

# **BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN<sup>1</sup>**

## **1. RÉGIMEN GENERAL DE LAS BONIFICACIONES A LA CONTRATACIONES TRAS EL RDL 20/2012.**

Según la disposición transitoria 6ª del RDL 20/2012 queda suprimido el derecho de las empresas a la aplicación de bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, cuotas de recaudación conjunta, que se estén aplicando a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, en virtud de cualquier norma, en vigor o derogada, en que hubieran sido establecidas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación a las bonificaciones en las cuotas devengadas a partir del mes siguiente al de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2020.

Se aplica, por tanto a bonificaciones que actualmente se estén disfrutando, no sólo, pues, a las nuevas contrataciones.

El problema lo plantea el mantenimiento de las bonificaciones recogidas en el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012, pues la disposición transitoria 2ª del RDL 3/2012 y de la Ley 3/2012 parecen conducir al mantenimiento de las bonificaciones de los contratos anteriores, pero entendemos que deben entenderse derogadas esas disposiciones transitorias por contrarias a la Disposición Transitoria Sexta 1 a) del RDL 20/2012; si se mantuviese en vigor carecería de sentido lo que dispone el citado RDL, pues esta disposición lo que decía es que las bonificaciones y reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad al 12-2-2012 se regirían por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción. Justo lo contrario de lo que ahora dice el RDL que suprime las que estuviesen en aplicación.

## **2. BONIFICACIONES QUE SE MANTIENEN.**

No obstante se mantienen las bonificaciones contempladas en el Real Decreto-Ley 3/2012, la Ley 3/2012 y algunas que se citan específicamente.

Concretamente las que se mantienen son las previstas para el contrato de emprendedores y otras para colectivos específicos.

### **2.1. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES.**

El RDL 3/2012 ha creado y regulado esta nueva figura que se denomina *contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores*.

Tras la ley 3/2012 queda definitivamente perfilado, debiendo tenerse en cuenta lo siguiente, entre otras cosas:

- El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

---

<sup>1</sup> Material elaborado por Gemma Fabregat Monfort y Carlos L. Alfonso Mellado, profesores de la Universidad de Valencia, con la colaboración de extensos materiales parciales cedidos por Juan López Gandía, profesor de la Universidad Politécnica de Valencia.

- Podrán realizarse estos contratos hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento (disposición transitoria novena de la ley 3/2012)

Estos contratos gozan de los siguientes incentivos fiscales y bonificaciones en la Seguridad Social:

### **2.1.1. INCENTIVOS FISCALES**

-. La empresa tendrá derecho a aplicar una serie de incentivos fiscales. Estos contratos gozarán de los incentivos fiscales contemplados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.

Se establecen dos incentivos fiscales para sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades y contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que realicen actividades económicas, pero no en régimen de estimación objetiva (módulos) destinados a incentivar este tipo de contrato. El primero de los incentivos resulta aplicable exclusivamente a aquellas entidades que carezcan de personal contratado, mientras que el segundo va destinado a las empresas de cincuenta o menos trabajadores, que realicen la contratación de desempleados beneficiarios de una prestación contributiva de desempleo.

Las entidades que contraten a su primer trabajador a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, definido en el artículo 4 de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, que sea menor de 30 años, podrán deducir de la cuota íntegra la cantidad de 3.000 euros.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las entidades que tengan una plantilla inferior a 50 trabajadores en el momento en que concierten contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, definido en el artículo 4 de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, con desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo regulada en el Título III del TRLGSS podrán deducir de la cuota íntegra el 50 por ciento del menor de los siguientes importes:

- a) El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
- b) El importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.

Esta deducción resultará de aplicación respecto de aquellos contratos realizados en el periodo impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores, y siempre que, en los doce meses siguientes al inicio de la relación laboral, se produzca, respecto de cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a la existente en los doce meses anteriores.

Las deducciones previstas en los apartados anteriores se aplicarán en la cuota íntegra del periodo impositivo correspondiente a la finalización del periodo de prueba de un año exigido en el correspondiente tipo de contrato y estarán condicionadas al mantenimiento de esta relación laboral durante al menos tres años desde la fecha de su inicio. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos señalados en este artículo determinará la pérdida de la deducción, que se regularizará en la forma establecida en el artículo 137.3 de la ley 3/2012.

No obstante, no se entenderá incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga, una vez transcurrido el periodo de prueba, por causas objetivas o despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. No parece que tenga sentido que la ley 3/2012 mencione también el supuesto de extinciones por la expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato pues estamos antes contratos de duración indefinida.

El trabajador contratado que diera derecho a una de las deducciones previstas en este artículo no se computará a efectos del incremento de plantilla establecido en los artículos 108, apartado 1, párrafo segundo, y 109, ambos de la Ley del Impuesto de Sociedades.

### **2.1.2. BONIFICACIONES EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Se mantienen las ya contempladas en el RDL 3/2012, de 10 de febrero y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- Las bonificaciones se dirigen exclusivamente a las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, bien por la transformación de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución de la edad por jubilación en contratos indefinidos, o bien por la contratación indefinida, a través de la nueva modalidad contractual señalada, de jóvenes de entre 16 y 30 años o desempleados mayores de 45 años.

Así, con independencia de los incentivos fiscales regulados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, **las contrataciones bajo esta modalidad contractual de desempleados** inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Para la aplicación de los incentivos vinculados al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato.

En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

A estos efectos se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

Supletoriamente serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones.

## **2.2. OTROS COLECTIVOS**

### **2.2.1. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN**

Los contratos para la formación y el aprendizaje, celebrados a partir del RDL 3/2012 con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo (sea o no con anterioridad al 1 de enero de 2012, tras la corrección de errores del BOE de 18 de febrero) o a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, equivalente al (art. 3.1 RDL 3/2012 y art. 3 Ley 3/2012):

- 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o

- 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

Las empresas que transformen en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que fuese la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1500 euros durante tres años, en el caso de mujeres será de 1800 euros (art. 3.2 Ley 3/2012).

Las reducciones por transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en el apartado 2 del artículo 3 serán de aplicación asimismo en los supuestos de contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 10/2011, de 26 de agosto, que se transformen en indefinidos a partir del 1 de enero de 2012 (Disposición transitoria decimotercera de la ley 3/2012).

Ya no se exige el requisito de incremento de plantilla en las bonificaciones contempladas en este caso por el RDL 3/2012 y por la ley 3/2012.

Estas reducciones no se aplican a estos contratos cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidos en el art. 25.1.d) de la Ley 56/2003, incluyendo los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

Los contratos **celebrados con anterioridad al RDL 3/2012** continúan rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su concertación (DT 2ª RDL 3/2012). No les afecta, pues, la supresión de las bonificaciones que ya tuviesen reconocidas.

## **2.2.2. BONIFICACIONES DE CUOTAS POR TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN EN INDEFINIDOS (ART. 7 DE LA LEY 3/2012).**

Sólo podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, o que transformen en indefinidos contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Para tener derecho a estas reducciones, se exigía que la transformación deberá suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa, pero ya no se exige tal requisito en las bonificaciones contempladas por el RDL 3/2012 y en la ley 3/2012.

### **2.2.3. CONTRATOS CELEBRADOS CON TRABAJADORES BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES EN FORMACIÓN.**

El artículo 2.6 de la Ley 3/2012 se refiere a la posibilidad de todas las empresas de acogerse a este programa.

Se supone, pues, que sigue en vigor, aunque realmente no es una bonificación establecida en la citada Ley lo que puede generar alguna duda.

El programa se regula del siguiente modo:

-Se incentiva la realización de contratos sin más o contratos de interinidad por sustitución por formación continua

-Contratos celebrados con trabajadores con beneficiarios de prestaciones por desempleo (art. 228.4 LGSS y disp. trans. 6ª Ley 45/2002).

-Pueden acogerse todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla (tras RDL 3/2012, antes sólo empresas que tuvieran hasta 100 trabajadores),

-Se trata de sustituir a sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas.

-La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será obligatoria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.

-Se aplica el mismo régimen de cotización que en el supuesto anterior, pero no se contemplan bonificaciones.

Los incentivos son los siguientes:

- El trabajador desempleado contratado percibirá el 50 por 100 de la cuantía de la prestación por desempleo durante la vigencia del contrato con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o subsidio.

- El empresario, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo recibida por el trabajador y el salario que le corresponde, siendo asimismo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe de la prestación o del subsidio por desempleo.

### **2.2.4. CONTRATACIÓN DE PERSONAS QUE TENGAN ACREDITADA LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DEL TERRORISMO DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 34 DE LA LEY 29/2011, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE RECONOCIMIENTO Y PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DEL TERRORISMO**

Conforme a la Disposición Final 14ª de la Ley 3/2012 y a la DT 6, 2, letra c) del RDL 20/2012, se mantienen las siguientes bonificaciones.

- **Contratación indefinida o transformación de contratos temporales en indefinidos** de personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo: tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años.

No se limita a empresas de menos de 50 trabajadores.

- **Contratación temporal:** derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.»

No se limita a empresas con menos de 50 trabajadores,

### **2.2.5. BONIFICACIONES EN CASO DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA**

Conforme al art. 15 de la ley 3/2012, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal.

La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

Para la obtención de la bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción.

No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 1.3 y 1.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como los requisitos regulados en el artículo 5, las exclusiones establecidas en las letras a) y b) del artículo 6.1, y lo dispuesto en su artículo 9 sobre reintegro de los beneficios.

Las bonificaciones a las que se refiere este artículo serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las suspensiones de contratos de trabajo o reducciones de jornada que se inicien desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

## **2.2.6. COLECTIVOS DE LA LEY 43/2006 (DISCAPACITADOS Y EXCLUSIÓN SOCIAL Y OTROS)**

Los apartados 2, 3, 4, 4 bis, 5 y 6 del artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo se mantiene vigentes tras el RDL 20/2012. Ya se analizó alguna de ellas, como la de víctimas del terrorismo y posteriormente se verá la relativa a las víctimas de violencia de género, en relación con las restantes, siguen vigentes las bonificaciones en los siguientes supuestos relativos a trabajadores:

### **A) DISCAPACITADOS**

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

1) En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

2) La bonificación anterior será de 425 euros/mes (5100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

3) Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.

No obstante, tras la ley 27/2009 (art.2.3.) se establece que cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de

los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

4) En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

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

i) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

ii) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

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

5) Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

No obstante lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

## **B) TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL**

Conforme a la DT Sexta, 2 letra c) del RDL 20/2012 se mantienen en vigor las siguientes bonificaciones:

Los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social, incluidos en los colectivos relacionados en la disposición adicional segunda de esta Ley (ley 43/2006), y que tengan acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes. Las personas en situación de exclusión social son los colectivos contemplados por la ley 44/2007 (a la que remite la disp. ad. 2ª de la ley 43/2006).

Podrán acogerse a las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

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

Se tiene derecho también en caso de transformación de contrato temporal en indefinido.

### **2.2.7. ONCE Y AFECTADOS POR LA BACTERIA E COLI.**

También se declara en vigor el Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria «E.coli». (DT Sexta 2 d) RDL 20/2012)

### **2.2.8. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Conforme a la DT Sexta 2, letras c) y e) del RDL 20/2012, se mantienen las bonificaciones en relación con las víctimas de violencia de género.

El art. 22 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género contempla un programa específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo en la Oficina de empleo.

- Se acredita la condición en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica, añade la ley 43/2006.

- No es necesaria la condición de estar en desempleo con lo que la ley 43/2006 va más allá de lo previsto en el art. 22 de la Ley Orgánica 1/2004.

- Según la disposición final 1ª del RD 1917/2008 de 21 de noviembre en autorización de la facultad otorgada por la disp. final 2ª de la ley 43/2006 incrementa la bonificación prevista inicialmente por la ley 43/2006, que era la misma que la otorgada a las mujeres sin más, de manera que los empleadores tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años.

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

Estas bonificaciones se disfrutan también en el caso de que se transformen contratos temporales en indefinidos en relación con estas personas.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas

empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo (art.21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

**2.2.9. CONTRATOS DE INTERINIDAD QUE SE CELEBREN CON PERSONAS DESEMPLEADAS PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES DURANTE LOS PERÍODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO PREADOPTIVO O PERMANENTE O QUE DISFRUTEN DE LA SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 48.4 Y 48 BIS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RDL 11/1998 MODIFICADO POR LA LEY 3/2007 DISP.AD. 15ª).**

Se mantienen en vigor las bonificaciones aplicables a esos contratos, conforme a la DT Sexta 2 f) RDL 20/2012.

**2.2.10. CONTRATOS DE INTERINIDAD CON LOS QUE SE SUSTITUYAN BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE DISCAPACITADOS (DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA DE LA LEY 45/2002, DE 12 DE DICIEMBRE).**

Conforme a la DT Sexta 2, g) RDL 20/2012, se mantiene la bonificación de cuotas a la Seguridad Social para los contratos de interinidad que se celebran con personas minusválidas desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

**2.2.11. PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

La Disposición Adicional 11ª de la Ley 3/2012, bonifica durante 18 meses, con un 50% de la cantidad resultante de aplicar el tipo de cotización sobre la base mínima, cuando se den de alta a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, como colaboradores el cónyuge, pareja de hecho y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Además, la DT Sexta, 2 letras h) e i) mantiene bonificaciones para los trabajadores autónomos esencialmente en los dos siguientes supuestos:

**A) JÓVENES QUE TENGAN 30 O MENOS AÑOS DE EDAD (DISP.AD.35ª DEL TRLGSS)**

En el supuesto de trabajadores, incorporados al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a partir de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, que tengan 30 o menos años de edad, se aplicará sobre la cuota por contingencias comunes que corresponda, en función de la base de cotización elegida y del tipo de cotización aplicable, según el ámbito de protección por el que se haya optado, una reducción, durante los 15 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 30 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento en este Régimen, y una bonificación, en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción, de igual cuantía que ésta.

El límite de edad señalado en el párrafo anterior será de 35 años, en el caso de trabajadoras por cuenta propia.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que se incluyan en el indicado Régimen Especial, que cumplan los requisitos establecidos en aquél.

#### **B) PERSONAS CON DISCAPACIDAD ( DISP. AD. 11ª DE LA LEY 45/2002, DE 12 DE DICIEMBRE)**

Las personas con discapacidad, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, durante los cinco años siguientes a la fecha de alta, de una bonificación del 50 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el mencionado Régimen Especial.

#### **2.2.12. LOS TRABAJADORES AUSENTES EN PERÍODO DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL O SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD (DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA DE LA LEY 12/2001, DE 9 DE JULIO).**

Se mantiene en vigor conforme a la DT Sexta 2 i) RDL 20/2012.

En concreto, a la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

- Una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

- Una bonificación del 100 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como

obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.

### **2.2.13. CONTRATACIÓN DE CUIDADORES EN FAMILIAS NUMEROSAS (ART. 9 DE LA LEY 40/2003, DE 18 DE NOVIEMBRE, DE PROTECCIÓN A LAS FAMILIAS NUMEROSAS).**

Conforme a la DT Sexta 2 k) RDL 20/2012, se mantiene esta bonificación; en concreto la contratación de cuidadores en familias numerosas dará derecho a una bonificación del 45 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleador en las condiciones que legal o reglamentariamente se establezcan, siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, definidos en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 2, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.

Cuando la familia numerosa ostente la categoría de especial, para la aplicación de este beneficio no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

En cualquier caso, el beneficio indicado en el primer párrafo de este artículo sólo será aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

### **2.2.14. BONIFICACIÓN DE CUOTAS DE DETERMINADAS RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL Y REDUCCIONES RESPECTO DE TRABAJADORES DE DETERMINADOS ÁMBITOS GEOGRÁFICOS (DISP.AD. 30ª DEL TRLGSS)**

La DT Sexta 2 letra l) del RDL 20/2012, mantiene estas bonificaciones que se refieren a varios supuestos; concretamente las siguientes:

- El Organismo autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente y los penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias tendrán derecho a una bonificación del 65 % de las cotizaciones, relativas a los mismos, por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.

A las cuotas empresariales por contingencias comunes que se determinen para dichos trabajadores les serán de aplicación las bonificaciones generales que se otorguen a la contratación de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral, sin que les sean de aplicación las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial. Cuando resulten de aplicación las bonificaciones que pudieran estar establecidas o se establezcan para las relaciones laborales de carácter especial, se optará por las que resulten más beneficiosas.

Las partes de la relación laboral de carácter especial de los menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, podrán beneficiarse de las bonificaciones a las que se refieren los dos párrafos anteriores.

Los empresarios, excluida la Administración Pública y las entidades, organismos y empresas del sector público, dedicados a actividades encuadradas en los Sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excepto Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto el Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias, en las Ciudades de Ceuta y Melilla, respecto de los trabajadores que presten servicios en sus centros de trabajo ubicados en el territorio de dichas ciudades, tendrán derecho a una bonificación del 50 % en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial.

Asimismo, los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos dedicados a actividades encuadradas en los sectores descritos en el párrafo anterior, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla, tendrán derecho a una bonificación del 50 % en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes.

La implementación y efectiva aplicación de las bonificaciones previstas en los párrafos anteriores será de manera progresiva durante las tres primeras anualidades de vigencia de la norma. Siendo el primer año del 43 %, el segundo del 46 % y el tercero y sucesivos del 50 %.

### **2.2.15 FIJOS DISCONTINUOS EN EL SECTOR DE TURISMO, COMERCIO VINCULADO AL MISMO Y HOSTELERÍA.**

Se mantiene en vigor la bonificación de la Disposición Adicional 12ª de la Ley 3/2012 en esos contratos del 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social así como desempleo, FOGASA y Formación Profesional de los meses de marzo y noviembre, esta medida se mantendrá, en principio, hasta el 31 de diciembre de 2013.

## **3. BONIFICACIONES SUPRIMIDAS**

En general quedan suprimidas todas las bonificaciones que no están expresamente contempladas en cuanto se ha dicho y, por tanto, todas las de los programas de fomento de empleo, salvo que se mantengan expresamente – en realidad, como se ha visto, muchas de ellas se mantenían y se mantienen sólo para el contrato de emprendedores -.

Además de esa consideración que debe tenerse muy presente, entre las restantes bonificaciones más habituales las que entendemos suprimidas son las siguientes:

### **3.1. CIERTOS CONTRATOS DE FORMACIÓN Y PRÁCTICAS CON DISCAPACITADOS.**

Los contratos de formación con discapacitados celebrados con anterioridad a la reforma laboral de 2010 (disp. ad. 2 ET) disfrutaban de una bonificación del 50 % en las cuotas empresariales) (disp. trans. 6ª del RDL 10/2010 y de la ley 35/2010 de reforma laboral) o bien podían acogerse a las nuevas bonificaciones del contrato de formación contempladas en la reforma laboral de 2010 en tanto éstas sigan vigentes (100 % bonificación) (disp.trans.9ª del RDL 10/2010 y de la ley de reforma laboral) ya sea los que se celebren tras la reforma o los que prorroguen. En ambos casos la cuestión es si siguen vigentes estas bonificaciones por la vía indirecta de la DT 2ª RDL 3/2012.

Esto es si tal disposición se mantendría vigente tras el RDL 20/2012. Y lo mismo cabe plantear en relación con las **bonificaciones en contratos de prácticas** celebrados con este colectivo al amparo de la normativa anterior consistentes en el 50 % de las cotizaciones empresariales de la disp.ad. 2ª del ET pues nos e menciona como vigente por el RDL 20/2012. Es difícil defender tal vigencia dado el carácter genérico de la disp. trans. 2ª del RDL 3/2012 y el carácter tajante de la disp. trans. 6ª del RDL 20/2012 que no contiene reglas de transitoriedad. Así dice que “queda suprimido el derecho de las empresas a la aplicación de bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, cuotas de recaudación conjunta, que se estén aplicando a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, en virtud de cualquier norma, en vigor o derogada, en que hubieran sido establecidas”.

### **3.2. BONIFICACIÓN EN LA CONTRATACIÓN DE BECARIOS E INVESTIGADORES.**

Se regulaban por el RD 63/2006 de 27 de enero (disposición adicional 1ª apartado 1 y 2ª) y RD 278/2007 de 23 de febrero y RD 1393/2007 de 29 de octubre, que contemplan bonificaciones del 30 % en la cotización empresarial por contingencias comunes durante el período de un año, contado desde el día primero del mes siguiente al del alta de dicho personal en el Régimen General de la Seguridad Social.

Ambos están derogados expresamente por la disp. derogatoria del RDL 20/2012.

### **3.3.BONIFICACIÓN POR CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES POR EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE I+D+I**

Contempladas en el RDLeg. 4/0204, ley 35/2006, RD 278/2007 y RD 1432/2003, ley 2/2008).

Derogación expresa por el RDL 20/2012.

### **3.4. MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO DE TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA**

La disposición derogatoria del RDL 20/2012 deroga el art. 4.1 de la ley 43/2006 bonificaciones mantenimiento del empleo de trabajadores de 60 o más años.

En cuanto a los de 59 años no encontramos tampoco norma que la mantenga.

### **3.5. CONTRATACIÓN DE INTERINOS DURANTE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO O DE FAMILIARES (DISP. AD. 14ª DEL ET).**

No encontramos norma que la mantenga

### **3.6. CAMBIO DE PUESTO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL**

Era del 50 % de la base de cotización de contingencias comunes. Desde la Ley 51/2007 de 26 de diciembre (disp. ad. 5º). Ver actualmente la LPGE para 2012, (ley 2/2012).

No encontramos norma que la mantenga,

### **3.7. POR CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJADORES CON ENFERMEDAD PROFESIONAL (RD 1430/2009 DE 11 DE SEPTIEMBRE).**

Tampoco encontramos norma que la mantenga.

### **3.8. BONIFICACIÓN POR LA CONTRATACIÓN DE PREPARADORES DE DISCAPACITADOS DEL PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO (RD 870/2007 DE 2 DE JULIO).**

Lo mismo.

### **3.9. BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

Ya tras el RDL 3/2012 queda derogadas las bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades. Es decir, el supuesto de contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo ya no darán derecho a bonificación, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad. La Ley 3/2012 confirma la derogación

### **3.10. BONIFICACIÓN POR LA CONTRATACIÓN DE PERCEPTORES DE SUBSIDIOS DE DESEMPLEO MAYORES DE 52 AÑOS A TIEMPO COMPLETO.**

Era del 50% de bonificación durante 12 meses (art. 228. 4 LGSS y disposición transitoria 5ª de la Ley 45/2002). La disposición derogatoria del RDL 20/2012 deroga la disposición transitoria 5ª 3.3 de la Ley 45/2002, que habla de la bonificación del 50 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en el caso de contratación temporal, con un máximo de doce meses.