilidad supletoria, en el ámbito de la regulación de la protección por desempleo, de los Títulos I y II LGSS <sup>151</sup>) a través de la LPGE se adopta el criterio de establecer expresamente que en estos supuestos de falta de ingreso, en plazo, del importe del reintegro de prestaciones por desempleo indebidamente percibidas, se devengarán por el sujeto responsable del pago los recargos y el interés de demora regulados en los artículos 27.2 y 28 LGSS, para los casos de falta de pago en plazo reglamentario de las deudas con la Seguridad Social por recursos distintos a cuotas.

- c) El artículo 77 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social <sup>152</sup>, sobre adquisición y pérdida de beneficios en la cotización a la Seguridad Social, estableció que la falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, devengados con posterioridad a la obtención de los beneficios de minoración de la cantidad a ingresar, daría lugar únicamente a su pérdida automática respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, sin efectuar precisiones adicionales. Podría suceder que la falta de ingreso no se debiese al propio responsable de pago, sino a la Administración, en cuyo caso, y desde una interpretación literal del citado artículo 77, tampoco se permitía la aplicación de la bonificación correspondiente.

Para solucionar este problema, la disposición adicional 45.<sup>a</sup> LPGE modifica ligeramente la redacción de dicho artículo, en el sentido de que cabe la aplicación de las correspondientes bonificaciones o reducciones en las cotizaciones sociales, aunque se produzca un descubierto, siempre que el mismo se haya debido a error a la Administración.

## 9. Modificaciones en el ámbito de la acción protectora.

### 9.1. Una nueva situación de asimilación al alta: el denominado «síndrome del aceite tóxico».

La aparición del denominado «*Síndrome Tóxico*», motivado por el envenenamiento producido por la comercialización y consumo de aceite de colza desnaturalizada, no apta para el consumo,

<sup>151</sup> Vid. el contenido del artículo 234 LGSS.

<sup>152</sup> Un análisis de las modificaciones de Seguridad Social contenidas en la Ley 13/1996 en PIÑEYROA DE LA FUENTE, A.J. [1997]: «Novedades en materia de Seguridad Social que incorpora la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social». *RL*. Número 4. Febrero.

en el año 1981, dio lugar a la aparición de todo un conjunto de medidas de protección, articulándose una serie de prestaciones económicas y en especie <sup>153</sup>, si bien la mayoría de las mismas –en particular, buena parte de las de naturaleza económica, así como, en parte, la asistencia sanitaria– tenían el carácter de anticipos o entregas a cuenta, deducibles de las cantidades que a los interesados les pudiese corresponder en concepto de responsabilidad civil de terceros.

Tras un complejo y lento proceso judicial, el Tribunal Supremo dictó, con fecha 27 de septiembre de 1997, sentencia en la que se reconocía la responsabilidad civil de determinados funcionarios públicos en relación con los daños ocasionados a los afectados por el envenenamiento del aceite de colza, así como la responsabilidad subsidiaria del Estado, fijándose todo un conjunto de indemnizaciones, cuya cuantía estaba en función del daño producido. La aplicación de la sentencia citada originaba, de una parte, el descuento a las personas afectadas, con relación a la indemnización a percibir, de las cantidades percibidas en función de las prestaciones percibidas y, de otra –aunque no necesariamente– la supresión de aquellas prestaciones que tenían el carácter de entregas a cuenta.

La Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, incorporó un precepto (la disp. adic. 21.<sup>a</sup>) sobre la protección social de las personas que sufrieron las consecuencias del «síndrome del aceite tóxico» con la finalidad de establecer un marco protector, a través del mandato al Gobierno para que procediera al estudio del colectivo afectado por el síndrome indicado, con el objetivo de establecer una cobertura económica y social para las personas que, tras percibir las indemnizaciones fijadas por la sentencia señalada, se encontrasen en una situación de especial necesidad. Es decir, que no se aboga por un mantenimiento de los mecanismos protectores establecidos en los años 1981 y 1982, sino la de crear una nueva cobertura que diese protección a quienes, siendo afectados por el Síndrome Tóxico y a pesar de recibir las indemnizaciones, sin embargo tuviesen una situación económico/social difícil. En cualquier caso, las prestaciones de asistencia sanitaria a los afectados del Síndrome Tóxico –de acuerdo con el contenido de la adicional 21 de la Ley 55/1999– se siguen manteniendo en su integridad, con cargo a los distintos Servicios de Salud, y en los mismos términos que se venía recibiendo <sup>154</sup>.

Dentro de las finalidades de cobertura de situaciones de necesidad ha de enmarcarse el contenido de la iniciativa aprobada en el mes de diciembre de 2004 <sup>155</sup>, que tiene como finalidad eliminar determinados obstáculos en orden a que los trabajadores afectados por el síndrome tóxico pudiesen acceder a las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social. Podría darse el caso de trabajadores que, como consecuencia de la incidencia en su estado de salud, a causa del síndrome del aceite tóxico, tuvieron que abandonar su actividad laboral o profesional, sin que pudiesen reanudar la misma con posterioridad, por lo que, en el momento de acceso a la correspon-

<sup>153</sup> Reguladas básicamente en el Real Decreto 2448/1981, de 19 de octubre, sobre protección a los afectados del Síndrome Tóxico (desarrollado, a su vez, por la Orden de 23 de noviembre de 1981) y el Real Decreto 1276/1982, de 18 de junio, por el que se complementan las ayudas a los afectados por el Síndrome Tóxico.

<sup>154</sup> Esta asistencia sanitaria se recibía en iguales condiciones que los pensionistas de la Seguridad Social, es decir, con total gratuidad, incluida la prestación farmacéutica.

<sup>155</sup> A través de la Orden TAS/4033/2004, de 25 de noviembre (BOE de 7 de diciembre de 2004).

diente prestación de la Seguridad Social, podrían no encontrarse en situación de alta o de asimilación al alta, circunstancia esta que podría dificultar su acceso a la respectiva acción protectora <sup>156</sup>.

Para evitar esta situación, y de conformidad con lo establecido en el artículo 125 LGSS <sup>157</sup>, y con efectos desde el día 8 de diciembre de 2004 <sup>158</sup>, se consideran en situación asimilada al alta, a efectos de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente o de muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes, los trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico que, por tal causa, cesaron en su día en la realización de una actividad laboral o profesional, sin que haya podido reanudar dicho ejercicio, siempre que hubiesen estado en alta en alguno de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social.

La situación de asimilación al alta se entiende referida al régimen de Seguridad Social en el que el trabajador afectado se encontraba encuadrado en el momento del cese de la correspondiente actividad.

### 9.2. Bonificaciones de la edad de jubilación en el ámbito del REM.

Desde su implantación, el sistema español de Seguridad Social estableció, como edad de acceso a la pensión de jubilación, la de 65 años, si bien este límite no es óbice para que, en determinados supuestos, se permita el reconocimiento de la pensión a una edad inferior, si bien esta posibilidad puede tener incidencia en la cuantía de la pensión <sup>159</sup>.

En la Seguridad Social española existen tres modalidades básicas de anticipar la edad de acceso a la jubilación <sup>160</sup>:

- La anticipación de la edad de jubilación, como mecanismo ligado al fomento de generación de nuevo empleo <sup>161</sup>.

<sup>156</sup> Como regla general, el acceso a las prestaciones económicas de la Seguridad Social precisan que el interesado, en el momento del hecho causante, se encontrase en alta o en situación asimilada al alta. En los casos en que se puede excepcionar esta exigencia (como es el caso de las pensiones de jubilación, de incapacidad permanente –en los grados de incapacidad absoluta o de gran invalidez– o de muerte y supervivencia) se suelen exigir unos períodos de cotización superiores a los precisos cuando se cumple el condicionante de alta o de asimilación al alta.

<sup>157</sup> Conforme al apartado 2 del artículo 125 LGSS, los casos de excedencia forzosa, suspensión de contrato de trabajo por servicio militar o prestación social sustitutoria, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, convenio especial con la Administración de la Seguridad Social y los demás que señale el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, podrán ser asimilados a la situación de alta para determinadas contingencias, con el alcance y condiciones que reglamentariamente se establezcan.

<sup>158</sup> Fecha de entrada en vigor de la Orden TAS/4033/2004.

<sup>159</sup> Un análisis de las jubilaciones anticipadas en LÓPEZ CUMBRE, L. [1998]: «Anticipación de la edad de jubilación. El confuso tratamiento jurídico de las jubilaciones anticipadas». *Tribuna Social*. Número 94. Octubre.

<sup>160</sup> No se consideran los mecanismos de ayudas previas a la jubilación ordinaria, ya que, en tales casos, el trabajador no accede a la jubilación de la Seguridad Social, hasta el cumplimiento de los 65 años.

<sup>161</sup> Tal es el caso de la jubilación a los 64 años, mediando contrato de sustitución, regulada en el Real Decreto 1994/1985 o el supuesto de la jubilación parcial (art. 12.6 ET). Un análisis de la jubilación especial a los 64 años en ROLDÁN MARTÍNEZ, A. [2000]: «La jubilación especial a los sesenta y cuatro años: una figura confundida y desconocida». *Foro de la Seguridad Social*. Número 2. Octubre.

- La anticipación de la edad de jubilación, a partir de una determinada edad, si bien con la consecuencia de experimentar una reducción en la cuantía de la pensión, variable en función del tiempo en que se anticipa el acceso a la jubilación <sup>162</sup>.
- El establecimiento de una edad inferior, sin efecto en la cuantía de la pensión, como consecuencia de la realización de actividades que se presumen como peligrosas, penosas, tóxicas o insalubres.

Precisamente, como consecuencia de considerar penosa y peligrosa la realización de actividades en los ámbitos marítimo-pesqueros, el artículo 37.3 del Texto Refundido de las Leyes 116/1969, de 30 de diciembre, y 24/1972, de 21 de junio, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar <sup>163</sup> faculta al Gobierno para reducir por Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y previo informe de los correspondientes Sindicatos, la edad mínima para causar la pensión de jubilación en aquellas actividades profesionales de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa e insalubre en las que se acusen elevados índices de morbilidad o siniestralidad, así como en aquellas otras cuya realización implique una continua separación familiar y alejamiento del hogar <sup>164</sup>. El establecimiento de los citados coeficientes se regula en Decreto 2309/1970, de 23 de julio <sup>165</sup>.

El Real Decreto 2390/2004, de 30 de diciembre, sobre reducción de la edad mínima para causar pensión de jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar <sup>166</sup>, actualiza la normativa anterior, al tiempo que modifica la escala de coeficientes aplicable a los trabajadores que prestan servicios en determinadas categorías profesionales, pertenecientes al REM, de la siguiente forma <sup>167</sup>:

<sup>162</sup> De acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 161.3 y en la disposición transitoria 3.ª LGSS.

<sup>163</sup> Un análisis del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, en CANOSA RODRIGO, M. [1995]: «Campo de aplicación del régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar». *Tribuna Social*. Número 49; CARRIL VÁZQUEZ, X.M. [1999]: *La Seguridad Social de los Trabajadores del Mar*. Ed. Civitas. Madrid; FERRANDO GARCÍA, F. [2004]: «La protección por desempleo de la gente del mar». *Revista Española de Derecho del Trabajo*; LÓPEZ ANIORTE, M.C. [2004]: «La retribución del trabajo en el mar: el salario a la parte». *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Julio; VICENTE PALACIO, A. [1998]: «Régimen especial de los trabajadores del Mar», en AA.VV. (GARCÍA NINET, I. dir.): *Regímenes especiales de la Seguridad Social*. Valencia. Ed. CISS. o DE LA VILLA GIL, L.E. y JUANES FRAGA, E. [1988]: «Régimen Especial de los trabajadores del mar». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. Número 90. Págs. 92 y ss. y VV.AA. (coord. RODRÍGUEZ INIESTA) [2000]: *Protección social y trabajo de la gente del mar*. Universidad Internacional de Murcia/EU Relaciones Laborales/ISM. Mutual Cyclops.

<sup>164</sup> El artículo 37 REM tiene un contenido similar al establecido, para el Régimen General en el artículo 161.2 LGSS.

<sup>165</sup> Con las modificaciones introducidas por la disposición adicional octava del Real Decreto 863/1990, de 6 de julio.

<sup>166</sup> Publicado en el BOE número 17, del 20 de junio de 2005.

<sup>167</sup> La disposición derogatoria única del Real Decreto 2390/2004 deroga las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a aquél y, de forma expresa, el Decreto 2309/1970, de 23 de julio, así como la Orden del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 17 de noviembre de 1983, que desarrolla el Decreto citado en último lugar.

Actividad y categoría	Coeficiente aplicable	
	Regulación anterior	Nueva regulación
A) <i>Marina Mercante</i> . Trabajos a bordo de embarcaciones dedicadas a:		
I. Navegación de altura y gran cabotaje o de la segunda y tercera zona:		
1. Petroleros, gaseros, quimiqueros, buques «Supply».	0,40	0,40
2. Carga, buques mixtos de carga y pasaje, remolque, plataformas petrolíferas, tráfico interior de puertos, buques del Instituto Español de Oceanografía.	0,35	0,35
3. Pasaje.	0,25	0,25
II. Navegación de cabotaje o de la primera zona:		
1. Petroleros, gaseros, quimiqueros, buques «Supply».	0,30	0,30
2. Carga, buques mixtos de carga y pasaje, remolque, plataformas petrolíferas, tráfico interior de puertos, buques del Instituto Español de Oceanografía.	0,25	0,25
3. Pasaje.	0,20	0,20
III. Salvamento y lucha contra la contaminación:		
1. Embarcaciones de salvamento y lucha contra la contaminación.	0,25	0,35
2. Buques de salvamento y lucha contra la contaminación.	0,25	0,35
B) <i>Pesca</i> . Trabajos de cualquier naturaleza a bordo de los siguientes tipos de embarcaciones:		
I. Congeladores, bacaladeros y parejas de bacaladeros, balleneros.	0,40	0,40
II. Arrastreros de más de 250 TRB.	0,35	0,35
III. Embarcaciones pesqueras mayores de 50 TRB incluidas en los grupos anteriores.	0,30	0,30
IV. Embarcaciones de más de 10 y hasta 50 TRB.	0,20	0,25
V. Embarcaciones pesqueras de hasta 10 TRB:		
• Trabajadores por cuenta ajena.	0,10	0,15
• Armadores.	–	0,15
C) <i>Estibadores portuarios</i> . Trabajos correspondientes a las actividades de estiba y desestiba.	0,30	0,30
D) <i>Mariscadores, percebeiros y recogedores de algas</i> . Trabajos correspondientes a las actividades de marisqueo, recogida de percebes y recogida de algas.	–	0,10

Para las actividades de estiba y desestiba desarrolladas con anterioridad a 2 de marzo de 1995, únicamente se reconocen coeficientes reductores de la edad de jubilación cuando se acrediten trabajos correspondientes a las categorías profesionales de: capataces generales, capataces de opera-

ciones, jefes de grupo, amanteros, maquinilleros, gruistas, conductores, estibadores, gabarreros, oesteros, escaladores, clasificadores, arrumbadores y arrastradores de pescado. El coeficiente reductor a aplicar es el 0,30 <sup>168</sup>.

En la aplicación de los coeficientes se tienen en cuenta las siguientes reglas:

- Como es habitual en la aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación, únicamente se tienen en cuenta los períodos de vida laboral que impliquen un trabajo efectivo, si bien tienen esta consideración los períodos de desembarco debidos a enfermedad y accidente, así como permisos u otras licencias retribuidas establecidas en la legislación laboral <sup>169</sup>.
- A efectos de la prueba de los servicios profesionales que determinan la reducción de la edad mínima para causar la pensión de jubilación se tienen en cuenta los datos que figuran en los documentos de afiliación, altas, bajas y cotización, los historiales de navegación del personal titulado, libretas de inscripción marítima, rol de la embarcación, certificaciones de la Autoridad Marítima competente o, en el caso de los mariscadores, percebeiros y recogedores de algas mediante el correspondiente permiso expedido por la Comunidad Autónoma correspondiente.
- Para el cómputo de las bonificaciones se totalizan para cada trabajador los períodos de su vida laboral con derecho a bonificación, agrupados por actividades de idéntico coeficiente. El total de días acreditados en cada grupo de idéntico coeficiente se divide por 365, si bien las fracciones de año que excedan de 100 días en cada grupo se consideran como un año completo, mientras que las fracciones de año inferiores a 100 días se acumulan al período de tiempo acreditado en el grupo con el coeficiente inmediatamente inferior y, de no existir éste, no se tienen en cuenta.

<sup>168</sup> Se recogen las mismas actividades y coeficientes que ya aparecían incluidos en el artículo 1 del Decreto 2309/1970 modificando la regulación de los coeficientes aplicables a los estibadores portuarios para adaptarla a los cambios introducidos por el Acuerdo sobre Clasificación Profesional de las Sociedades de Estiba y Desestiba, publicado por Resolución de 26 de enero de 1995 (BOE de 10 de febrero), de la Dirección General de Trabajo, que estableció un nuevo sistema de clasificación en Grupos Profesionales permitiendo un marco de polivalencia y movilidad funcional dentro de las actividades portuarias haciendo impracticable la separación de actividades a efectos de coeficientes reductores de la edad de jubilación prevista en el Decreto 2309/1970 y supuso la aplicación, a partir de su publicación, de los coeficientes reductores para todas las categorías profesionales que establece el citado Acuerdo de Clasificación.

<sup>169</sup> Conforme a lo establecido en la disposición transitoria 1.ª Real Decreto 2390/2004 (que recoge lo dispuesto en la disp. trans. tercera del Decreto 2309/1970, de 23 de julio) por los períodos de embarque en buques pesqueros correspondientes a los años 1939 a 1965, los límites de tonelaje establecidos en los párrafos III y IV, del artículo 1 B) son los siguientes:

- Párrafo II:
  - Período de 1939 a 1949, inclusive: embarcaciones mayores de 60 TRB.
  - Período de 1950 a 1959, inclusive: embarcaciones mayores de 80 TRB.
  - Período de 1960 a 1965, inclusive: embarcaciones mayores de 100 TRB.
- Párrafo I:
  - Período de 1939 a 1949, inclusive: embarcaciones mayores de 25 TRB.
  - Período de 1950 a 1959, inclusive: embarcaciones mayores de 35 TRB.
  - Período de 1960 a 1965, inclusive: embarcaciones mayores de 45 TRB.

Los años de trabajo en cada grupo se multiplican por el coeficiente anterior, siendo el resultado el número de años en que se reduce la edad de jubilación, sin que, en ningún caso, se pueda aplicar más de 10 años <sup>170</sup>.

- El tiempo servido por marinos españoles a bordo de embarcaciones extranjeras abanderadas en países con los que exista instrumento internacional de Seguridad Social aplicable a los trabajadores del mar también se tiene en cuenta a los efectos de reducción de la edad de jubilación en el REM, si bien se condiciona la aplicación de los coeficientes a que la pensión de jubilación correspondiente a cargo de la Seguridad Social española se calcule totalizando los períodos asegurados en España y los asegurados en el país con el que exista Convenio de Seguridad Social. Por el contrario, si la pensión de jubilación se calcula aplicando exclusivamente la legislación interna española <sup>171</sup> los períodos servidos en las embarcaciones extranjeras y cotizados en el respectivo país, no serán tenidos en cuenta a efectos de reducción de la edad de jubilación.

Si se trata de marinos españoles que realizan sus servicios a bordo de embarcaciones extranjeras abanderadas en países con los que no exista instrumentos internacional en materia de Seguridad Social aplicable a los trabajadores del mar, los períodos respectivos son tenidos en cuenta a los efectos de reducción de la edad de jubilación en el REM, si se acreditara el mismo de forma suficiente, siempre que dichos trabajadores tengan suscrito durante dicho período Convenio Especial con el ISM <sup>172</sup>.

- Como es habitual en la aplicación de los coeficientes reductores, el período de tiempo en que resulte rebajada la edad de jubilación del trabajador se ha de computar como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión.

### 9.3. Derechos de Seguridad Social de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece todo un conjunto de medidas contra la lacra social que constituye la violencia de género partiendo de la constatación <sup>173</sup> de que este fenómeno no es problema que afec-

<sup>170</sup> Esta limitación no opera, por el contrario, en lo que se refiere a la aplicación de coeficientes en el Régimen General.

<sup>171</sup> Por ejemplo, por no ser necesario para alcanzar el derecho a la misma acudir a los períodos trabajados y cotizados en otro país con el que exista instrumento internacional de Seguridad Social.

<sup>172</sup> El ISM sólo tenía en cuenta períodos embarcados en buques de países con los que España tiene suscrito Convenio de Seguridad Social cuando calculaba la pensión por totalización de períodos, si no se aplicaba el Convenio para el cálculo de la pensión, los períodos trabajados y cotizados en dicho país no se tenían en cuenta a ningún efecto. Este criterio fue contestado por varias Sentencias del Tribunal Supremo (21 de enero y 3 de diciembre de 2002) al establecer el criterio del cómputo de los períodos acreditados como de trabajo a bordo de buques de países con los que España tiene suscrito Convenio de Seguridad Social independientemente de si la pensión se calcula por totalización de períodos o no. Este mismo criterio se desprende de las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas 2000/2682 –asunto Thelen– y otras.

Dado que la interpretación del TS derivaba del contenido del artículo 2 de la Orden de 17 de noviembre de 1983, el Real Decreto 2390/2004 elimina la posibilidad de no considerar los períodos embarcados en buques de países con los que España tiene suscrito Convenio de Seguridad Social si no se totalizan los períodos cotizados en ambos países para el cálculo de la pensión, es decir, si no se aplica el Convenio para el cálculo de la pensión.

<sup>173</sup> Como se expresa en la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 1/2004.

te al ámbito privado, sino como uno de los símbolos –ciertamente brutal– de la desigualdad existente en nuestra sociedad, por lo que los poderes públicos no pueden quedar ajenos a esta problemática, ofreciendo una respuesta global, y de carácter transversal a la violencia que se ejerce contra las mujeres <sup>174</sup>.

Dentro de las medidas de acción positiva, la Ley Orgánica 1/2004 prevé las siguientes <sup>175</sup> en el ámbito de la Seguridad Social <sup>176</sup>:

- Dado que, en el ámbito laboral, la trabajadora víctima de la violencia de género tiene derecho a la suspensión del contrato de trabajo, así como a la movilidad geográfica o al cambio de puesto de trabajo <sup>177</sup>, la suspensión da lugar a la situación legal de desempleo

<sup>174</sup> El carácter de transversalidad de la Ley queda de manifiesto en cuanto que las medidas de lucha contra la violencia de género y sus consecuencias abarcan los aspectos preventivos, educativos, sociales, así como en los aspectos civiles o penales.

<sup>175</sup> Medidas que, conforme a lo establecido en la disposición final 7.ª de la Ley Orgánica 1/2004, entran en vigor el día 28 de enero de 2005, es decir, a los 30 días siguientes a la publicación de la misma en el BOE –que se produjo en fecha 29 de diciembre de 2004–.

<sup>176</sup> La disposición adicional 7.ª de la Ley Orgánica 1/2004 modifica el ET, en los siguientes artículos:

- 37 (en orden a que la trabajadora, víctima de la violencia de género, tiene derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa).
- 40.3 (de modo que si la trabajadora se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tiene derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, estando la empresa obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tiene una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora; terminado este período, la trabajadora puede optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo, en este supuesto, la obligación de reserva).
- 45.1 (extinción del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género).
- 48.6 (suspensión del contrato de trabajo, que tiene una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resulte que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de 18 meses).
- 49.5 (extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género).
- 52.5 (de modo que no se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del despido, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda).
- 55.5 (consideración como nulo del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral).

<sup>177</sup> En los términos contenidos en los artículos 40.3 y 48 ET. Como se ha indicado en el apartado 3.2.5. la contratación de otro trabajador para sustituir a la trabajadora, víctima de violencia de género, da lugar a una bonificación de las cotizaciones empresariales del 100 por 100.

(en los términos previstos en el art. 208 LGSS) accediendo la trabajadora a percibir las prestaciones contributivas o asistenciales de desempleo, si reúne los requisitos para ello <sup>178</sup>.

A tal efecto, el apartado dos de la adicional 8.<sup>a</sup> de la Ley Orgánica 1/2004 modifica el artículo 208 LGSS, entendiendo como situación legal de desempleo la resolución del contrato o la suspensión del mismo, en los casos del artículo 45.1 n) ET.

A efectos del cómputo de las cotizaciones acreditadas en orden al reconocimiento de las prestaciones por desempleo, el nuevo artículo 210 no considera derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1 n) ET. De igual modo, frente al principio general de que no se computan las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, sí se computan aquellos en que la prestación por desempleo se perciba en función de haber pasado a la situación legal de desempleo, como consecuencia de la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, a consecuencia de la protección por violencia de género.

Por último, y a los efectos de la percepción de las prestaciones por desempleo, el artículo 231.2 LGSS <sup>179</sup> entiende por compromiso de actividad el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad. A tal efecto, el SPEE ha de tener en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.

- En cualquier caso, el período de suspensión del contrato de trabajo se considera como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y por desempleo <sup>180</sup>. En tal sentido, la disposición adicional 8.<sup>a</sup> de la Ley Orgánica añade un nuevo apartado 5 en el artículo 124 LGSS de modo que el período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.6 ET, tiene la consideración de

<sup>178</sup> Conforme a la nueva disposición adicional LGSS (incorporada por el apartado Cinco de la disp. adic. 8.<sup>a</sup> de la Ley Orgánica 1/2004) la situación legal de desempleo prevista en los artículos 208.1.1 e) y 208.1.2 LGSS, cuando se refieren, respectivamente, a los artículos 49.1 m) y 45.1 n) ET, se acredita por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

<sup>179</sup> En la redacción dada por el apartado Cuatro de la disposición adicional 8.<sup>a</sup> de la Ley Orgánica 1/2004.

<sup>180</sup> Conforme al artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004 la situación de violencia de género –a los efectos de ejercer los derechos laborales y de Seguridad Social– se acredita mediante la orden de protección a favor de la víctima, si bien, con carácter excepcional, puede ser título de acreditación de la situación el informe del Ministerio Fiscal en el que se indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de la violencia de género, en tanto se dicte la orden de protección.

período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo <sup>181</sup>.

- Asimismo y de acuerdo con el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, en caso de que la víctima de la violencia de género sea trabajadora por cuenta propia que cese en la actividad para hacer efectiva la protección o derecho a la asistencia social integral, se les suspende la obligación de cotizar durante un período de 6 meses. Este período se considera, como situación de asimilación al alta, con cotización efectiva, a efectos de las prestaciones de Seguridad Social <sup>182</sup>. Para el cálculo de las correspondientes prestaciones, durante el período de 6 meses de asimilación al alta se tiene en cuenta el promedio de las bases de cotización acreditadas en los 6 meses anteriores al cese en la actividad.
- Además, las víctimas de la violencia de género pueden tener derecho, en determinadas circunstancias <sup>183</sup>, a una ayuda de pago único equivalente a seis meses de subsidio de desempleo, salvo que se trate de víctimas de violencia de género con responsabilidades familiares o que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, en cuyo caso el importe es de 18 meses.

Las ayudas son gestionadas por las Comunidades Autónomas, si bien el Estado les ha de transferir los créditos necesarios para hacer frente a las mismas y son compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual <sup>184</sup>.

<sup>181</sup> La disposición legal no señala –frente a lo que determina el art. 21.5 en relación con las trabajadoras por cuenta propia– qué cotizaciones se tendrán en cuenta en dicho período de suspensión, por lo que habrá que estar a las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la Ley Orgánica 1/2002.

<sup>182</sup> Frente a la regulación que se da para las trabajadoras por cuenta ajena (art. 124.5 LGSS –en la redacción incorporada por la disp. adic. octava de la Ley Orgánica–) respecto de las que las cotizaciones, durante el período de suspensión, son válidas para todas las prestaciones de la Seguridad Social, con la excepción de los subsidios de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo, el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004 no efectúa ninguna salvedad, limitándose a indicar que el período de suspensión será considerado como de cotización efectiva a efectos de todas las prestaciones de la Seguridad Social.

<sup>183</sup> Es preciso que se constate por el SPE que la víctima de la violencia de género tiene especiales dificultades para obtener un empleo o la ayuda es necesaria para que aquélla pueda participar en programas de inserción laboral que incrementen su grado de empleabilidad.

<sup>184</sup> La Ley 31/1995, de 12 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual prevé una serie de ayudas en beneficio de las víctimas directas e indirectas de los delitos dolosos y violentos, cometidos en España, con el resultado de muerte o de lesiones corporales graves. O de daños graves en la salud física o mental.

El importe de las ayudas (que en ningún caso puede superar la indemnización fijada en la correspondiente sentencia) está en función de la gravedad de las lesiones, del siguiente modo:

- En caso de incapacidad temporal: 2 veces el IPREM (aunque la Ley 31/1995 establece, como módulo de referencia, el SMI, la misma ha de entenderse sustituida por el IPREM, en virtud de lo establecido en el RD-L 3/2003, de 25 de junio).
- Incapacidad Permanente Parcial: 40 mensualidades del IPREM.
- Incapacidad Permanente Total: 60 mensualidades del IPREM.
- Incapacidad Permanente Absoluta: 90 mensualidades del IPREM.
- Gran Invalidez: 130 mensualidades del IPREM.
- Fallecimiento: 120 mensualidades del IPREM.

- Por último, la Ley Orgánica 1/2004 afecta a las prestaciones de muerte y supervivencia, básicamente en lo que respecta al acceso a las pensiones de viudedad y de orfandad.

Por lo que se refiere a las primeras <sup>185</sup> la disposición adicional 1.ª de la Ley Orgánica 1/2004 prevé que quien fuese condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio o lesiones <sup>186</sup> contra su cónyuge o excónyuge, pierde la condición de beneficiario de la pensión de viudedad del sistema público de pensiones –causada por aquélla– que pudiera corresponderle salvo que, antes del fallecimiento del causante, hubiese mediado reconciliación entre ellos.

De esta forma, se amplía una de las causas que impiden el acceso a la pensión de viudedad, cual era que el beneficiario de la misma hubiese sido condenado como culpable en la muerte del causante <sup>187</sup>, causas que se extienden a cualquier sentencia de condena de lesiones (salvo que, con posterioridad a la condena, hubiese mediado reconciliación).

---

La disposición adicional 16 LPGE (con la corrección introducida por la disp. final primera del RD-L 11/2004, de 23 de diciembre) y en aplicación de lo establecido en el artículo 2.2 del Real Decreto-Ley 3/2004, de 25 de junio, fija los importes del IPREM para el año 2005 en las siguientes cuantías:

• IPREM diario .....	15,66 euros
• IPREM mensual .....	469,80 euros
• IPREM anual .....	5.637,60 euros

En los casos en que la referencia al SMI haya sido sustituida por la referencia al IPREM, la cuantía mensual del IPREM se sitúa en 6.577,20 euros, cuando las normas se refieran al SMI en cómputo anual, salvo que las mismas excluyan, de forma expresa, las pagas extraordinarias, en cuyo caso, la cuantía será 5.637,60 euros.

Las ayudas son incompatibles con la percepción de daños y perjuicios causados por el delito, que se establezcan en sentencia; las indemnizaciones a que la víctima o sus familiares tuviesen derecho con cargo a un sistema de seguro privado y, en el caso, de IT con la prestación que pudiera corresponder en un régimen del sistema de la Seguridad Social.

<sup>185</sup> Un análisis de la pensión de viudedad en AGUSTI JULIA, J. [2001]. *Prestaciones por muerte y supervivencia*. Tirant Lo Blanch; ALONSO OLEA, M. [2003]: «Las pensiones de viudedad hoy». *Tribuna Social*. Número 154. Octubre; CAVAS MARTÍNEZ, F. [2001]: «La pensión de viudedad: estado de la cuestión y propuestas para su reforma». *Aranzadi Social*. Número 14. Noviembre; DÍAZ AZNARTE, M.T. [2003]: *Acción protectora de la Seguridad Social por muerte y supervivencia*. Barcelona. Bosch; FLOR FERNÁNDEZ, M.L. [2002]: *Régimen jurídico de la pensión de viudedad*. Sevilla 2002; PÉREZ ALONSO, M.A. [2000]: *La pensión de viudedad en el Régimen General de la Seguridad Social*. Tirant Lo Blanch. Valencia; TORTUERO PLAZA, J.L. [2003] «Reflexiones sobre la reforma de la pensión de viudedad y del nuevo derecho de pobres» en «Seguridad Social y Familia». Número Monográfico. *TS*. Número 154. Octubre.

<sup>186</sup> El Título IV de la Ley Orgánica 1/2004 (que lleva como título el de «*Tutela penal*») modifica los siguientes artículos del Código Penal: 83 (suspensión de penas), 84 (comisión de delitos durante el período de suspensión de la pena), 88.1 (sustitución de penas), 148 (protección contra las lesiones), 153 (protección contra los malos tratos), 171 (protección contra las amenazas), 172 (protección contra las coacciones), 468 (quebrantamiento de condena), 620 (protección contra las vejaciones leves).

<sup>187</sup> De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 e) de la Orden de 13 de febrero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia en el Régimen General de la Seguridad Social, en la redacción incorporada por el artículo 2 del Real Decreto 1465/2001, de 27 de diciembre, de modificación parcial del régimen jurídico de las prestaciones de muerte y supervivencia.

La segunda limitación alcanza a las pensiones de orfandad <sup>188</sup>, en cuanto que la persona que hubiese sido condenada por la comisión de un delito de asesinato doloso, de homicidio o de lesiones contra su cónyuge o excónyuge (o persona con la que hubiese estado ligada por una relación de afectividad análoga a la conyugal) no podrá percibir la pensión por orfandad que pudieren percibir sus hijos, salvo que hubiese mediado reconciliación entre ellos.

#### 9.4. La regulación de las extinguidas pensiones del SOVI.

La entrada en vigor –en fecha del 1 de enero de 1967– del sistema de la Seguridad Social no implicó una derogación *in extenso* de los mecanismos protectores existentes con anterioridad, ya que, conforme a lo establecido en la disposición transitoria 8.ª LGSS, quienes, en la fecha señalada y cualquiera que fuese su edad en la misma, tuviesen cubierto el período de cotización exigido por el extinguido Seguro de Vejez e Invalidez o que, en su defecto, hubiesen figurado afiliados al extinguido Régimen de Retiro Obrero Obligatorio, conservan el derecho a causar las prestaciones del primero de dichos Seguros, con arreglo a las condiciones exigidas por la legislación del mismo <sup>189</sup>, y siempre que los interesados no tengan derecho a ninguna pensión a cargo de los Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social; entre tales pensiones se entenderán incluidas las correspondientes a las entidades sustitutorias.

Dos son las condiciones básicas para seguir accediendo a las pensiones SOVI:

- En primer lugar, tener acreditadas todas las condiciones que se exigían para acceder a la respectiva pensión <sup>190</sup>.

<sup>188</sup> Un análisis de las pensiones de orfandad en AGUSTI JULIA, J. [2001]: *Prestaciones por muerte y supervivencia*. Tirant Lo Blanch; CAVAS MARTÍNEZ, F. [2003]: «Las prestaciones por muerte y supervivencia en la unificación de doctrina». *Tribuna Social*. Número 154; GARCÍA MURCIA, J. y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. [2003]: «El régimen jurídico de las pensiones de orfandad: un balance de jurisprudencia reciente». *Actualidad Laboral*. Número 20. 12 al 18 de mayo de 2003; GARCÍA DE PAREDES, M.L. [2004]: «Pensión de orfandad. Causas de rehabilitación. Las circunstancias del caso (Comentarios a la STS Sala 4.ª de 1 de marzo de 2004)». *Actualidad Laboral*. Número 13. Julio; PANIZO ROBLES, J.A. [2003]: «La protección por muerte y supervivencia: una ordenación ajena a la realidad social y a los valores constitucionales» (en colaboración con TORTUERO PLAZA, J.L.) en AA.VV. *El modelo social en la Constitución Española de 1978*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Diciembre; RIERA VAYREDA, C. [2001]: «Beneficiarios de la pensión de orfandad». *Actualidad Laboral*. Número 20. 14 al 20 de mayo de 2001; SEMPERE NAVARRO, A. [2003]: «Las prestaciones por muerte y supervivencia en la unificación de doctrina». *Tribuna Social*. Número 154. Octubre.

<sup>189</sup> La normativa básica del SOVI es la siguiente: la Ley de 1 de septiembre de 1939, desarrollada por la Orden de 2 de febrero de 1940; el Decreto de 18 de abril de 1947, por el que se crea la Caja Nacional del Seguro de Vejez e Invalidez (desarrollada por la Orden de 18 de junio de 1947) y el Decreto-Ley de 2 de septiembre de 1955, por el que se eleva la prestación del Seguro de Vejez e Invalidez.

<sup>190</sup> Los requisitos para el acceso a la pensión del extinguido SOVI son:

- Pensión de vejez: acreditar 1.800 días de cotización entre 1940 y 1966 al SOVI o haber estado afiliado con anterioridad a 1940 al Régimen del Retiro Obrero y tener cumplidos 65 años de edad o 60 en el supuesto de vejez por causa de incapacidad permanente y total, no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. A efectos de la acreditación de los 1.800 días de cotización, han de computarse las cotizaciones efectuadas al extinguido Montepío Nacional del Servicio Doméstico (SSTS de 7 de mayo de 1997 y 7 de junio de 1998) así como la cotización realizada por cualquier servicio laboral o funcional prestados a las Administraciones Públicas, aunque se llevaran a cabo antes de la vigencia de la Ley de 26 de diciembre de 1958 (SSTS de 23 de diciembre de 1992; 30 de abril, 7 de junio, 8 de octubre y 2 de noviembre, todas ellas de 1993, 4 de julio de 1994; 22 de abril de 1996 o 10 de noviembre de 1997).

- A su vez, no tener derecho a otra pensión pública <sup>191</sup>. En caso contrario, siempre cabe el derecho del interesado por optar por la pensión que más le interese <sup>192</sup>.

Uno de los problemas que más ha incidido en la pensión del SOVI es precisamente la incompatibilidad absoluta con la percepción de otra pensión pública <sup>193</sup>, regulación que la hace diferente respecto de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, diferencia que se hace más acusada, especialmente, con la pensión de viudedad, ya que mientras que, respecto a la pensión de viudedad del sistema la misma es compatible con cualquier otra pensión propia del perceptor de la pensión de viudedad, sin embargo esta compatibilidad es negada con la pensión del SOVI. De esta forma, por ejemplo, una pensionista de viudedad puede percibir, de forma simultánea, una pensión propia de jubilación o de incapacidad, mientras que esa misma pensionista no puede percibir la pensión de vejez del SOVI, aunque reuniese los requisitos de edad y de cotización requeridos de acuerdo con la disposición transitoria 8.ª LGSS.

Ante esta diferencia en la compatibilidad de la pensión de viudedad –según se compatibilice con una pensión del sistema de la Seguridad Social o del SOVI– desde hace varias legislaturas se vienen presentando iniciativas parlamentarias <sup>194</sup> en las que se intenta modificar el contenido de la transitoria señalada, de modo que, en el acceso a las pensiones SOVI, se establezca una regulación similar a la que concurre en las pensiones del sistema de la Seguridad Social, en los casos de que el solicitante de aquéllas tenga la condición de pensionista de viudedad.

- En la pensión invalidez: que la invalidez sea absoluta y permanente para la profesión habitual y la causa de cese en el trabajo; que la invalidez no derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizable, o por causa imputable al trabajador y acreditar 1.800 días de cotización al SOVI antes del 1 de enero de 1967 y haber cumplido 50 años.
- Por último, para la pensión de viudedad: si el causante era pensionista del SOVI, o que reúna los derechos sin haberlos ejercitado, con fallecimiento anterior al 1 de enero de 1967 (tener cumplidos 65 años en la fecha del fallecimiento del causante o estar incapacitado para el trabajo –si tuviera 50 años conserva el derecho a la pensión, que se hará efectiva al cumplir 65 años–; haber contraído matrimonio 10 años antes, como mínimo, del fallecimiento), si el causante era pensionista del SOVI y fallecimiento posterior a partir del 1 de enero de 1967 (se exigen al cónyuge sobreviviente idénticos requisitos que en el Régimen General de la Seguridad Social), si el causante no era pensionista del SOVI (el fallecimiento debía haberse producido a partir del 1 de enero de 1956 y haber cotizado 1.800 días; el beneficiario ha de reunir los mismos requisitos que los establecidos en el supuesto de causante pensionista fallecido con anterioridad al 1 de enero de 1967).

En todos los casos, se percibe una pensión de cuantía fija de 6,85 euros/mes (en el caso de las pensiones de vejez o de invalidez) o de 4,39 euros (en el supuesto de la pensión de viudedad). Cuando no concurre con otra pensión pública, la cuantía de la pensión alcanza la cifra, para el año 2005, de 313,21 euros/mensuales.

<sup>191</sup> Conforme al artículo 45 LPGE no se considera pensión concurrente, a efectos del acceso a la pensión SOVI o a la cuantía de la misma, el subsidio por movilidad y gastos de transporte de la LISMI ni las pensiones percibidas por los mutilados útiles o incapacitados de primer grado por causa de la pasada guerra civil española.

<sup>192</sup> *Vid.* entre otras, la STS ud de 30 de diciembre de 1992.

<sup>193</sup> La pensión del SOVI es incompatible con la pensión de viudedad del Régimen del Mar (STS de 20 de diciembre de 1992), con la pensión a favor de familiares (SSTS de 10 de diciembre de 1992 ó 19 de noviembre de 1993). Sin embargo la pensión es compatible con la prestación por hijo a cargo (STS de 13 de febrero de 2001).

<sup>194</sup> Estas iniciativas también se reproducen en la legislatura actual, en la que los Grupos Parlamentarios de Esquerra Republicana, Popular y de Izquierda Unida han presentado, aisladamente, proposiciones de Ley, a través de la cual se da nueva redacción a la disposición transitoria 8.ª LGSS, manteniendo la incompatibilidad entre las pensiones del SOVI y las pensiones públicas, salvo que ésta se trate de una pensión de viudedad.

De igual modo, en los momentos actuales se tramita una Proposición de Ley presentada por Grupo de Convergencia i Unió (iniciativa parlamentaria que ha sido objeto de toma en consideración) para compatibilizar las pensiones del SOVI con las pensiones de viudedad del sistema de la Seguridad Social, de modo que quienes, en 1 de enero de 1967, cualquiera que fuese su edad en dicha fecha, tuviesen cubierto el período de cotización exigido por el extinguido Seguro o que, en su defecto, hubiesen figurado afiliados al extinguido Régimen de Retiro Obrero Obligatorio, conservan derecho a causar las prestaciones del primero de dichos seguros, con arreglo a las condiciones exigidas por la legislación del mismo, y siempre que los interesados no tengan derecho a ninguna pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios.

En la misma línea, la disposición adicional 59 LPGE prevé que, durante el año 2005, el Gobierno ha de adoptar las medidas oportunas para, dentro del marco que legalmente se establezca, flexibilizar el régimen de incompatibilidad al que están sujetas las pensiones del SOVI, permitiendo su compatibilidad con las pensiones de viudedad de cualquiera de los regímenes del actual sistema de Seguridad Social, o de Clases Pasivas. Las modificaciones normativas oportunas habrán de establecer los requisitos necesarios para evitar situaciones de discriminación o sobreprotección en relación a otras prestaciones equivalentes del sistema de la Seguridad Social.

## ANEXO I

### Bases y tipos de cotización a la Seguridad Social en el año 2005

#### 1. Régimen General <sup>195</sup>.

##### 1.1. Bases mínimas y máximas de cotización.

Bases mínimas y máximas 2005		
	Bases mínimas <sup>196</sup>	Bases máximas
	<b>Euros/mes</b>	
Grupo 1 .....	836,10	2.813,40
Grupo 2 .....	693,60	2.813,40
Grupo 3 .....	603,00	2.813,40
Grupo 4 .....	598,50	2.813,40
Grupo 5 .....	598,50	2.813,40
Grupo 6 .....	598,50	2.813,40
Grupo 7 .....	598,50	2.813,40
	<b>Euros/día</b>	
Grupo 8 .....	19,95	93,78
Grupo 9 .....	19,95	93,78
Grupo 10 .....	19,95	93,78
Grupo 11 .....	19,95	93,78

<sup>195</sup> Las normas de cotización vigentes en el Régimen General se aplican de igual modo en la cotización de los Regímenes Especiales asimilados (Régimen de la Minería del Carbón y de Trabajadores del Mar), sin perjuicio de las especialidades derivadas de la «normalización» en el primero de los Regímenes indicados, así como de las bases de cotización correspondientes a los trabajadores, incluidos en los grupos 21 y 31 del Régimen del Mar, y que perciban sus retribuciones por la modalidad de «a la parte».

<sup>196</sup> Los importes de las bases mínimas del Régimen General se derivan del incremento del salario mínimo, en 2005, incremento que debe aplicarse a las bases mínimas, vigentes en el año 2004, conforme a lo establecido en el artículo 100.Dos. de la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2005. Para 2005, el incremento del SMI –sobre los importes de 2004– ha sido del 4,5 por 100, de acuerdo con el Real Decreto 2388/2994, de 30 de diciembre.

## 1.2. Bases máximas de cotización de determinados colectivos incluidos en el Régimen General.

	<b>Euros/mes</b>
Representantes de comercio .....	2.813,40

<b>Artistas</b>	<b>Base máxima (euros/mes)</b>
Grupo 1 .....	2.813,40
Grupo 2 .....	2.813,40
Grupo 3 .....	2.813,40
Grupo 4 .....	2.813,40
Grupo 5 .....	2.813,40
Grupo 7 .....	2.813,40

<b>Cotización de los artistas</b>	
<b>Retribuciones íntegras</b>	<b>Base a cuenta (euros/día)</b>
Hasta 318,00 euros .....	187,00
Entre 318,01 y 574,00 euros .....	235,00
Entre 574,01 y 957,00 euros .....	281,00
Mayor de 957,00 euros .....	376,00

<b>Profesionales taurinos</b>	<b>Base máxima (euros/mes)</b>
Grupo 1 .....	2.813,40
Grupo 2 .....	2.813,40
Grupo 3 .....	2.813,40
Grupo 7 .....	2.813,40
<b>Base a cuenta (euros/día)</b>	
Grupo 1 .....	871
Grupo 2 .....	800
Grupo 3 .....	599
Grupo 7 .....	658

## 1.3. Tipos de cotización.

Contingencia y situación protegida	Tipos de cotización (%)		
	Empresa	Trabajador	Total
• Contingencias comunes .....	23,6	4,7	28,3
• Horas extraordinarias:			
– Derivadas de fuerza mayor .....	12,0	2,0	14,0
– Restantes horas .....	23,6	4,7	28,3

## 2. Régimen Especial Agrario.

2.1. Trabajadores por cuenta ajena.<sup>197</sup>

Bases y cuotas de las cuotas de los trabajadores		
Trabajadores por cuenta ajena	Bases cotización Euros/mes	Cuota Euros/mes
Grupo 1 .....	855,30	98,36
Grupo 2 .....	709,20	81,56
Grupo 3 .....	616,80	70,93
Grupo 4 .....	598,50	68,83
Grupo 5 .....	598,50	68,83
Grupo 6 .....	598,50	68,83
Grupo 7 .....	598,50	68,83
Grupo 8 .....	598,50	68,83
Grupo 9 .....	598,50	68,83
Grupo 10 .....	598,50	68,83
Grupo 11 .....	598,50	68,83

<sup>197</sup> En el Régimen Especial Agrario, y a efectos de la cotización por contingencias profesionales, se introduce una especialidad a favor de los empresarios que estuviesen inscritos en el indicado Régimen Especial con anterioridad al 26 de enero de 1996 (fecha de entrada en vigor del RD 1995/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Cotización y Liquidación de otros derechos de Seguridad Social) y que, en dicha fecha, viniesen cotizando por la modalidad de cuotas por hectáreas. Ahora bien, si en ejercicios anteriores dicha especialidad consistía en mantener dicha forma de cotización, el artículo 100.Tres.3 LPGE, establece una reducción de cotizaciones del 40 por 100 en los tipos de porcentajes establecidos en la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, contenida en el Anexo al Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre.

<b>Bases de cotización empresarial en el REASS por jornadas reales</b>	
<b>Grupo de cotización</b>	<b>Euros/día</b>
Grupo 1 .....	38,03
Grupo 2 .....	31,54
Grupo 3 .....	27,43
Grupo 4 .....	25,98
Grupo 5 .....	25,98
Grupo 6 .....	25,98
Grupo 7 .....	25,98
Grupo 8 .....	25,98
Grupo 9 .....	25,98
Grupo 10 .....	25,98
Grupo 11 .....	25,98

<b>Tipo de cotización</b>	
Trabajadores por cuenta ajena .....	11,5%
Empresarios (por jornada real) .....	15,5%

2.2. *Trabajadores por cuenta propia del Régimen Agrario.*

<b>Trabajadores incluidos en el Censo Agrario a partir de 01-01-2005 o anteriores que hayan optado por este sistema</b>	
Bases de cotización (euros/mes)	
• Base máxima .....	2.813,40
• Base mínima .....	770,40
• Base máxima trabajadores 50 o más años .....	1.444,20
Tipo de cotización .....	17,80%
Tipo de cotización contingencias profesionales .....	0,60%
Tipo cotización mejora IT:	
• Tipo general .....	3,95%
• Contingencias comunes .....	3,30%
• Contingencias profesionales .....	0,65%

Trabajadores anteriores al 01-01-2004	
Base de cotización (euros/mes) .....	608,70
Tipo cotización .....	18,75%
Cuota (euros/mes) .....	114,13
Cuota por c. profesionales (euros/mes) .....	6,09
Mejora IT <sup>198</sup> :	
• Cuota c. comunes (euros/mes) .....	22,52
• Cuota c. profesionales (euros/mes) .....	3,96

### 3. Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos.

#### 3.1. Bases de cotización.

	Euros/mes
• Base mínima de cotización .....	770,40
• Base máxima de cotización .....	2.813,40
• Base mínima aplicable a los afiliados con 50 o más años <sup>199</sup> .....	781,90
• Base máxima aplicable a los afiliados con 50 o más años .....	1.465,60
• Base mínima autónomos menos de 30 años o mujeres mayores de 45 años .....	598,50

#### 3.2. Tipos de cotización.

Contingencia	Tipo de cotización
• Con carácter general .....	29,80
• Con exclusión de la prestación de IT .....	26,50

<sup>198</sup> El tipo de cotización de la mejora de IT de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el REASS (aplicable a la correspondiente base de cotización de 698,70) es del 4,35 por 100, del que el 3,70 por 100 corresponde a contingencias comunes y el 0,65 por 100 a contingencias profesionales.

<sup>199</sup> En el caso de trabajadores autónomos con 50 o más años que, antes del cumplimiento de dicha edad, hubiesen cotizado un mínimo de 5 años de cotización, los mismos podrán elegir la base de cotización entre una base mínima de 770,40 euros/mes y la que resulte de aumentar la base de cotización de 2004 en el porcentaje de incremento de la base máxima. De igual forma, aunque el trabajador tenga 50 o más años, sin haber cotizado 5 años, pero el alta en el RETA se hubiese producido a partir de los 45 años, como consecuencia de ponerse al frente del negocio familiar, por causa de la muerte del cónyuge que ostentaba la titularidad del mismo, la elección de base de cotización se establece entre la base mínima general (770,40 euros/mes) y una base máxima de 1.465,50 euros/mes.

**4. Régimen de Empleados de Hogar.***4.1. Base y tipo de cotización.*

Base cotización .....	598,50 euros/mes		
	<b>Empleador</b>	<b>Trabajador</b>	<b>Total</b>
Tipo de cotización .....	18,30	3,70	22,00

**5. Desempleo y contingencias de recaudación conjunta (tipos de cotización).**

Contingencia	Empresario	Trabajador	Total
• Desempleo:			
– Con carácter general .....	6,00	1,55	7,55 <sup>200</sup>
– Contratación de duración determinada:			
A tiempo completo .....	6,70	1,60	8,30
A tiempo parcial .....	7,70	1,60	9,30
Realizada por empresas de trabajo temporal .....	7,70	1,60	9,30
<i>Si el contrato de puesta a disposición se efectúa con un trabajador minusválido</i> .....	6,00	1,55	7,55
• Fondo de Garantía Salarial .....	0,40	–	0,40
• Formación Profesional .....	0,60	0,10	0,70 <sup>201</sup>

**6. Cotización en los contratos para la formación y de aprendizaje.**

Cuotas (euros/mes)			
	Empresa	Trabajador	Total
• Contratos para la formación:			
– Contingencias comunes .....	26,35	5,25	31,60
– Contingencias profesionales .....	3,63	–	3,63
– Fondo de Garantía Salarial .....	2,02	2,02	2,02
– Formación Profesional .....	0,97	0,14	1,11
• Contratos de aprendizaje: <sup>202</sup>			
– Contingencias comunes .....	21,50	4,27	25,77
– Contingencias profesionales .....	3,63	–	3,63
– Fondo de Garantía Salarial .....	2,02	2,02	2,02
– Formación Profesional .....	0,97	0,14	1,11

<sup>200</sup> En todos los supuestos, la cuota del desempleo para los trabajadores eventuales incluidos en el REASS se reduce, durante el año 2004 y tanto en la aportación empresarial como en la del trabajador, en un 40 por 100.

<sup>201</sup> Conforme a lo establecido en la disposición adicional 26 LPGE, de la cotización a formación profesional, la cuantía que resulte de aplicar a la base de dicha contingencia, como mínimo, un 0,42 se afecta a la financiación continua de los trabajadores ocupados. De esta cuantía, el 9,75 por 100 se destina a la formación continua en el ámbito de las Administraciones Públicas.

<sup>202</sup> Contratos suscritos con anterioridad al 17 de mayo de 1997. A partir de dicha fecha, esta modalidad de contratación fue sustituida por la de formación. La diferencia de cotización en los contratos de aprendizaje, con respecto a los de formación, radica en que en los primeros no existe protección por la contingencia de IT, cuando la situación deriva de una enfermedad común o un accidente no laboral.

## ANEXO II

**Bonificaciones de cuotas en la contratación indefinida realizada entre  
el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2004**

Modalidad	HOMBRES			MUJERES		
	Cuantía de las bonificaciones			Cuantía de las bonificaciones		
	1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato
Contrataciones indefinidas a tiempo completo o a tiempo parcial realizadas con los colectivos siguientes:						
• Contratación de mujeres desempleadas entre 16 y 45 años .....				25	25	
• Mujeres para prestar servicios en actividades con menor índice de empleo femenino:						
– Mayores de 45 años o inscritas como desempleadas por un período de 6 meses .....				70	60	
– Sin los requisitos anteriores .....				35	35	
• Desempleados inscritos durante un período mínimo de 6 meses						
– Menores de 45 años .....	20	20		30	30	
– Desempleados entre 45 y 55 años	50	45	45	60	55	55
– Desempleados entre 55 y 65 años	55	50	50	65	60	60
• Perceptores de prestaciones por desempleo a quienes les falte al menos un año de percepción .....	50	45		60	55	
• Desempleados perceptores del subsidio de desempleo REASS y perceptores de la renta agraria .....	90	85		90	85	
• Perceptores de la renta activa de inserción:						
– Con carácter general .....	65	65		75	75	
– Entre 45 y 55 años .....	65	65	45	75	75	55
– Entre 55 y 65 años .....	65	65	50	75	75	60
• Mujeres desempleadas, contratadas en los 24 meses siguientes al parto				100		
• Trabajador contratado por autónomo en alta al menos desde 1 de enero de 2004.						
	Se aplican los porcentajes de bonificación correspondientes a la modalidad de contratación, incrementados en 5 puntos, a excepción de que se trate de mujeres desempleadas, contratadas en los 24 meses siguientes al parto, en que se aplica la bonificación del 100 por 100			Se aplican los porcentajes de bonificación correspondientes a la modalidad de contratación, incrementados en 15 puntos, a excepción de que se trate de mujeres desempleadas, contratadas en los 24 meses siguientes al parto, en que se aplica la bonificación del 100 por 100		

Modalidad	HOMBRES			MUJERES		
	Cuantía de las bonificaciones			Cuantía de las bonificaciones		
	1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación o incorporación de socios trabajadores o de trabajo por cooperativa o sociedad laboral</li> <li>• Contrataciones llevadas a cabo por empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten, indefinida o temporalmente, a colectivos con riesgo de exclusión social .....</li> <li>• Contrataciones de personas que acrediten la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia .....</li> <li>• Transformación en indefinidos de contratos temporales, formativos, relevo y sustitución por anticipación de edad de jubilación .....</li> <li>• Transformación de contratos de prácticas y de relevo a tiempo parcial en indefinidos a tiempo parcial .....</li> <li>• Contratos suscritos con trabajadores con 60 o más años y 5 de antigüedad en la empresa .....</li> </ul>	Se aplican las bonificaciones correspondientes a la modalidad de contratación, así como al sexo del trabajador					
	65	65		75	75	
	65	65		75	75	
	25	25		25	25	
	25	25		25	25	
	50 <sup>203</sup>	60	10% adicional por cada año de vigencia del contrato. A las mujeres trabajadoras se les aplican los mismos porcentajes.			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratos temporales de interinidad</li> <li>• Sustitución excedente por cuidado de hijo (RDL 1/1995) .....</li> <li>• Sustitución maternidad, adopción y acogimiento y riesgo durante el embarazo (RDL 11/1998) .....</li> <li>• Contratos suspendidos a causa de maternidad, adopción o acogimiento</li> <li>• Contratos con trabajadores con 65 años y que tengan acreditado un período de cotización, igual o superior a 35 años .....</li> </ul>	95	60	50	95	60	50
	100	100	100	100	100	100
	100			100		
	100			100		
	100	100	100 <sup>204</sup>	100	100	100

<sup>203</sup> La bonificación no alcanza a todas las contingencias comunes, ya que se excluyen las correspondientes a IT.

<sup>204</sup> Técnicamente no se trata de bonificaciones, sino de exenciones de cotizar, por lo que el coste de las mismas no es soportada por el Presupuesto del Servicio Público Estatal de Empleo sino por el de la Seguridad Social. La exención alcanza a la totalidad de las aportaciones empresariales por la cotización por contingencias comunes, salvo en lo que respecta a la IT, así como a las correspondientes al desempleo, FOGASA y Formación Profesional.

Modalidad	HOMBRES			MUJERES		
	Cuantía de las bonificaciones			Cuantía de las bonificaciones		
	1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato
• Contratos indefinidos con trabajadores minusválidos (RD 1451/1983):						
– 45 años .....	90	90	90	100	100	100
– Menores de 45 años .....	70	70	70	90	90	90
– Contratos discapacitados en centros especiales de empleo (RD 1368/1985 y OM 16-10-1998) ....	100	100	100	100	100	100
– Trabajadoras contratos temporales						
– 45 años .....				90	90	90
– Menos 45 años .....				80	80	80
• Contratos de sustitución de víctima de la violencia de género:						
– En caso de suspensión de contrato de trabajo .....				100		
– En el supuesto de movilidad geográfica .....				100		
• Por contratación de trabajadores en determinadas actividades en las Ciudades de Ceuta y Melilla .....	40	40		40	40	
• Contratación de trabajadores en actividades relacionadas con la celebración de la «Copa América 2007»	100	100	100	100	100	100 <sup>205</sup>
• Contratación de cuidadores familiares	45			45 <sup>206</sup>		
• Bonificaciones de cotizaciones en el caso de becarios y personal de investigación .....				207		
• Bonificaciones por incorporación en el RETA de trabajadores menores de 30 años (35 años, en el caso de mujeres)	25 <sup>208</sup>	25		25	25	

<sup>205</sup> Las bonificaciones de cotizaciones por contratación de trabajadores en actividades relacionadas con la realización de la «Copa América 2007» se aplican durante la vigencia del contrato, sin que, en ningún caso, pueda superar la fecha del 31 de diciembre de 2007.

<sup>206</sup> La aplicación de las bonificaciones por contratación de cuidadores en el ámbito familiar queda supeditada a las disposiciones reglamentarias que se establezcan, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 20/2003, de 18 de noviembre, de Familias Numerosas y en la disposición adicional 47, apartado Diez LPGE.

<sup>207</sup> La cuantía de los porcentajes de bonificación a favor de los becarios y demás personal de investigación, así como los requisitos y condiciones de su aplicación quedan supeditados al dictado de las disposiciones reglamentarias, a que se refiere el apartado Diez de la disposición adicional 47 LPGE.

<sup>208</sup> La bonificación a favor de los autónomos jóvenes de nueva incorporación (reducción en los primeros 12 meses) del 25 por 100 alcanza a la cuota a ingresar correspondiente a la base mínima y tipo mínimo (para el año 2005, el 26,5%) vigente.

## ANEXO III

## Cuantía de las pensiones de Seguridad Social para el año 2005

Clase de pensión	Importe (euros/mes)	
Cuantía máxima de pensión .....	2.159,12	
Pensiones mínimas	Cónyuge a cargo	Sin cónyuge a cargo
	Euros/mes	Euros/mes
• Jubilación:		
– Titular 65 años .....	524,01	438,71
– Titular menos de 65 años .....	489,72	408,78
• Incapacidad:		
– Gran invalidez .....	786,02	658,07
– Incapacidad absoluta .....	524,01	438,71
– Total. Titular: 65 años .....	524,01	438,71
– Total <i>cuilificada</i> entre 60 y 64 años .....	489,72	408,78
– Parcial AT y titular 65 años .....	524,01	438,71
• Viudedad:		
– Titular 65 años .....		438,71
– Titular entre 60 y 64 años .....		408,78
– Titular menos de 60 años y cargas familiares .....		408,78
– Titular menos de 60 años y sin cargas familiares .....		326,20
• Orfandad:		
– Un único beneficiario .....		132,62
– En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 326,20 euros mensuales, distribuidos, en su caso, entre todos los beneficiarios		
• En favor de otros familiares:		
– Por beneficiario .....		132,62
– Si no existe viuda ni huérfano pensionistas:		
– Un solo beneficiario, con 65 años .....		341,42
– Un solo beneficiario, menor 65 años .....		321,46
– Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 193,58 euros mensuales, entre el número de beneficiarios		
Clase de pensión	Euros/año	
Límite ingresos para percibir pensiones mínimas (euros/año) .....	6.122,53	
Límite ingresos de la unidad familiar para percibir pensiones mínimas por cónyuge a cargo .....	7.142,00	
	Euros/mes	
• Pensiones SOVI .....	313,21	
• Pensiones no contributivas .....	288,79	
• Asignaciones económicas por hijo a cargo:		
– Hijo menor de 18 años y no minusválido .....	24,25	
– Hijo menor de 18 años y minusválido .....	48,47	
– Hijo mayor de 18 años y 65% de minusvalía .....	285,64	
– Hijo mayor de 18 años y 75% de minusvalía .....	428,46	

Clase de pensión	Euros/mes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Límite de ingresos para percibir las asignaciones familiares por hijo a cargo no minusválido (euros/año):               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Carácter general ..... 8.793,03</li> <li>– Familia numerosa con 3 hijos ..... 14.990,94</li> <li>– Por cada hijo adicional ..... 2.428,11</li> </ul> </li> <li>• Prestaciones LISMI:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Subsidio garantía de ingresos mínimos ..... 149,86</li> <li>– Subsidio de ayuda por tercera persona ..... 58,45</li> <li>– Subsidio de compensación de gastos de transporte ..... 45,67</li> </ul> </li> <li>• Pensiones asistenciales ..... 149,86</li> </ul>	

## ANEXO IV

**Cuantía de las pensiones de Seguridad Social para el año 2004 a efectos de la aplicación del pago único a los pensionistas, como consecuencia de la desviación de la inflación en dicho ejercicio**

Clase de pensión pública	Cuantía de la pensión (euros/mes)	
Importe máximo de pensión .....	2.116,78	
Pensiones mínimas	Con cónyuge	Sin cónyuge
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jubilación:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Titular 65 años ..... 492,02      417,81</li> <li>– Titular menos de 65 años ..... 459,83      389,31</li> </ul> </li> <li>• Incapacidad:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gran invalidez ..... 738,03      626,72</li> <li>– Incapacidad absoluta ..... 492,02      417,81</li> <li>– Total. Titular: 65 años ..... 492,02      417,81</li> <li>– Parcial AT y titular 65 años ..... 492,02      417,81</li> </ul> </li> <li>• Viudedad:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Titular 65 años ..... 417,81</li> <li>– Titular entre 60 y 64 años ..... 389,31</li> <li>– Titular menos de 60 años y cargas familiares ..... 389,31</li> <li>– Titular menos de 60 años y sin cargas familiares ..... 310,66</li> </ul> </li> <li>• Orfandad:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Un único beneficiario ..... 126,30</li> <li>– En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 310,66 euros/mes distribuidos, en su caso, entre todos los beneficiarios</li> </ul> </li> </ul>		

Pensiones mínimas	Con cónyuge	Sin cónyuge
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A favor de otros familiares:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Por beneficiario .....</li> <li>– Si no existe viuda ni huérfano pensionistas:                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un solo beneficiario, con 65 años .....</li> <li>- Un solo beneficiario, menor de 65 años .....</li> <li>- Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 184,36 euros/mes entre el número de beneficiarios</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>		126,30  325,16 306,15
• Pensiones SOVI no concurrente		304,08
• Pensiones no contributivas		280,37
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignaciones por hijo minusválido a cargo:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Con 18 o más años y 65% de minusvalía</li> <li>– Con 18 o más años y 75% de minusvalía</li> </ul> </li> </ul>		272,03 480,05