

# Nuevas medidas de fomento del empleo. Incentivos a la contratación y al mantenimiento del empleo previsto en el RD 383/2008, RD 1917/2008, RD 1975/2008, LPGE 2009 y RD-L 2/2009

## Resumen

### NUEVAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

CRISTINA ARAGÓN GÓMEZ

Profesora Ayudante  
Derecho del Trabajo y  
de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid

*La economía atraviesa una de las situaciones más difíciles de los últimos decenios. A diciembre de 2008, el número total de parados se situaba en 3.207.900, con un incremento de más de un millón de personas en tan sólo doce meses. Esta situación se agrava en determinados supuestos en la medida en que a las circunstancias económicas, se adicionan otras personales que dificultan, aún más, tanto la incorporación al mercado de trabajo como el mantenimiento del empleo. Por otro lado, la tasa de temporalidad –aun cuando ha descendido– continúa siendo alarmante. Urge el esta-*

*blecimiento de medidas que hagan frente a la crisis y reduzcan las elevadas tasas de desempleo y de temporalidad. Varias normas aprobadas a finales del año 2008 y a principios del 2009 han introducido nuevos incentivos a la contratación, han mantenido algunos otros –que habían nacido con vigencia meramente anual– y han modificado la cuantía de determinados incentivos, al objeto de fomentar la contratación de colectivos especialmente desfavorecidos. El objeto del presente estudio no es sino analizar con detalle cada uno de estos nuevos incentivos al empleo.*

## Abstract

### NEW MEASURES OF PROMOTION OF THE EMPLOYMENT

*The economy is going through one of the most difficult situations of the last decades.*

*On December 2008, the total number of unemployed persons was up to 3.207.900, with*

*an increment of more than a million people in only twelve months. This situation is becoming worsen in certain cases in which, to the economic circumstances, other personal ones are added that make difficult, even more, so much the incorporation to the labour market, as the maintenance of the employment. On the other hand, the temporality rate –even though it has descended– continues being alarming. It is urgently needed the establishment of measures that can face up to the crisis and reduce the*

*high unemployment and temporality rates. Several norms approved at the end of the year 2008 and at the beginning of the 2009 have introduced new incentives to the contracting, have maintained some other ones –that had been born with a merely annual validity– and have modified the quantity of certain incentives, with the objective of fomenting the contracting of especially unattended groups. The object of the present study is to analyze in detail each one of these new incentives to the employment.*

## Sumario

**I. Introducción. II. Incentivos a la contratación. A) Un nuevo “plan extraordinario para la contratación indefinida”. B) Bonificación por la contratación indefinida de beneficiarios de las prestaciones por desempleo. C) Especial impulso a la contratación indefinida a tiempo parcial. III. Incentivos por mantenimiento del empleo. A) Por cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural. B) Por trabajadores mayores de 59 años de edad. C) Por trabajadores afectados por regulaciones temporales de empleo en este nuevo entorno económico. D) Para bomberos del sector público que hayan alcanzado la edad que les abre el acceso a la pensión de jubilación. IV. Incremento del importe de la bonificación por contratación indefinida de víctimas de la violencia de género. V. Anexo. A) Incentivos previstos para el incremento del empleo. a) Relativos a la contratación indefinida inicial. b) Relativos a la contratación temporal. B) Incentivos previstos para el mantenimiento del empleo. a) Transformación de contratos de duración determinada en indefinidos. b) Conciliación vida familiar y laboral. c) Trabajadores maduros. d) Trabajadores afectados por un ERE temporal.**

## I. INTRODUCCIÓN

Como bien sabemos, la economía atraviesa una de las situaciones más difíciles de los últimos decenios. A diciembre de 2008, el número total de parados se situaba en 3.207.900<sup>1</sup>,

(1) Datos INE: Encuesta de población activa, año 2008.

con un incremento de más de un millón de personas en tan sólo doce meses. La tasa de paro aumentó a lo largo del año 2008 más de cinco puntos, alcanzando el 13,91% de la población activa, y sólo en los meses de enero y febrero de 2009 más de trescientas cincuenta mil personas han perdido su puesto de trabajo<sup>2</sup>. A lo largo del año 2008, se autorizaron 6.227 expedientes de regulación de empleo, en los que se vieron afectados 147.476 trabajadores, más del doble del año anterior<sup>3</sup>.

Esta situación se agrava en determinados supuestos en la medida en que, a las circunstancias económicas, se adicionan otras personales que dificultan, aún más, tanto la incorporación al mercado de trabajo como el mantenimiento del empleo. Así, por ejemplo, entre los 30 y los 45 años de edad, la tasa de paro de las mujeres es 3 puntos superior a la de los hombres<sup>4</sup> y se aprecia, en ese mismo tramo de edad, un claro alejamiento de las mujeres del mercado laboral: mientras la tasa de actividad masculina es del 94,44%, la femenina es del 78,45%. Lo mismo ocurre con los trabajadores de edad madura: Si entre los 25 y los 44 años de edad, la tasa de actividad es del 86,10%, entre los 45 y los 65 años el porcentaje disminuye algo más de 22 puntos (hasta el 63,31%). En el caso de los jóvenes entre 16 y 29 años de edad, la tasa de paro se ha incrementado durante el año 2008 en 9 puntos (4 puntos, por tanto, por encima de la media antes indicada).

Por otro lado, la tasa de temporalidad continúa siendo alarmante. Es cierto que ha disminuido y que, en el último trimestre del año 2008, era del 27,93%, seis puntos por debajo que la existente en el tercer trimestre de 2006 (ya vigente la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 2/2009). No obstante, no parece que el motivo de este descenso se deba a un cambio de hábitos en la dinámica de contratación de la empresa española. De hecho, en diciembre de 2008, el 90,78% de los contratos registrados en el Servicio Público de Empleo eran de carácter temporal. La razón parece obedecer más bien a que los contratos temporales que han llegado a término no han sido renovados. Según se desprende de la encuesta de población activa, a lo largo del año 2008, los asalariados con contrato indefinido se han incrementado en 95.700, mientras que los asalariados con contrato temporal han disminuido en 664.100.

**EL GOBIERNO PUEDE  
ESTABLECER MEDIDAS  
PARA FOMENTAR  
EL EMPLEO ENTRE  
LOS GRUPOS  
CON DIFICULTADES**

(2) Datos SPEE: Evolución del paro registrado, enero 2009.

(3) Datos Ministerio de Trabajo e Inmigración, Boletín de Estadísticas Laborales, año 2008.

(4) Datos del INE: Encuesta de población activa. Tasas de actividad por sexo y grupo de edad. Promedio del 2008.

La tasa de temporalidad antes apuntada se dispara preocupantemente en la contratación de trabajadores jóvenes, tal y como puede apreciarse en el cuadro que se detalla a continuación. De ahí que los incentivos a la contratación indefinida de jóvenes entre 16 y 30 años de edad hayan sido definidos por la doctrina como medidas anti-temporalidad o anti-precariedad<sup>5</sup>.

| TASA DE TEMPORALIDAD |            |
|----------------------|------------|
| Trabajadores         | Porcentaje |
| De 16 a 19 años      | 77,20%     |
| De 20 a 24 años      | 55,55%     |
| De 25 a 29 años      | 41,56%     |
| De 30 a 39 años      | 28,97%     |
| De 40 a 49 años      | 21,68%     |
| De 50 a 59 años      | 14,87%     |
| De 60 a 69 años      | 10,74%     |

Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Población Activa del INE. Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad. Año 2008.

Sabemos que, conforme a lo previsto en el artículo 17.3 ET, el Gobierno puede establecer medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentran especiales dificultades para acceder al empleo y que el artículo 26.1 Ley 53/2003, de Empleo, define como colectivos merecedores de una especial protección a los jóvenes, las mujeres, los desempleados de larga duración mayores de 45 años, los discapacitados y los inmigrantes. Los diferentes incentivos previstos por el legislador —dispersos por todo el ordenamiento, pero cuyo principal exponente lo representa el programa de fomento del empleo contemplado, con vocación de permanencia, en la Ley 43/2006— pretenden dar respuesta a estos problemas, incentivando la contratación, fundamentalmente estable, de estos grupos con especiales dificultades de inserción laboral. Estos incentivos constituyen así un elenco de medidas de acción positiva que trata de paliar la desigualdad de oportunidades de la que parten estos colectivos en su incorporación al mercado de trabajo.

Según se desprende de las estadísticas del Servicio Público de Empleo, el 4,84% de todos los contratos que fueron registrados durante el año 2008 estaban acogidos a alguna de las medidas de fomento del empleo. Este porcentaje podría llevarnos a confusión si no advirtiéramos que el 87,67% del total de contratos registrados son contratos temporales<sup>6</sup>;

(5) GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago: "Incentivos para la contratación indefinida y para la conversión del empleo temporal en fijo" en CRUZ VILLALÓN, Jesús (coord.): *La reforma laboral de 2006. Real-Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio*, Valladolid, Lex Nova, 2006, pág. 242.

(6) 6.197.272 contratos por obra o servicio determinado, 6.639.433 eventuales, 1.535.263 de interinidad, 40.646 contratos de relevo, 62.793 contratos en prácticas, 78.986 contratos para la formación.

## Nuevas medidas de fomento del empleo

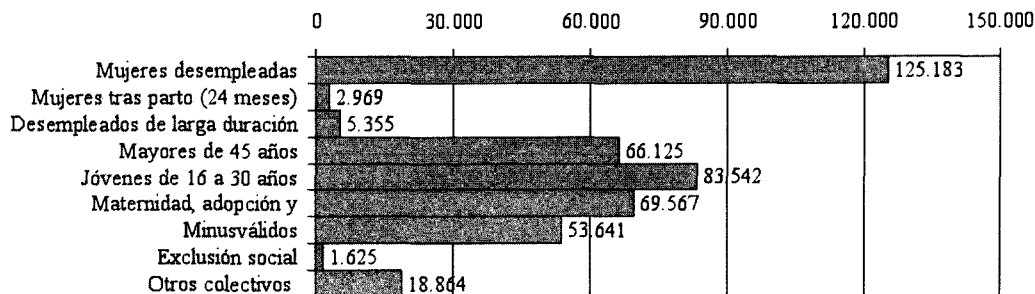
contratos que, salvo supuestos muy excepcionales, no tienen aneja bonificación alguna. Si tenemos en cuenta únicamente los tipos de contrato que, según la Ley 43/2006, sí son bonificables<sup>7</sup> el porcentaje ascendería al 18,26% tal y como se desglosa a continuación:

| TIPO DE CONTRATO           | TOTAL               | BONIFICADOS       | % sobre TOTAL |
|----------------------------|---------------------|-------------------|---------------|
| Indefinidos                | 876.094,00          | 88.922,00         | 10,15%        |
| Indefinidos fomento empleo | 236.380,00          | 197.311,00        | 83,47%        |
| Indefinido minusválidos    | 10.431,00           | 10.431,00         | 100,00%       |
| Temporal minusválidos      | 15.327,00           | 15.327,00         | 100,00%       |
| Transformaciones           | 779.700,00          | 38.272,00         | 4,91%         |
| <b>TOTALES</b>             | <b>1.917.932,00</b> | <b>350.263,00</b> | <b>18,26%</b> |

Elaboración propia en base a los datos facilitados por el Servicio Público de Empleo. Datos acumulados. Año 2008.

Estas bonificaciones se concentran fundamentalmente en la contratación de mujeres desempleadas y, en menor proporción, de jóvenes entre 16 y 30 años, de desempleados con ocasión de una maternidad, una adopción o un acogimiento, y de mayores de 45 años de edad.

### Contratos bonificados. Año 2008



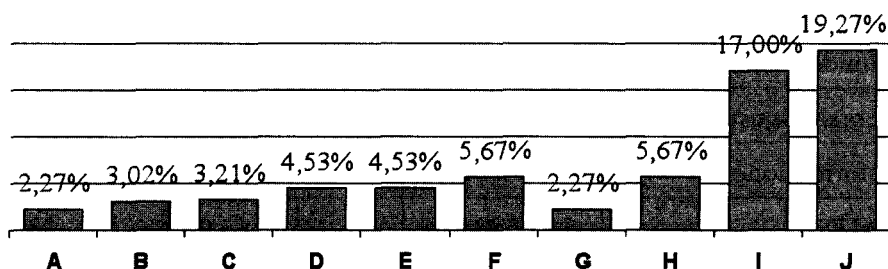
Elaboración propia en base a los datos del Servicio Público de Empleo. Año 2008.

Conforme a la Encuesta Trimestral de Coste Laboral correspondiente al tercer trimestre del año 2008, las reducciones y las bonificaciones en las cuotas constituyeron un ahorro en

(7) El contrato indefinido, el contrato para el fomento de la contratación indefinida y las transformaciones en indefinido.

el coste empresarial a la Seguridad Social del 3,5% de promedio, por trabajador y mes. Tal porcentaje es, como apuntábamos, un mero promedio. El siguiente gráfico refleja, sin embargo, el ahorro empresarial en bonificaciones, con respecto a un contrato indefinido no bonificado, en función del colectivo al que pertenezca el desempleado contratado, partiendo de un coste laboral medio de 26.462,87 euros<sup>8</sup> anuales.

### AHORRO SOBRE EL COSTE TOTAL



|   |                                                                                         |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| A | Desempleados de larga duración                                                          |
| B | Jóvenes desempleados entre 16 y 30 años                                                 |
| C | Mujeres desempleadas                                                                    |
| D | Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto, a la adopción o al acogimiento |
| E | Mujeres contratadas tras 5 años de inactividad laboral                                  |
| F | Víctimas de la violencia de género                                                      |
| G | Desempleados en situación de exclusión social                                           |
| H | Desempleados con responsabilidades familiares                                           |
| I | Desempleados con discapacidad                                                           |
| J | Desempleados con discapacidad severa                                                    |

Pues bien, varias normas aprobadas a finales del año 2008 y a principios de 2009 han introducido nuevos incentivos a la contratación, han mantenido algunos otros –que habían nacido con vigencia meramente anual– y han modificado la cuantía de determinados incentivos, al objeto de fomentar la contratación de colectivos especialmente desfavorecidos (como es el caso de las víctimas de la violencia de género). El objeto del presente estudio no es sino analizar con detalle cada uno de estos nuevos incentivos al empleo.

(8) Según los datos del INE de la Encuesta Anual de Coste Laboral correspondiente al año 2007, teniendo en cuenta el coste salarial más el importe de la cuota patronal a la Seguridad Social.

### II. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

#### A) Un nuevo “plan extraordinario a la contratación”

Con el propósito de “seguir protegiendo a quienes, en esta coyuntura difícil, pueden perder su empleo, así como de frenar su destrucción y favorecer su creación” el Gobierno aprobó el RD 1975/2008, de 28 de noviembre<sup>9</sup>, a través del cual se contempló un elenco de medidas en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda. Tan ambicioso objetivo se concretó, en este real decreto, en dos únicos instrumentos de índole laboral: El primero, destinado a fomentar la contratación de un específico colectivo de desempleados. El segundo, dirigido a facilitar el autoempleo, incrementando a este respecto el importe máximo de la prestación por desempleo que pueden capitalizar los beneficiarios que pretendan constituirse como autónomos.

Centrándonos exclusivamente en la primera de estas medidas, el artículo 1.Uno RD 1975/2008 modificó el artículo 3 Ley 43/2006, sustituyendo el ya obsoleto “plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo” –en la medida en que afectaba a los contratos de duración determinada celebrados con anterioridad al 1 de julio de 2006– por otro nuevo plan, también extraordinario, para la contratación indefinida de desempleados con responsabilidades familiares. Conforme a su nueva redacción, las empresas que contraten a trabajadores con responsabilidades familiares tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 125 euros al mes (1.500 euros al año) durante un período de dos años. Si el contrato fuera a tiempo parcial, esta cuantía se modularía mediante la aplicación de los porcentajes correctores previstos en el artículo 7.2 Ley 43/2006.

Para poder beneficiarse de este incentivo, y al margen de los requerimientos establecidos en los artículos 5 y 6 Ley 43/2006, han de cumplirse los siguientes requisitos: a) el contrato ha de celebrarse en un determinado período de tiempo; concretamente, entre la fecha de entrada en vigor de la norma (el día 3 de diciembre de 2008) y el 31 de diciembre de 2010; b) la relación ha de ser de carácter indefinido (con independencia de que sea un contrato indefinido ordinario o de un contrato para el fomento de la contratación indefinida, en aplicación de la Disposición Adicional Primera Ley 12/2001); c) el contrato

**EL NUEVO PLAN PARA  
EL FOMENTO  
DEL EMPLEO BONIFICA  
LA CONTRATACIÓN  
DE TRABAJADORES CON  
CARGAS FAMILIARES**

(9) BOE de 2 de diciembre de 2008, núm. 290.

debe celebrarse por escrito y en el modelo oficial; d) el profesional ha de encontrarse en situación de desempleo, y e) ha de tener responsabilidades familiares, entendiéndose por tales el tener “uno o más hijos a su cargo”.

Resulta sorprendente que el precepto no defina qué ha de interpretarse por hijo a cargo a estos efectos. Hubiera sido conveniente fijar, al menos, algún límite de edad. Sin embargo, nada dice el legislador al respecto. Al margen de la crítica que merece este importante olvido, la práctica administrativa está entendiendo por tal, el menor de 26 años o mayor de dicha edad discapacitado que carezca de rentas iguales o superiores al salario mínimo interprofesional y que conviva con el desempleado<sup>10</sup>, aplicando, en definitiva, de forma analógica la definición prevista por el legislador en el artículo 4.3 RD 625/1985, para la determinación de las cuantías mínimas y máximas de la prestación por desempleo<sup>11</sup>.

El artículo 1.Dos RD 1975/2008 ha incorporado además un nuevo párrafo al apartado 1 del artículo 7 Ley 43/2006; precepto destinado a establecer el régimen de compatibilidades de las distintas bonificaciones. En su virtud, transcurrido el período de dos años, el empleador podría acogerse a cualquiera de las bonificaciones que pudieran corresponderle y por el tiempo que restara de la misma. Así, por ejemplo, si la empresa contratara con carácter indefinido a una mujer desempleada que tiene un hijo biológico de 13 años, tendría derecho, durante los dos primeros años, a esta nueva bonificación por contratación de desempleados con responsabilidades familiares (1.500 euros/año) y, durante los dos años siguientes, al incentivo establecido por contratación de mujeres (850 euros/año), por cuanto esta última bonificación tiene una duración de 4 años y habría que descontar el período ya consumido por la anterior.

Son varias e importantes las dudas que suscita el precepto. Además de la ya indicada con anterioridad —con respecto a qué ha de entenderse por hijo a cargo—, el legislador tampoco clarifica cuál es el momento que hemos de tomar como referente para determinar cuál o cuáles son las bonificaciones que pudieran corresponder al trabajador; esto es, si la fecha de la contratación o una vez transcurrido el período de dos años. Si la empresa contrata a un trabajador con responsabilidades familiares de 44 años de edad, transcurridos los dos años, ¿podría beneficiarse de la bonificación contemplada para los mayores de 45? Es cierto que el trabajador no acredita tal edad cuando fue contratado, pero sí lo hace una vez extinguida la bonificación anterior.

Partiendo de la lógica que inspira este tipo de incentivos al empleo, parece que los requisitos han de cumplirse en el momento de la incorporación a la empresa. Volviendo a los ejemplos anteriores, si la mujer contratada tuviera un hijo biológico, no de 13 años, sino de 13 meses, la empresa tendría derecho —una vez extinguida la bonificación por contratación de desempleados con responsabilidades familiares— a la prevista por con-

(10) Ver cuadros del Servicio Público de Empleo Estatal describiendo las peculiaridades de los contratos indefinidos bonificados, disponible en Internet: <http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/contratos/pdf/inderesponfam.pdf>.

(11) BOE de 7 de mayo de 1985, núm. 109.



tratación de mujeres en los 24 meses siguientes al parto, a la adopción o al acogimiento (1.200 euros/año) y por el tiempo que restare de la misma, aun cuando en ese momento ya hubieran transcurrido más de 24 meses desde el parto. Y si la empresa contratara a un desempleado –varón– con responsabilidades familiares y 44 años de edad, transcurridos los dos años, no tendría derecho a la bonificación prevista para los mayores de 45, por cuando dicho requisito no se acreditaba al inicio de la relación laboral.

La siguiente duda que plantea el precepto es si la empresa, con el propósito de beneficiarse de la bonificación contemplada en este nuevo plan extraordinario por contratación, podría preguntar al candidato en un proceso de selección si tiene o no responsabilidades familiares. Como sabemos, la LO 1/1982, de 5 de mayo<sup>12</sup>, en desarrollo del artículo 18.1 CE, protege al ciudadano frente a todo género de intromisiones ilegítimas en la intimidad personal y familiar (artículo 1). Este derecho conlleva el reconocimiento de la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y al conocimiento de los demás, confiriendo a la persona el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda información en la esfera íntima. La tutela de la intimidad personal y familiar del candidato tiene además, en este caso, un valor instrumental, al objeto de protegerle frente a una posible discriminación en el acceso al empleo por sus condiciones o circunstancias personales.

El profesional de los recursos humanos participe en el proceso de selección debería, por tanto, centrarse en averiguar los aspectos del candidato que sean relevantes para el desempeño del concreto puesto de trabajo. Las circunstancias de su vida privada, en la medida en que son irrelevantes en el contexto de la relación laboral, deberían quedar fuera del ámbito de conocimiento del empleador, reputándose por tanto ilegítimas las preguntas relacionadas con su situación personal.

De hecho, con el fin de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, la LO 3/2007, de 22 de marzo<sup>13</sup>, impuso a las empresas de más de 250 trabajadores la obligación de negociar planes de igualdad; planes que han de contener, entre otras, las materias relativas al acceso al empleo, tal y como reconoce el artículo 46.2 de la ley (encargado de definir los planes y de delimitar su contenido). Pues bien, en la práctica, se constata una tendencia a objetivizar los procesos de selección, impidiendo que las empresas indaguen sobre las circunstancias personales o familiares de los candidatos. Así, por ejemplo, una de las directrices sectoriales fijadas por el convenio colectivo de la industria química para la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad en ámbitos inferiores es el “establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales” (artículo 103 del XV convenio colectivo de la industria química<sup>14</sup>).

(12) LO 1/1982, de 5 de mayo (BOE del 14, núm. 115), de derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

(13) Ley 3/2007, de 22 de marzo (BOE del 23, núm. 71), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

(14) BOE de 29 de agosto de 2007, núm. 207.

A nivel empresarial, otro ejemplo de lo expuesto lo protagoniza el plan de igualdad del Banco Santander<sup>15</sup>, conforme al cual, “en las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista”, o el plan de igualdad del Banco Español de Crédito, que establece, como una de las medidas para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, el objetivo de “estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente información necesaria y relevante para el puesto de trabajo”. También el preacuerdo de plan de igualdad de El Corte Inglés<sup>16</sup> ha eliminado en los documentos de selección las cuestiones que van más allá de las curriculares, suprimiendo preguntas relacionadas con el estado civil, el número de hijos, la fecha del matrimonio u otros datos familiares. Y conforme al Plan de igualdad de Mutualia<sup>17</sup>, en las pruebas de selección, “se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido personal”.

En definitiva, salvo que el propio candidato hiciera a la empresa partícipe de su situación personal durante el proceso de selección, la empresa sólo tendrá conocimiento de tales circunstancias con posterioridad: bien porque al Servicio Público de Empleo le consten esos datos, bien porque el trabajador quisiera que se tuvieran en cuenta sus circunstancias personales y familiares en el cálculo del tipo de retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas y, a tal efecto, las indicara en el modelo 145 de comunicación de datos al pagador<sup>18</sup>. En tales casos, la bonificación se habría convertido en un “peso muerto” (haciendo uso del término acogido por los economistas), en la medida en que la contratación de ese candidato se hubiera realizado aun cuando ese incentivo no se hubiese concedido. La medida de fomento del empleo habría perdido, por tanto, su finalidad selectiva, de orientación de la decisión de la empresa para contratar a los colectivos des-empleados más desfavorecidos.

## **B) Bonificación por la contratación indefinida de beneficiarios de las prestaciones por desempleo**

El artículo 5 RD-Ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas<sup>19</sup> (en adelante, RD-Ley 2/2009) ha aprobado una nueva bonificación de vigencia limitada al objeto de favorecer la contratación de demandantes de empleo perceptores a su vez de prestaciones por desempleo.

(15) Disponible en internet: <http://www.comfia.net/html/9053.html>.

(16) Disponible en internet: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/80719.pdf>.

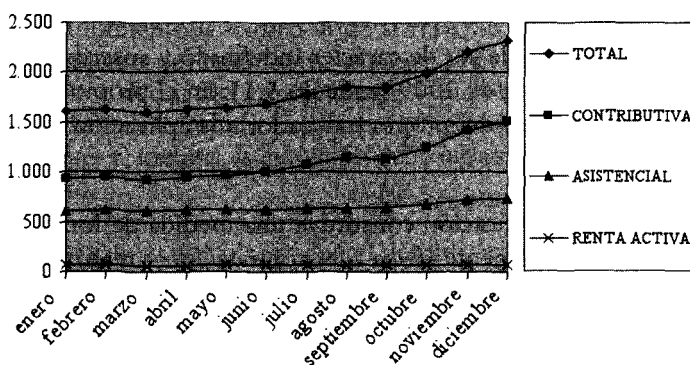
(17) Disponible en internet: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/82335.pdf>.

(18) Conforme al modelo aprobado por la Resolución de 11 de diciembre de 2008, (BOE del 18, núm. 304) del Departamento de Gestión Tributaria de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

(19) BOE de 7 de marzo de 2009, núm. 57. Este RD-Ley, que fue adoptado sin el apoyo de los agentes sociales, ha sido convalidado por Resolución de 26 de marzo de 2009, (BOE de 3 de abril, núm. 81) del Congreso de los Diputados. No obstante, se aprobó por unanimidad que fuera tramitado como proyecto de ley y en la fecha de cierre de este artículo, sigue abierto el plazo de presentación de enmiendas.

Ya vimos cómo los incentivos al empleo pretendían impulsar el acceso al mercado de trabajo de determinados colectivos con especiales dificultades de incorporación a éste. En el caso contemplado en el artículo 5 RD-Ley 2/2009, el propósito del legislador es otro: El colectivo al que pertenezca el trabajador es indiferente; basta con que sea preceptor de prestaciones por desempleo. Lo que se pretende, en definitiva, es favorecer el tránsito desde la situación de beneficiario de la prestación por desempleo a la de trabajador en activo. En enero de 2009, 2.435.894 desempleados eran perceptores de prestaciones por desempleo y hemos de partir de un gasto medio de 1.068,20 euros mensuales por beneficiario, incluyendo las cotizaciones a la Seguridad Social<sup>20</sup>. De hecho, ya apuntó el Ministro de Trabajo que, teniendo en cuenta el crecimiento del paro, el Servicio Público de Empleo Estatal finalizaría con déficit el año 2009<sup>21</sup>.

**BENEFICIARIOS SEGÚN TIPO DE PRESTACIÓN**



**EL IMPORTE DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO PENDIENTE DE PERCIBIR SE DEDUCE DE LA CUOTA PATRONAL**

Datos en miles. Elaboración propia en base a datos del SPEE. Año 2008. Hay que advertir que éstos incluyen las prestaciones percibidas por los trabajadores eventuales agrarios.

Con el propósito apuntado, el legislador reconoce a las empresas que contraten a desempleados beneficiarios de las prestaciones por desempleo, el derecho a una bonificación del coste de Seguridad Social cuya cuantía se equipara al importe de la prestación por desempleo pendiente de percibir por el beneficiario. De esta manera, el gasto que representa la prestación se destina –no a sustituir la ausencia de rentas– sino a reducir el importe de la cuota patronal con el objeto de favorecer la

(20) Datos del Servicio Público de Empleo Estatal, avance de datos estadísticos: Demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo, febrero de 2009.

(21) Noticia publicada en internet: [www.elpais.com](http://www.elpais.com) el día 9 de enero de 2009.

contratación del beneficiario. Esta novedosa medida apoya tanto a la empresa (que ve reducidos sus costes de contratación) como al desempleado (que obtiene de esta manera un nuevo sustituto a su renta perdida), como a la economía, en la medida en que se mantiene la producción.

Para tener derecho a este incentivo, han de cumplirse determinados requisitos:

- En primer lugar, ya hemos visto que el trabajador ha de encontrarse desempleado y ha de ser perceptor de la prestación por desempleo. Hay que advertir que la medida no sólo se destina a los beneficiarios de prestaciones contributivas, sino también a los desempleados que perciban el subsidio asistencial por desempleo o de la renta activa de inserción (artículo 5.1).
- En el caso de ser beneficiario de la prestación contributiva, el legislador exige un requerimiento adicional, pues debe haber cobrado la prestación durante, al menos, un período de tres meses (artículo 5.3).
- Con respecto a la relación laboral, ha de ser de carácter indefinido y suscribirse en el modelo oficial antes del 31 de diciembre de 2009 (artículo 5.1). En el propio contrato, deberá hacerse constar el consentimiento del propio trabajador a la aplicación de la bonificación (artículo 5.5).

Como se aprecia de lo expuesto, la bonificación constituye una medida de fomento del empleo de vigencia temporal pues únicamente afecta a las contrataciones realizadas hasta la fecha indicada. No obstante, el Gobierno evaluará la efectividad de la medida y, en función de la evolución que experimente el empleo y previa consulta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrá establecer la prórroga de su vigencia por un año más (Disposición Final Tercera).

- Por último, el empresario ha de garantizar la estabilidad en el empleo del trabajador contratado durante al menos un año. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro “de las bonificaciones aplicadas”.
- A los requisitos expuestos, hemos de añadir las exigencias contempladas en el programa de fomento del empleo, pues el apartado 8º del artículo 5 se remite expresamente a la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006; si bien, no resulta aplicable la exención prevista en el artículo 6.2 de dicha ley. Esta exclusión conlleva la posibilidad de que se beneficien de esta bonificación las empresas que, en los 12 meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos bonificados por despido improcedente o por despido colectivo. Esta medida favorece una sustitución de unos trabajadores –por cuya contratación la empresa tuviera derecho a una bonificación cercana a su término– por otros más baratos, difícilmente justificable.

## Nuevas medidas de fomento del empleo

Parece que la voluntad del legislador es que, incumplido el deber de mantener en el empleo al trabajador por un período de tiempo igual o superior al año, se reintegren todas las bonificaciones que han sido aplicadas, con independencia del tiempo durante el cual el trabajador haya prestado efectivamente servicios. Esta regulación beneficia, paradójicamente, al empresario que haya mantenido un mes al trabajador en el empleo frente al que haya respetado un período de once meses, pues cada uno de ellos tendrá que reintegrar los incentivos aplicados en tales períodos de tiempo: los correspondientes a un mes, el primero, y los relativos a once meses, el segundo, lo que no parece tener mucho sentido. Por otro lado, esta obligación de reintegrar las bonificaciones que, tras la extinción del contrato, hubieran devenido indebidas resulta compatible con lo previsto en la LISOS, cuyo artículo 22.10 tipifica como infracción grave el obtener o disfrutar de forma indebida bonificaciones o reducciones en el pago de las cuotas sociales que correspondan. Infracción que se sancionará con multa de 626 euros a 6.250 euros por cada uno de los trabajadores afectados [artículo 40.1.b) LISOS].

De acuerdo al tenor literal del precepto, no constituye incumplimiento la extinción del contrato que obedezca a alguna de las siguientes causas: despido disciplinario reconocido o declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente del trabajador (en los grados de total, absoluta o gran invalidez). A sensu contrario, sí implicaría un incumplimiento la extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo de las partes, el desistimiento del empresario durante el período de prueba, el despido disciplinario reconocido o declarado improcedente —entendemos que, siempre que se opte por la indemnización—, el despido por causas objetivas —con independencia de la causa y de su calificación— e, incluso, la extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.

A diferencia de lo que ocurre con el despido improcedente, no existe en nuestro Ordenamiento Jurídico ningún acto por el que las partes reconozcan la procedencia del despido. Sin embargo, el legislador concibe como eximente el despido reconocido o declarado procedente. Hemos de entender, por tanto, que se trata de un mero reconocimiento tácito del trabajador; reconocimiento que habrá que deducir de la ausencia de impugnación por su parte de la decisión extintiva. El problema es que tal regulación puede favorecer, en la práctica, situaciones de fraude; situaciones de connivencia entre el empresario y el trabajador para que este último se aquiete al despido (a cambio de una contraprestación económica, por ejemplo) al objeto de evitar las consecuencias derivadas de la inobservancia de la obligación de mantenimiento del empleo.

El importe de la bonificación asciende al 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes y se prolonga por un plazo máximo de tres años. En efecto, el derecho a este incentivo puede extinguirse con anterioridad a la llegada de los tres años en la medida en que —como hemos visto— el legislador vincula el importe de la bonificación a la cuantía de la prestación o del subsidio por desempleo o de la renta activa de inserción. Así, al margen de la limitación temporal, el legislador introduce una segunda limitación cuantitativa, pues la bonificación no podrá superar en ningún caso el importe de la prestación que tuviera pendiente de percibir el beneficiario al inicio de la relación laboral. A tal fin, el empresario ha de requerir al trabajador un certificado del Servicio

Público de Empleo Estatal en el que conste la cuantía remanente, pues se trata de un dato confidencial que la empresa no puede obtener directamente.

Partiendo de lo expuesto y tomando como ejemplo la prestación por desempleo contributiva, la cuantía de la bonificación oscilaría entre un máximo de 26.899,92 euros, en cómputo global (para un desempleado que estuviera percibiendo la prestación en su cuantía y duración máxima)<sup>22</sup>, y 492,08 euros (para un desempleado que, por el contrario, estuviera percibiendo la prestación en su cuantía y duración mínima)<sup>23</sup>.

Teniendo en cuenta que la cuantía de la bonificación se vincula al importe de la prestación y partiendo de los criterios de su cálculo, este incentivo favorece la contratación de desempleados con una buena trayectoria profesional (porque en su anterior empresa vieran cotizando por bases muy altas y/o porque acreditaran un largo período cotizado); desempleados que, por ese mismo motivo, podrían haber percibido indemnizaciones por extinción de contrato superiores. En definitiva, esta regulación reduce las posibilidades de contratación de quien más lo necesita<sup>24</sup>. Ello pone de manifiesto que el propósito del legislador no es tanto proteger la situación de necesidad en la que se encuentra el desempleado, como reducir el elevado número de beneficiarios de las prestaciones por desempleo.

Conforme al tenor literal de la norma, si el contrato de trabajo se celebrara a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación “se reducirá en proporción a la jornada pactada”. No alcanzamos a comprender el propósito del legislador. La bonificación contemplada en el artículo 5 RD-Ley 2/2009 reviste carácter porcentual y no fijo; o dicho de otra manera, se calcula aplicando un porcentaje a la cuota patronal por contingencias comunes. Por tanto, su importe disminuye o aumenta conforme lo haga el salario del trabajador, en la medida en que la cuota se calcula sobre la base de cotización y ésta a su vez sobre la retribución percibida por el empleado. Si el contrato se celebrara a tiempo parcial, teniendo en cuenta que el salario se reduce en proporción a la jornada realizada, la bonificación se adecuaría de forma automática. Carecería, por tanto, de sentido la

(22) La prestación máxima por desempleo contributivo para un beneficiario con dos o más hijos a cargo es de 1.383,99 euros al mes o, lo que es lo mismo, 46,13 euros al día que, multiplicada por 630 días (720 - 90 días, ya que el legislador exige, en el caso de desempleados beneficiarios de la prestación contributiva, haber percibido la misma durante, al menos, tres meses) representa 29.061,90 euros. Lo que ocurre es que el legislador introduce un segundo límite temporal. En su virtud, la bonificación no podrá superar tres años de duración. Si la bonificación representa el 100% de la base de cotización y ésta no puede superar el tope máximo de 3.166,20 euros, conforme a lo previsto en el artículo 3 de la Orden TIN 41/2009, por la que se desarrollan las normas de cotización, la cuota supondría 747,22 euros mensuales (resultado de multiplicar la base máxima, 3.166,20 euros, por el tipo empresarial por contingencias comunes, 23,60%) lo que implica una bonificación en cómputo global de 26.899,92 (747,22 euros mensuales multiplicados por 36 mensualidades, como límite temporal máximo fijado por el legislador). Adviértase que la cuantía de la bonificación es aproximada pues los cálculos se han realizado de acuerdo a la base máxima correspondiente a este año 2009 y hemos de tener en cuenta que este límite aumenta cada año.

(23) La prestación mínima por desempleo contributivo para un beneficiario que no tiene hijos a su cargo asciende a 492,08 euros mensuales; esto es, 16,40 euros al día que, multiplicados por 30 días (120 días - 90 ya consumidos) suponen 492,08 euros de bonificación.

(24) CAVAS MARTÍNEZ, FAUSTINO: “Medidas urgentes para el fomento y el mantenimiento del empleo y para la protección de las personas desempleadas (Real Decreto-ley 2/2009)”, *Aranzadi Social*, 2009, núm. 2, pág. 4 de 21 (versión digital).

advertencia del legislador, salvo que su propósito fuese otro: reducir el porcentaje aplicable sobre la cuota en proporción a la jornada realizada, de manera que si se trabaja la mitad de aquélla el porcentaje a aplicar fuese el 50 en vez del 100%, en cuyo caso, los contratos a tiempo parcial merecerían una doble penalización. Pero no parece que sea ésta la intención del legislador por dos motivos. En primer lugar, por el sentido propio de sus palabras, en la medida en que el precepto advierte de que lo que se reduce es la cuantía de la bonificación y no el porcentaje aplicable. En segundo lugar, por la finalidad de la propia norma. Como tendremos oportunidad de analizar en el epígrafe siguiente, el RD-Ley 2/2009 adopta una serie de medidas precisamente para impulsar el contrato a tiempo parcial y esta doble penalización apuntada colisionaría con tal propósito. Por lo expuesto, nos inclinamos a pensar que la interpretación correcta es la primera y que se trata, por tanto, de una redundancia legislativa.

La bonificación a que se refiere el artículo 5 RD-Ley 2/2009 se aplicará automáticamente en los correspondientes boletines de cotización y resulta incompatible con cualesquiera otras previstas con la misma finalidad. Así, en el caso de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones, sólo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al empresario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social. A diferencia de lo que ocurre con la bonificación por contratación de desempleados con responsabilidades familiares que, finalizada ésta, el empresario puede acogerse a cualquier otra bonificación a que pudiera tener derecho, nada dice el legislador en esta ocasión al respecto. Por lo tanto, extinguida la bonificación (por agotamiento de la cuantía o por llegada del término máximo), el beneficiario no tendría derecho a ninguna otra, salvo a las previstas por mantenimiento del empleo, en el caso de que el trabajador se encontrara en algunos de los supuestos merecedores de protección.

Finalmente, sí que es importante hacer constar que el disfrute de la bonificación por el empresario (aun cuando su importe se equipara a la cuantía de la prestación) no afectará al derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir; de ahí que no se entienda bien el porqué se requiere el expreso consentimiento del trabajador a la aplicación de la medida.

**SI LA CONTRATACIÓN  
DIERA LUGAR A VARIAS  
BONIFICACIONES, SÓLO  
SE PODRÁ APLICAR  
UNA DE ELLAS**

### C) Especial impulso a la contratación indefinida a tiempo parcial

El RD-Ley 2/2009 apuesta por favorecer la contratación indefinida a tiempo parcial en la medida en que representa un tipo de relación que “por las ventajas que ofrece de cara a una mejor conciliación de la vida laboral y familiar y para una más adecuada organización del trabajo puede resultar especialmente atractivo para trabajadores y empresarios” y que, aunque el legislador no lo mencione de forma expresa, representa un claro mecanismo de reparto de un bien, en este momento escaso, como es el empleo. Con tal propósito, el legislador introduce las siguientes medidas:

En primer lugar, el artículo 6.Uno RD-Ley 2/2009 ha modificado la redacción del artículo 1.1 Ley 43/2006. A raíz de esta reforma, el Programa para el fomento del empleo contemplado en este cuerpo normativo se dirige no sólo a la contratación de desempleados, sino también a la contratación de empleados demandantes de mejor empleo, cuando éstos se encuentren prestando servicios con un contrato a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a un tercio de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

En segundo lugar, el artículo 6.Dos RD-Ley 2/2009 confiere una nueva redacción al artículo 2.7 Ley 43/2006. Como sabemos, el Programa para el fomento del empleo se caracterizó por implantar unos incentivos a la contratación de importe fijo y no porcentual, lo que exigió el necesario establecimiento de un mecanismo de corrección para adaptar el importe de la bonificación a la jornada realizada por el trabajador. Concretamente, se previeron tres reducciones en el importe íntegro de la bonificación: a) una reducción mínima de un 25%, cuando la jornada era igual o superior a la mitad de la jornada completa y no alcanza las tres cuartas partes de ésta; b) una reducción media de un 50%, cuando la jornada era igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual e inferior en la mitad; y c) una reducción máxima de un 75%, en el caso de que la jornada realizada por el trabajador no llegara a la cuarta parte de la jornada de un contrato a tiempo completo.

Pues bien, conforme a la nueva redacción, el importe de la bonificación correspondiente a los contratos a tiempo parcial es el resultado de aplicar, a la cuantía prevista, un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato, pero incrementado en un 30%, sin que en ningún caso pueda superar el 100% del importe total. Adviértase que, de acuerdo al tenor literal del precepto, no se establece un incremento lineal de 30 puntos, sino un incremento del 30% sobre la jornada realizada. En su virtud, si un trabajador prestara servicios el 50% de la jornada, la empresa se beneficiaría de un 65%<sup>25</sup> del importe de la bonificación que correspondiera en función del colectivo al que perteneciese el trabajador. Y si el trabajador asumiera el 80% de la jornada, el porcentaje a aplicar sería del 100% pues, aun cuando el porcentaje de jornada realizada, incrementado en un 30%, alcanzase el 104%, no se podría superar el límite de la cuantía de la bonificación. No obstante, resulta dudosa la interpretación del precepto, pues de tal redacción se deriva una consecuencia ilógica en una reforma que tiene por objeto estimular la contratación a tiempo parcial: Las bonificaciones actuales resultan en algunos casos iguales o inferiores a las

(25) 50% + 30% de 50.



## Nuevas medidas de fomento del empleo

establecidas con anterioridad, tal y como se constata en la siguiente tabla, lo que nos lleva a plantearnos si no estamos ante un defecto de redacción del legislador y que su propósito era incrementar en 30 puntos el porcentaje aplicable.

| BONIFICACIÓN CONTRATOS TIEMPO PARCIAL |              |       |
|---------------------------------------|--------------|-------|
| % DE JORNADA REALIZADA                | BONIFICACIÓN |       |
|                                       | ANTES        | AHORA |
| 10%                                   | 25%          | 13%   |
| 20%                                   | 25%          | 26%   |
| 30%                                   | 50%          | 39%   |
| 40%                                   | 50%          | 52%   |
| 50%                                   | 75%          | 65%   |
| 60%                                   | 75%          | 78%   |
| 70%                                   | 75%          | 91%   |
| 80%                                   | 100%         | 100%  |
| 90%                                   | 100%         | 100%  |

Interpretando el precepto en sus propios términos, si la empresa contratara a un trabajador desempleado con responsabilidades familiares mediante un contrato a tiempo parcial cuya jornada representara el 50% de la jornada completa, tendría derecho a una bonificación de 975 euros al año<sup>26</sup>, durante un período de dos años. De lo expuesto, se deduce que la empresa obtendría un beneficio superior si, para cubrir una misma vacante a tiempo completo, empleara a varios trabajadores a tiempo parcial en vez de a uno solo. Continuando con el ejemplo anterior, si la empresa ocupara la vacante con un único trabajador (desempleado con responsabilidades familiares), el ahorro empresarial ascendería a 1.500 euros anuales. Por el contrario, si la empresa cubriera ese puesto con dos empleados a tiempo parcial (también desempleados con responsabilidades familiares) que asumieran, cada uno de ellos, la mitad de la jornada ordinaria de trabajo, el ahorro supondría 1.950 euros al año en cómputo global, pues el límite del 100% de la cuantía opera por trabajador contratado, no por jornada completa cubierta.

### III. INCENTIVOS POR MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

#### A) La reducción en caso de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural

La Disposición Adicional Séptima Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009<sup>27</sup> (en adelante, LPGE de 2009), ha mantenido la re-

(26) Resultado de aplicar a la cuantía de la bonificación (1.500 euros anuales) un 65% (50% incrementado en un 30%).

(27) BOE de 24 de diciembre de 2008, núm. 309.

ducción en la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo, motivado por una situación de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural<sup>28</sup>.

Como sabemos, el personal sanitario del servicio de prevención ha de estudiar y valorar, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente [artículos 26 LPRL y 37.3.g) RD 39/1997<sup>29</sup>]. Si el resultado de la evaluación revelase un posible riesgo para la mujer embarazada, para el feto o para el hijo lactante, el empresario deberá adoptar determinadas medidas al objeto de evitar la exposición de la trabajadora al mismo: En primer lugar, la empresa deberá adaptar el puesto de trabajo lo que puede conllevar, en caso de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. En segundo lugar, si tal adaptación no fuese posible o, siéndolo, resultase ineficaz (porque el puesto siguiera siendo perjudicial y así lo certificarán los servicios médicos del INSS o de la Mutua –en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales–, con el informe del médico del servicio nacional de salud que asista facultativamente a la trabajadora), el empresario deberá reubicar a la empleada en un nuevo puesto de trabajo compatible con su situación, hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto anterior. Si no existiese un puesto compatible dentro del mismo grupo profesional o en una categoría equivalente, el propio legislador permite que el cambio exceda esos contornos; si bien, la trabajadora conservará en tal caso el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Finalmente, si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible o no pudiera exigirse por motivos justificados, el contrato de trabajo quedaría en situación de suspensión durante la cual la trabajadora percibiría un subsidio del sistema de Seguridad Social que ascendería al 100% de la base de cotización por contingencias profesionales anterior a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato.

Centrándonos en ese segundo nivel de protección, ya apuntamos que, cuando el cambio de puesto de trabajo excede los límites del grupo profesional o se produce entre categorías profesionales no equivalentes, la trabajadora mantiene la retribución del puesto de origen. Esta garantía resulta adecuada si las funciones encomendadas son inferiores; no así si son superiores, en cuyo caso, y teniendo en cuenta la remisión que realiza el propio artículo 26 LPRL a las reglas y criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional ex artículo 39 ET, consideramos que si la trabajadora realizara funciones correspondientes a una categoría profesional superior, percibiría la retribución correspondiente a esta última. Una interpretación contraria conllevaría un enriquecimiento injusto del empresario y una vulneración de los criterios de movilidad funcional ya mencionados<sup>30</sup>.

(28) En los mismos términos a como lo había hecho con anterioridad la Disposición Adicional Quinta Ley 51/2007, de 26 de diciembre (BOE del 27, núm. 310), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

(29) RD 39/1997, de 17 de enero (BOE del 31, núm. 27), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

(30) GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, APARICIO TOVAR, Joaquín: *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Editorial Trotta, Madrid, 1996, págs. 174 y 175. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio: "Protección de trabajadores espe-

En los supuestos de movilidad funcional descendente, la aplicación del artículo 26 LPRL puede provocar por tanto un desequilibrio entre las prestaciones objeto del contrato de trabajo, en la medida en que el legislador impone a la empresa abonar a la trabajadora el conjunto de retribuciones de su puesto de origen. A mayor abundamiento, si la garantía retributiva prevista por el legislador en el artículo 39 ET no alcanza los conceptos salariales vinculados al puesto de trabajo, en la medida en que éstos no conforman el *status* profesional del trabajador (por todas, STS de 25 de febrero de 1999, recurso 1944/1998), el artículo 26 LPRL es claro a este respecto: la trabajadora conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, lo que parece incluir también los complementos que pudiera tener aquél<sup>31</sup>. Así lo viene entendiendo, de hecho, la doctrina judicial que ha reconocido el derecho de la trabajadora a percibir el complemento de guardias de alerta —aun cuando no las realice— (STSJ de Madrid de 28 de julio de 1999, recurso 2623/1999) o el complemento de turnicidad o nocturnidad —aun cuando se le haya eximido de trabajar a turnos y de prestar servicios durante la noche— (STSJ de Cataluña de 11 de diciembre de 2003, recurso 551/2002).

En el artículo 39 ET, esta garantía retributiva encuentra su fundamento en el hecho de que la movilidad funcional trae su causa en una decisión unilateral del empresario en interés de la propia empresa. El cambio de puesto de trabajo regulado en el artículo 26 LPRL obedece a otra lógica. La movilidad funcional opera —no por decisión unilateral del empresario— sino por imperativo del legislador y en protección de la propia trabajadora como portadora de vida. Lo que se pretende con esta garantía retributiva es evitar que la carga económica de la maternidad sea soportada por la mujer, trasladando a la empresa el peso de la misma.

El problema es que esta regulación podría tener un “efecto boomerang” en contra de las propias mujeres en período de edad fértil y podría favorecer el que la empresa intente lograr la suspensión del contrato, en vez de la reubicación de la trabajadora en otro puesto de trabajo, con el perjuicio que ello implica

**PARA EVITAR  
LA SUSPENSIÓN  
DEL CONTRATO,  
SE REDUCE LA CUOTA  
PATRONAL SI SE REUBICA  
A LA TRABAJADORA**

cialmente sensibles a determinados riesgos”, en AA.VV.: *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos laborales*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1997, pág. 46. PALOMO BALDA, Emilio: “Grupos especiales de riesgo”, en AA.VV.: *Ley de Prevención de riesgos laborales. Últimas reformas y análisis de la normativa específica en la materia*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 2006, pág. 317.

(31) GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio: “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos...” *op. cit.*, pág. 46. PALOMO BALDA, Emilio: “Grupos especiales de riesgo”, *op. cit.*, pág. 320.

tanto para la mujer —que se ve apartada temporalmente del mercado laboral— como para el mismo sistema público de pensiones.

Pues bien, con el objeto de paliar el desequilibrio contractual que el cambio de puesto de trabajo pudiera ocasionar, el legislador ha previsto una reducción de las cuotas de la Seguridad Social. Dicha reducción asciende a un 50% de la cotización devengada durante el período de permanencia del empleado en el nuevo puesto de trabajo y se aplica, exclusivamente, sobre la cuota patronal por contingencias comunes. Adviértase que el legislador ha configurado esta deducción como una reducción en las cuotas y no como una bonificación. De esta manera, su importe va a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social<sup>32</sup>, informándose en la casilla 209 del TC1.

Si la reubicación de la trabajadora en otro puesto de trabajo no conllevara un cambio de cuenta de cotización, la empresa, al inicio de la situación, debería tramitar ante la Tesorería General de la Seguridad Social un “cambio de contrato”, haciendo constar su motivo<sup>33</sup>. Por el contrario, si el cambio de puesto de trabajo conllevara un cambio de código de cuenta de cotización, la empresa deberá tramitar una baja en el código de cuenta originario con fecha del día anterior al que se produzca el cambio de puesto (clave 99)<sup>34</sup> y un alta en el código de destino.

Hubiera sido conveniente que esta reducción en las cuotas a la Seguridad Social hubiera sido complementada con una subvención para los supuestos en los que la empresa se hubiera acogido a la primera de las medidas preventivas contempladas en el artículo 26 LPRL: la adaptación del puesto de trabajo, por cuanto dicha adaptación puede implicar un coste para la empresa superior incluso al derivado del cambio de puesto, con el efecto perverso antes apuntado<sup>35</sup>.

Esta misma reducción del 50% de la cuota patronal por contingencias comunes se hace extensiva a aquellos casos en que se produzca un cambio de puesto de trabajo por razón de una enfermedad profesional. Ahora bien, esta concreta deducción se aplicará “en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen”. Su entrada en vigor se condiciona así a un futuro desarrollo reglamentario, que todavía no se ha producido.

Por el contrario, esta reducción no se aplica en los supuestos de reubicación del trabajador en otro puesto de trabajo compatible con su estado, tras una declaración de incapacidad permanente, a pesar de que es éste uno de los objetivos de la Estrategia Global de Acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012, de 26 de septiembre de 2008,

(32) A diferencia de las bonificaciones cuyo coste es asumido por el Servicio Público de Empleo Estatal.

(33) Ver Boletines de Noticias RED 2008/1 (febrero), disponible en internet: [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es).

(34) Tabla 21. Tablas y formatos comunes, Sistema Red, Instrucciones Técnicas.

(35) En esta línea, MORENO GENÉ, JOSEP, ROMERO BURILLO, Ana M<sup>a</sup>.: *Maternidad y salud laboral*, Tirant lo blanch, Valencia, 2000, pág. 49.

en concreción de la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad, ratificada por España el 23 de noviembre de 2007<sup>36</sup>.

Así es, conforme a lo previsto en el artículo 27 de la Convención, los Estados Partes deberán salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, incluso para las que adquieran una discapacidad durante el empleo. Sin embargo, nuestro ordenamiento jurídico prevé la ineptitud sobrevenida<sup>37</sup> como causa de extinción objetiva del contrato por decisión unilateral del empresario [artículo 52.a) ET] y regula la incapacidad permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez como causa de extinción de la relación laboral [artículo 49.1.e) ET]. No se impone, por tanto, al empresario la obligación de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo compatible con su capacidad residual, aun en el caso de que existiera en la empresa un puesto de trabajo de tales características. La empresa no tiene, por tanto, ninguna obligación legal de asignar al trabajador otras funciones. Muy al contrario, el deterioro de las capacidades laborales o la mera declaración de incapacidad habilita al empresario para extinguir el contrato de trabajo.

Es cierto que sí se prevén determinadas garantías al mantenimiento del empleo como la suspensión del contrato durante dos años si el órgano de calificación de la incapacidad permanente considera que es previsible la recuperación del trabajador (artículo 48.2 ET) o como el reconocimiento de un derecho preferente al reingreso en la última empresa en la que el trabajador hubiera prestado servicios, en el caso de que hubiera recuperado –total o parcialmente– su capacidad de trabajo (artículo 2 RD 1451/1983). No obstante lo anterior, no creemos que tales cautelas aseguren el principio de mantenimiento del empleo que consagra el citado artículo 27 de la Convención, en los supuestos de discapacidad sobrevenida.

A mayor abundamiento, las bonificaciones que contempla el legislador como incentivos al empleo de trabajadores con discapacidad, se refieren exclusivamente a la contratación *ex novo* de desempleados minusválidos o pensionistas de una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y a la transformación, en tales casos, de determinados contratos temporales en indefinidos. Ningún incentivo se prevé para el supuesto de un trabajador que adquiera una minusvalía o se le reconozca una incapacidad permanente durante el desarrollo de la relación laboral. De hecho, una de las pocas exclusiones que afecta a los desempleados con discapacidad es la que deja fuera del ámbito de aplicación del programa para el fomento del empleo a los trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido. Se evita con ello el fraude que supondría el que la empresa, tras una discapacidad sobrevenida del trabajador, acordara con el empleado la resolución de la relación laboral, con el compromiso de contratarle con posterioridad, una vez que éste se hubiera inscrito como demandante de empleo; beneficiándose con ello de los incentivos previstos por contratación.

(36) BOE de 21 de abril de 2008, núm. 96.

(37) Entendida ésta como inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo, percepción, destreza, falta de capacidad de concentración, rapidez, etc." (por todas: STS de 2 de mayo de 1990).

No cabe duda de que resulta complejo defender una regulación que imponga, en todo caso; la reubicación del trabajador, sin tener en cuenta la existencia de vacantes, el volumen y la configuración de la plantilla de la empresa. Convendría, por tanto, diseñar una política que favoreciera el mantenimiento del empleo de las personas que adquieran una discapacidad durante la relación laboral, reconociendo —al margen de los incentivos ya existentes por contratación—, el derecho a la subvención por adaptación del puesto de trabajo —prevista en el artículo 12 RD 1451/1983<sup>38</sup> y desarrollada por la Orden de 13 de abril de 1994<sup>39</sup>—, así como a una reducción de los costes de Seguridad Social en el caso de que el empresario reubicara al trabajador en un puesto de trabajo compatible con su capacidad residual. De hecho, en esta misma línea se pronuncia la Estrategia Global de Acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012 que prevé, entre sus objetivos, “estudiar la posibilidad de ayudas para la adaptación de puestos de trabajo en los casos de discapacidad sobrevenida y en los de cambio de puesto de trabajo en la empresa y de movilidad geográfica (Objetivo 6.6).

A pesar de lo expuesto, el legislador únicamente ha reconocido el derecho a la reducción del 50% de la cuota patronal por contingencias comunes en dos supuestos de cambio de puesto de trabajo: el derivado de una situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural y el que trae su causa en una enfermedad profesional.

## **B) Trabajadores mayores de 59 años de edad**

La Disposición Adicional Quinta LPGE 2009, en los mismos términos que la Disposición Adicional Vigésimasegunda de la LPGE 2008<sup>40</sup>, prevé una reducción de cuotas para el mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores de 59 años de edad. Para beneficiarse de ella será necesario que los empleados estén vinculados a la empresa con un contrato de carácter indefinido y que acrediten una antigüedad en la empresa de cuatro o más años. Si al cumplir los 59 años de edad el trabajador no tuviere la antigüedad señalada, la reducción no sería aplicable sino hasta el momento en el que la alcanzase.

La duración de la reducción será de un año y su importe asciende a un 40% de la cuota patronal por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas. A este respecto, hemos de tener en cuenta el artículo 30 de la Orden TIN/41/2009, de 20 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional contenidas en la LPGE

(38) RD 1451/1983, de 11 de mayo (BOE de 4 de junio, núm. 133), por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.

(39) Orden 13 de abril de 1994, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, establecidas en el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983 (BOE de 5 de mayo de 1994, núm. 107).

(40) Ley 51/2007 (BOE de 27 de diciembre de 2007, núm. 310), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

2009<sup>41</sup>, conforme al cual la cuota sobre la que opera la reducción será el resultado de aplicar a la correspondiente base de cotización un tipo del 22,18% —después de haber descontado del tipo empresarial por contingencias comunes (26,30%) el porcentaje correspondiente a la incapacidad temporal por tales contingencias (1,42%)—. No obstante lo anterior, en relación con los trabajadores por cuenta ajena del régimen especial agrario, la reducción se calculará sobre la cuota resultante de aplicar sobre la base de cotización correspondiente, un tipo del 14,57%, salvo que se trate de trabajadores no incluidos en el censo agrario, en cuyo caso resultaría aplicable el tipo general.

De esta reducción podrán ser beneficiarias las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y las 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.

Esta reducción constituye un incentivo que ha de enmarcarse dentro de un conjunto de medidas a través de las cuales se pretende favorecer el mantenimiento en el empleo de los trabajadores maduros. No podemos perder de vista los siguientes datos: Si la tasa de actividad media de los trabajadores entre 20 y 54 años de edad es del 81,19%, este porcentaje disminuye hasta el 61% en el caso de los trabajadores entre 55 y 59 años de edad, y hasta el 36,42% entre los 60 y los 64 años<sup>42</sup>.

Una de estas medidas se encuentra en el artículo 4.1 Ley 43/2006 que establece una bonificación del 50% de la cuota patronal por contingencias comunes (salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas) por los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de 60 o más años que acrediten en la empresa una antigüedad de, al menos, 5 años; porcentaje que se incrementa anualmente en un 10% hasta alcanzar el máximo del 100%.

Por su parte, el artículo 11 Ley 35/2002 añadió un nuevo artículo 112 bis a la LGSS y un nuevo apartado tercero a su Disposición Adicional Trigésima Primera, al objeto de exonerar del pago de la cuota correspondiente a los trabajadores con contratos indefinidos que tengan 65 o más años de edad y acrediten 35 años de cotización efectiva a la Seguridad Social,



**DESDE LOS 59 AÑOS  
EXISTEN REDUCCIONES  
EN LA CUOTA  
CON EL OBJETIVO  
DE MANTENER EL EMPLEO**

(41) BOE de 24 de enero de 2009, núm. 21.

(42) Datos INE: Encuesta de Población Activa, año 2008.

sin computar a tales efectos los días cuota. Si al cumplir los 65 años de edad, el trabajador no tuviese 35 años cotizados, tal exención será de aplicación a partir de la fecha en que se cumpliera el requisito de carencia exigido. Este incentivo se caracteriza por alcanzar tanto a la cuota patronal como a la cuota obrera y por abarcar tanto las contingencias comunes (salvo por incapacidad temporal derivada de ellas), como las contingencias de recaudación conjunta: desempleo, FOGASA y formación profesional. Conforme a lo expuesto, sólo se cotiza por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional y por la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. A este respecto, hemos de tener en cuenta el ya citado artículo 30 de la Orden TIN/41/2009, en cuyo apartado primero establece que el tipo de cotización por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en los supuestos a que se refiere el artículo 112 bis LGSS, será el 1,70% del que el 1,42% será a cargo de la empresa y el 0,28% a cargo del trabajador.

Pues bien, con respecto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, los supuestos excluidos y las reglas de incompatibilidades o de reintegro de los beneficios, la propia Disposición Adicional Quinta LPGE de 2009 se remite al programa de fomento del empleo contenido en la Ley 43/2006. De esta remisión se desprende que la reducción del 40% de las cuotas no resultaría compatible con las restantes bonificaciones que integran el programa de fomento del empleo, pues la compatibilidad –como excepción a la regla general– sólo se predica, en el artículo 7.1 Ley 43/2006, de las bonificaciones por contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años de edad, lo que carece de toda lógica y plantea múltiples problemas de aplicación práctica. Lo suyo hubiera sido configurar esta reducción en los mismos términos que los demás incentivos que forman parte del marco de protección del colectivo de trabajadores maduros en el que se integra.

### **C) Trabajadores afectados por regulaciones temporales de empleo**

La situación de crisis que atraviesa la economía española está provocando una preocupante destrucción del empleo. Ya apuntamos cómo, en el año 2008, más de un millón de personas perdieron su puesto de trabajo y cómo fueron autorizados más de seis mil expedientes de regulación de empleo. Pues bien, con el propósito de favorecer que estos expedientes empresariales de crisis no impliquen la extinción del contrato, sino la mera suspensión o la reducción temporal de la jornada, el legislador introduce una nueva bonificación que disminuye el coste empresarial a la Seguridad Social durante estos períodos de desempleo parcial.

Como sabemos, el artículo 106.3 LGSS vincula la obligación de cotizar al período en el que el trabajador se encuentra prestando servicios. Y, de acuerdo a lo previsto en el artículo 109 de este mismo cuerpo legal, la base de cotización a la Seguridad Social está constituida por la remuneración total que, con carácter mensual, perciba el trabajador cualquiera que sea su forma o su denominación. De acuerdo a lo expuesto, podría parecer que los expedientes de regulación de empleo que tuvieran como efecto la suspensión del contrato o la reduc-



ción temporal de la jornada no implican un coste de Seguridad Social para la empresa, en la medida en que, en el primer caso, el contrato se encuentra en suspenso —y la regla general es que, durante tal período, permanece también latente la obligación de cotizar— y, en el segundo, el trabajador ve reducida su jornada con la reducción proporcional del salario lo que implicaría, a su vez, la reducción proporcional de la cuota patronal.

Sin embargo, con base en lo establecido en el artículo 214.2 LGSS, durante el desempleo parcial, la empresa debe seguir ingresando a la TGSS la cuota patronal a la Seguridad Social, siendo la entidad gestora la que ingrese el 100% de la aportación del trabajador, previamente descontado el 65% de la cuota obrera del importe de la prestación (artículo 214.4 LGSS). A tales efectos, se ha de tomar como base el promedio de las bases de cotización de los seis meses de ocupación cotizada anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar (artículo 70.1 RD 2064/1995<sup>43</sup> y artículo 8.2 Orden TIN/41/2009). Por lo expuesto, y como excepción a la regla general, se mantiene la obligación de cotizar durante estos períodos de inactividad.

Pues bien, al objeto de apoyar a las empresas en dificultades y de favorecer que los expedientes de regulación de empleo tengan unos efectos menos drásticos, el artículo 1 RD-Ley 2/2009 introduce una nueva bonificación en los supuestos de regulaciones temporales de empleo. El importe de la bonificación asciende al 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas durante la suspensión del contrato de trabajo o durante la reducción temporal de la jornada, con un máximo de 240 días y será compatible con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad con el límite, obviamente, del 100% de la cuota patronal. El límite temporal fijado por el legislador (240 días) resulta suficientemente amplio, si tenemos en cuenta que la media de días de suspensión por trabajador fue, durante el año 2008, de 86 días<sup>44</sup>.

Partiendo de la remisión que el artículo 1.3 RD-Ley 2/2009 realiza a los apartados 3º y 4º del artículo 1 Ley 43/2006, pueden ser beneficiarias de esta bonificación las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y las 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. Queda, sin embargo, excluida la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la Disposición Adicional Décima Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos.

Por otro lado, y teniendo en cuenta el envío efectuado por el legislador a las letras a) y b) del artículo 6.1 Ley 43/2006, también quedan excluidos del ámbito de aplicación de este incentivo los siguientes trabajadores: a) Los que estén vinculados al empresario mediante una relación laboral de carácter especial (salvo la relativa a los trabajadores con discapa-

(43) RD 2064/1995, de 22 de diciembre (BOE de 25 de enero de 1996, núm. 22), por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

(44) Datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, *Boletín de Estadísticas Laborales*, Regulación de empleo: Días de suspensión y horas de reducción de jornada.

cidad que presten servicios en centros especiales de empleo) y b) Los parientes hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

Para tener derecho a esta bonificación, se han de cumplir además los siguientes requisitos: En primer lugar, la empresa ha de hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social y no ha de haber sido excluida del acceso a los programas de fomento del empleo como consecuencia de la comisión de infracciones muy graves en materia de empleo y de protección por desempleo<sup>45</sup> (artículo 1.3 RD-Ley 2/2009, en relación con el artículo 5 Ley 43/2006 al que expresamente se remite). En segundo lugar, el trabajador ha de haber visto suspendido su contrato o reducida su jornada ordinaria de trabajo con carácter temporal como consecuencia de un expediente de regulación de empleo autorizado. Y, finalmente, la empresa ha de mantener en el empleo al trabajador durante, al menos, una año después de finalizada la suspensión del contrato o la reducción de la jornada. De acuerdo al tenor literal del artículo 1.2 RD-Ley 2/2009, no se considera incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente del trabajador. Como se aprecia con facilidad, el criterio es el mismo que el previsto por el legislador para tener derecho a la bonificación por contratación de desempleados perceptores de prestaciones por desempleo (artículo 5 RD-Ley 2/2009).

El incumplimiento de la obligación de mantener el empleo del trabajador durante, al menos, un año desde la finalización de la situación de desempleo parcial conlleva el deber de reintegrar el importe de la bonificación, junto con el recargo y el interés de demora correspondiente (artículo 1.2 RD-Ley 2/2009, en relación con el artículo 9 Ley 43/2006, al que se remite el artículo 3 de manera expresa). El reintegro de las bonificaciones aplicadas sería además compatible con la sanción administrativa prevista en la LISOS con ocasión de la trasgresión del artículo 22.10 que, como ya vimos, tipifica como infracción de carácter grave el disfrutar de forma indebida de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.

Este incentivo resulta de aplicación a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009 (artículo 1.5 RD-Ley 2/2009). De haberse resuelto el ERE con carácter previo a la publicación en el BOE del RD-Ley 2/2009, la Disposición Transitoria Segunda prevé la devolución de las cuotas devengadas desde la fecha de efectos del artículo 1 (el 1 de octubre de 2008) hasta la fecha de la entrada en vigor del real decreto (el 8 de marzo de 2009); cuotas que, tras la aprobación de este artículo, devendrían indebidas. No obstante, es importante hacer constar

(45) Así es. Conforme a lo previsto en el artículo 46.2 LISOS, al margen de la sanción pecuniaria que pudiera corresponder, los empresarios que comentan infracciones muy graves en materia de empleo y de protección por desempleo podrán ser excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por un periodo máximo de un año.

que la propia disposición condiciona la devolución de las cuotas a la previa solicitud de la empresa a la Tesorería General de la Seguridad Social.

### **D) Bomberos del sector público que hayan alcanzado la edad que les abre el acceso a la pensión de jubilación**

Como es sobradamente conocido, la edad ordinaria de jubilación se sitúa en los 65 años de edad [artículo 161.1.a) LGSS]. No obstante, el legislador permitió que, de forma reglamentaria, se rebajara la edad de jubilación de los profesionales que prestaran o hubieran prestado servicios, durante un determinado período de tiempo, en actividades especialmente penosas, tóxicas, peligrosas e insalubres, en las que se constataran elevados índices de morbilidad [anterior artículo 161.2 LGSS (actual artículo 161 bis LGSS), en relación con la Disposición Adicional Cuadragesima Quinta del mismo cuerpo legal].

En base a la citada habilitación legal, el Gobierno reconoció la reducción de la edad de jubilación a los determinados colectivos de trabajadores, como los profesionales del sector de la minería del carbón<sup>46</sup>, los ferroviarios<sup>47</sup>, los trabajadores del mar<sup>48</sup>, los artistas<sup>49</sup>, los profesionales taurinos<sup>50</sup> y el personal de vuelo en trabajos aéreos<sup>51</sup>. En esta línea, la Disposición Adicional Vigésima Segunda Ley 40/2007, de 4 de diciembre (BOE del 5, núm. 291), de medidas en materia de Seguridad Social impuso al Gobierno la obligación de presentar a la Comisión no permanente de seguimiento y evaluación del Pacto de Toledo del Congreso de los Diputados un informe sobre las medidas a adoptar para reducir la edad de acceso a la pensión de jubilación al colectivo de bomberos.

**SE HA PREVISTO UNA  
NUEVA REDUCCIÓN  
EN LAS CUOTAS PARA  
LOS BOMBEROS QUE  
ALARGUEN SU VIDA  
LABORAL**

(46) Artículo 9 D 298/1973, de 8 de febrero (BOE del 27, núm. 50), por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de la Minería del Carbón.

(47) D 2824/1974, de 9 de agosto (BOE de 7 de octubre de 1974, núm. 240), por el que se aprueba el Texto Refundido de las leyes 116/1969, de 30 diciembre, 24/1972, de 21 de junio, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar.

(48) Artículo 37.3 D 2864/1974, de 30 de agosto (BOE de 10 de octubre, núm. 243).

(49) D 2133/1975, de 24 de julio (BOE de 10 de septiembre, núm. 217), de Régimen Especial de los Artistas.

(50) RD 1024/1981, de 22 de mayo (BOE de 5 de junio, núm. 134), de Régimen Especial de los Toreros.

(51) RD 1559/1986, de 28 de junio (BOE de 31 de julio, núm. 182), por el que se reduce la edad de jubilación del personal de vuelo en trabajos aéreos.

En aplicación de la citada disposición adicional, el RD 383/2008, de 14 de marzo<sup>52</sup>, fijó los términos de reducción de la edad de jubilación para este concreto grupo de profesionales, por cuanto de los estudios llevados a cabo se desprende que existen índices de peligrosidad y penosidad en el desarrollo de su actividad y que los requerimientos psicofísicos que se exigen para su ingreso en el colectivo y el desarrollo de la actividad no pueden hacerse a partir de unas determinadas edades (EM RD 383/2008).

Conforme al artículo 1 RD 383/2008, aquellos que presten o hayan prestado servicios como bomberos “en sus diferentes escalas, categorías o especialidades, en corporaciones locales, en comunidades autónomas, en el Ministerio de Defensa, en el Organismo Aeropuertos Españoles de Navegación Aérea, así como en los consorcios y agrupaciones que pudieran tener constituidas las expresadas administraciones” verán reducida su edad de jubilación. Quedan, por tanto, fuera del ámbito de aplicación del real decreto aquellos que ejerzan o hayan ejercido la profesión de bombero en el sector privado, lo que no parece revestir justificación alguna, habida cuenta de que la razón que motiva la reducción de la edad de jubilación —como pone de manifiesto la propia Exposición de Motivos— son los elevados índices de penosidad y peligrosidad de la actividad; actividad que, en nuestra opinión, es la misma con independencia del carácter público o privado de la organización para la que presten servicios.

En aplicación del artículo 2 RD 383/2008, la edad ordinaria de jubilación prevista con carácter general se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar un coeficiente del 0,20 por cada año completo durante el cual hayan desempeñado la actividad de bombero de forma efectiva. La aplicación de este coeficiente reductor no permitirá el acceso a la pensión de jubilación con menos de 60 años de edad. Este tope se sitúa en los 59 años si el solicitante de la pensión de jubilación acreditase un período cotizado de, al menos, 35 años, sin computar a tales efectos los días cuota.

Pues bien, la Disposición Adicional Novena de la LPGE de 2009 ha previsto una nueva reducción de las cuotas a la Seguridad Social correspondientes a los bomberos que, habiendo alcanzado la edad que les abriría el acceso a la pensión de jubilación conforme a lo establecido en el RD 383/2008, permanezcan voluntariamente en activo. Esta reducción asciende al 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de éstas; porcentaje que se irá incrementando en un 10% anual, hasta alcanzar el máximo del 100% de la cuota patronal por las contingencias citadas.

Las políticas activas de fomento del empleo pretenden orientar —mediante incentivos— la decisión del empresario (para que se decante por un determinado candidato en lugar de por otro, o para disuadirle de extinguir determinada relación laboral). Sorprende que, en este caso, la bonificación se conceda a la empresa —pues constituye, como apuntábamos, una reducción de la cuota patronal— cuando la decisión de jubilarse o permanecer en acti-

(52) BOE de 3 de abril de 2008, núm. 81.

vo corresponde al trabajador. Y sorprende todavía más que de dicha bonificación se pueda beneficiar una empresa ajena a esta actividad, en la medida en que el RD 383/2008 reduce la edad de jubilación a quienes prestan o “hayan prestado” servicios como bomberos.

#### **IV. INCREMENTO DEL IMPORTE DE LA BONIFICACIÓN POR CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

El RD 1917/2008, de 21 de noviembre<sup>53</sup>, ha modificado la cuantía de la bonificación por contratación indefinida de las mujeres víctimas de la violencia de género. La inclusión de las víctimas de la violencia, entonces doméstica, en los programas de fomento del empleo se remonta al artículo 47 Ley 53/2002, de 30 de diciembre<sup>54</sup>. Dicho precepto reconocía a la empresa el derecho a una bonificación del 65% de la cuota empresarial por contingencias comunes, durante un máximo de 24 mensualidades; este período operaba como límite absoluto pues si el trabajador celebraba distintos contratos de trabajo con el mismo empleador o con otro distinto, con o sin solución de continuidad, el plazo de 24 meses se computaba desde la fecha del contrato inicial. Esta bonificación se mantuvo, en idénticos términos, en el programa de fomento del empleo correspondiente a los años 2004<sup>55</sup>, 2005<sup>56</sup> y 2006<sup>57</sup>.

Posteriormente, la Ley 43/2006 reconoció también una serie de incentivos económicos a la incorporación al mercado laboral de víctimas de la violencia, en este caso, de género; concretamente, previó una bonificación de 850 euros anuales, durante un período de cuatro años, por cada contrato de duración indefinida y una bonificación de 600 euros anuales por cada contrato de carácter temporal (con independencia de cuál fuese su modalidad) durante el período por el que éste se prolongase. De hecho, el legislador configuró a las víctimas de la violencia de género como uno de los colectivos merecedores de mayor protección, en la medida en que se establecieron bonificaciones tanto por la contratación indefinida, como por la temporal (cuando uno de los objetivos de la reforma de 2006 fue precisamente reducir de forma sustancial los incentivos previstos para los contratos de duración determinada, limitándolos exclusivamente a desempleados en situación de exclusión social, a las personas con discapacidad y a las víctimas de la violencia de género) y en que es el único supuesto en el que no se exige que el profesional se encuentre en situación de desempleo, favoreciendo así no sólo la incorporación al mercado laboral desde una situación de inactividad, sino también el mero cambio de empresa, al objeto de

(53) RD 1917/2008, de 21 de noviembre (BOE de 10 de diciembre, núm. 297), por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

(54) Ley 53/2002, de 30 diciembre (BOE del 31, núm. 313), de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

(55) Artículo 44 Ley 62/2003 (BOE del 31, núm. 313), de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

(56) Disposición Adicional Cuadragesima Séptima LPGE de 2005 (BOE de 28 de diciembre de 2004, núm. 312).

(57) Disposición Adicional Quincuagésima LPGE de 2006 (BOE 30 de diciembre de 2005, núm. 312).

conseguir, por ejemplo, un traslado del lugar de residencia o una mayor retribución de la víctima que permita lograr una independencia económica con respecto al agresor.

Además, el legislador hizo extensivos tales incentivos, y en los mismos términos, a la contratación de trabajadores víctimas de la violencia doméstica<sup>58</sup>. Y aquí es necesario por tanto clarificar qué se entiende por uno y otro concepto. La violencia de género se define por el legislador como la ejercida sobre las mujeres por los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (artículo 1 LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género<sup>59</sup>; en adelante, LO 1/2004). La violencia doméstica hace referencia a la que se produce en el seno del hogar<sup>60</sup>, tal y como se desprende del artículo 173.2 CP. Mientras, en el primer caso, el agente es siempre un hombre y la víctima una mujer, en el segundo, el sexo de uno u otro es indiferente. Mientras, en el primero, la relación que une al agresor y a la víctima es (o fue) una relación conyugal o de afectividad similar a la marital, en el segundo, basta una relación de parentesco por naturaleza, adopción o afinidad o, incluso, una relación de la que no se derive vínculo de parentesco alguno como la tutela, la curatela o el acogimiento (es, por ejemplo, la agresión de la madre con respecto al hijo o la del yerno hacia su suegra).

Pues bien, en atención a la especial vulnerabilidad de las mujeres víctimas de la violencia de género, el artículo 22 LO 1/2004 impuso la obligación de regular, en el marco del plan general de empleo, un programa de acción específico para este concreto colectivo. Cuatro años después, y en desarrollo de este artículo, el RD 1917/2008, de 21 de noviembre<sup>61</sup>, ha aprobado el “Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de la violencia de género”. Este programa aglutina un conjunto de medidas dirigidas a las víctimas desempleadas que buscan su inserción laboral como vía de acceso a una independencia económica que les permita romper el vínculo con su agresor o a un cambio de residencia en aras a favorecer su protección personal (Exposición de Motivos). Entre estas medidas, el legislador ha previsto un itinerario de inserción sociolaboral individualizado y asumido por personal técnico especializado, y un programa formativo específico, así como un electo de incentivos que favorecen: a) el inicio de una actividad (por cuenta propia o ajena); b) la movilidad geográfica (sufragando determinados gastos de desplazamiento, traslado de mobiliario y alojamiento), y c) la asunción de responsabilidades familiares (subvencionando los gastos de guardería, educación infantil o atención de las personas dependientes), o bien compensan, total o parcialmente, la posible diferencia salarial entre el contrato de trabajo que la víctima se haya visto obligada a abandonar con motivo de su situación y la nueva relación laboral.

(58) Artículos 1.2 y 2.4 Ley 43/2006.

(59) BOE de 29 de diciembre de 2004, núm. 313.

(60) MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., VELASCO PORTERO, T.: *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Ediciones Cinca, Madrid, 2006, pág. 30.

(61) BOE de 10 de diciembre de 2008, núm. 297.

## Nuevas medidas de fomento del empleo

En este marco, y en ejercicio de la autorización al Gobierno contenida en la Disposición Final Segunda Ley 43/2006 para introducir modificaciones en el programa de fomento del empleo, la Disposición Final Primera RD 1917/2008 ha incrementado el importe de la bonificación por la contratación con carácter indefinido de las mujeres víctimas de la violencia de género de 850 euros anuales a 1.500 euros, también durante un período de cuatro años desde la contratación. De esta nueva cuantía podrá beneficiarse la empresa en el caso de que la relación laboral fuese a jornada completa. Si el contrato de trabajo se celebrara a tiempo parcial, resultarían igualmente aplicables los coeficientes de corrección previstos en el artículo 7.2 Ley 43/2006 (DF Primera RD 1917/2008).

Este incremento de la cuantía reviste plena lógica si tenemos en cuenta que la regulación anterior establecía la misma bonificación por la contratación indefinida de las mujeres víctimas de la violencia de género que por la relativa a cualquier otra mujer desempleada: 850 euros durante un período de 4 años. Si bien es cierto que en el primer caso no se exigía la condición de estar desempleada y se incentivaba no sólo la contratación indefinida sino también la temporal, parecía carente de sentido –tal y como señaló con acierto la doctrina<sup>62</sup>– que no se hubiera previsto un incentivo de superior cuantía.

Adviértase que la modificación llevada a cabo por la Disposición Final Primera RD 1917/2008 sólo afecta a la contratación indefinida de mujeres víctimas de la violencia de género. De ahí que: a) la bonificación prevista por la contratación indefinida de trabajadores víctimas de la violencia doméstica –que no de género– se mantenga en los términos inicialmente previstos por la Ley 43/2006; es decir, en 850 euros anuales durante 4 años (artículo 2.4); y b) la bonificación establecida por el legislador en los supuestos de contratación temporal continúe siendo la misma en uno y otro caso: 600 euros anuales durante la vigencia del contrato.

| Tipo de contrato | Colectivo protegido                                           | Importe     | Duración          |
|------------------|---------------------------------------------------------------|-------------|-------------------|
| Indefinido       | Mujer víctima de la violencia de género                       | 1.500 euros | 4 años            |
|                  | Trabajador (hombre o mujer) víctima de la violencia doméstica | 850 euros   |                   |
| Temporal         | Víctima de la violencia de género o doméstica                 | 600 euros   | Vigencia contrato |

Esta diferencia de trato encuentra su justificación por la alarmante frecuencia de este tipo de agresiones<sup>63</sup> y por el carácter especialmente reprobable de una violencia que constituye una

(62) Incoherencia legislativa ya apuntada por GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago: “Incentivos para la contratación indefinida y para la conversión del empleo temporal en fijo” en, CRUZ VILLALÓN, Jesús (coord.): *La reforma laboral de 2006. Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio*, Lex Nova, Valladolid, 2006, pág. 240.

(63) Sólo en el año 2008, 75 mujeres fallecieron por violencia de género en el ámbito de la pareja, *Informe del Consejo General del Poder Judicial*, año 2008.

clara manifestación de discriminación por razón de sexo, derivada de la relación de poder de los hombres sobre las mujeres (haciendo uso de la definición del artículo 1 LO 1/2004).

Por otro lado, es importante destacar que, aun cuando el Programa de Inserción Sociolaboral regulado por el RD 1917/2008 se dirige a mujeres víctimas de la violencia de género que se encuentren inscritas como demandantes de empleo (artículo 1 RD 1917/2008), el artículo 3 dulcifica el alcance de este requisito pues no será necesario “para la aplicación de las bonificaciones contempladas en el artículo 9 de este real decreto”.

La condición de víctima de la violencia de género se acreditará, conforme a lo previsto en el artículo 3.2 RD 1917/2008, mediante: a) sentencia condenatoria; b) resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares para la protección de la víctima; c) orden de protección acordada a favor de la mujer, y d) excepcionalmente, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de la violencia de género.

El plazo para poder generar el derecho a la bonificación varía en función de la forma de acreditación de la condición de víctima de la violencia de género. El párrafo tercero del artículo 3 RD 1917/2008 distingue, al respecto, los siguientes supuestos:

- En el caso de sentencia condenatoria: la protección se prolongará durante los 24 meses posteriores a su notificación.
- En los supuestos de resolución judicial (por la que se hubiera acordado la adopción de medidas cautelares) o de orden de protección: se podrá acceder a las medidas contempladas en el real decreto durante la vigencia de aquéllas.
- En el caso de informe del Ministerio Fiscal: el plazo se extiende hasta que se adopte la resolución que proceda sobre la orden de protección.

Finalmente, el párrafo segundo del artículo 9 RD 1917/2008 reconoce la compatibilidad de esta bonificación por contratación de mujeres víctimas de la violencia de género con las subvenciones previstas en los programas autonómicos de fomento del empleo.

## V. ANEXO

A lo largo de estas páginas hemos analizado los incentivos a la contratación previstos en la LPGE de 2009, en el RD 1917/2008, en el RD 1975/2008 y en el RD-Ley 2/2009; incentivos que, o bien modifican los ya previstos en el Programa de Fomento del Empleo recogido en la Ley 43/2006, o bien se adicionan a éste, contribuyendo así a la enorme dispersión normativa que caracteriza esta materia, con la inseguridad jurídica que ello implica. Partiendo de lo expuesto y con el objeto de facilitar el estudio, la tabla anexa



## Nuevas medidas de fomento del empleo

relaciona el conjunto de incentivos a la contratación y al mantenimiento del empleo que se encuentran actualmente en vigor.

### A) Incentivos previstos para el incremento del empleo

#### a) Relativos a la contratación indefinida inicial

| TIPO DE CONTRATO                                                                                                                     | Incentivo       | Duración                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Desempleados beneficiarios de las prestaciones por desempleo contratados antes del 31 de diciembre de 2009 <sup>64</sup> .        | 100%            | Hasta que la cuantía de la bonificación se equipare a la de la prestación ( $\leq 3$ años) |
| 2. Desempleados de larga duración <sup>65</sup> .                                                                                    | 600 euros/año   | 4 años                                                                                     |
| 3. Jóvenes desempleados entre 16 y 30 años <sup>66</sup> .                                                                           | 800 euros/año   |                                                                                            |
| 4. Mujeres desempleadas:                                                                                                             |                 |                                                                                            |
| a) Mujeres en general <sup>67</sup> .                                                                                                | 850 euros/año   |                                                                                            |
| b) Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto o de la adopción o el acogimiento <sup>68</sup> .                         | 1.200 euros/año |                                                                                            |
| c) Mujeres contratadas tras 5 años de inactividad laboral (siempre que, con anterioridad, hubieran trabajado 3 años) <sup>69</sup> . |                 |                                                                                            |
| 5. Víctimas de la violencia doméstica <sup>70</sup> .                                                                                | 850 euros/año   |                                                                                            |

(64) Artículo 5 RD-Ley 2/2009, de 6 de marzo (BOE del 7, núm. 57), de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. El trabajador ha de ser beneficiario de la prestación o del subsidio por desempleo y de la renta activa de inserción y la empresa ha de mantener la estabilidad en el empleo del trabajador contratado durante al menos un año. De ser preceptor de la prestación contributiva, se exige además que el trabajador haya percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.

(65) Artículo 2.1.f) Ley 43/2006. Entendiendo por tales los inscritos ininterrumpidamente como desempleados durante, al menos, seis meses.

(66) Artículo 2.1.e) Ley 43/2006.

(67) Artículo 2.1.a) Ley 43/2006.

(68) Artículo 2.1.b) Ley 43/2006.

(69) Artículo 2.1.c) Ley 43/2006.

(70) Artículo 2.4 Ley 43/2006. En este caso, excepcionalmente, no se exige que el trabajador esté desempleado.

| TIPO DE CONTRATO                                                                                               | Incentivo           | Duración                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------|
| 6. Víctimas de la violencia de género <sup>71</sup> .                                                          | 1.500<br>euros/año  | 4 años                   |
| 7. Desempleados en situación de exclusión social <sup>72</sup> .                                               | 600<br>euros/año    |                          |
| 8. Desempleados con responsabilidades familiares contratados antes del 31 de diciembre de 2010 <sup>73</sup> . | 1.500<br>euros/año  | 2 años                   |
| 9. Desempleados mayores de 45 años <sup>74</sup> .                                                             | 1.200 euros<br>/año | Vigencia del<br>contrato |
| 10. Minusválidos desempleados:                                                                                 |                     |                          |
| a) Desempleados con discapacidad <sup>75</sup> :                                                               |                     |                          |
| • General.                                                                                                     | 4.500<br>euros/año  |                          |
| • Mujeres discapacitadas.                                                                                      | 5.350<br>euros/año  |                          |
| • Mayores de 45 años.                                                                                          | 5.700<br>euros/año  |                          |
| b) Desempleados con discapacidad severa <sup>76</sup> :                                                        |                     |                          |
| • General.                                                                                                     | 5.100<br>euros/año  |                          |
| • Mujeres discapacitadas.                                                                                      | 5.950<br>euros/año  |                          |
| • Mayores de 45 años.                                                                                          | 6.300<br>euros/año  |                          |

(71) Artículo 2.4 Ley 43/2006, en relación con la Disposición Final Primera RD 1917/2008. En este caso, excepcionalmente, no se exige que el trabajador esté desempleado. La situación de violencia de género se acreditará, según el artículo 3.2 RD 1917/2008, mediante:

- Sentencia judicial (durante los dos años siguientes a su notificación).
- Resolución judicial que acuerde medidas cautelares para la protección de la víctima (mientras se encuentre en vigor).
- Orden de protección acordada en favor de la víctima (mientras se encuentre en vigor).
- Excepcionalmente, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de la violencia de género (hasta que se adopte la resolución).

(72) Artículo 2.5 Ley 43/2006.

(73) Artículo 3 Ley 43/2006, tras la redacción dada por el RD 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda. A este respecto se considera que el trabajador tiene "responsabilidades familiares" si tiene uno o más hijos a su cargo.

(74) Artículo 2.1.d) Ley 43/2006.

(75) Artículo 2.2.1 Ley 43/2006. Entendiendo por tales los trabajadores que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 33%, así como los que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente (en los grados de total, absoluta y gran invalidez).

(76) Artículo 2.2.2 Ley 43/2006. Entendiendo por tales: a) Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual en un grado igual o superior al 33% y b) Personas con discapacidad física o sensorial en grado superior o igual al 65%.

## Nuevas medidas de fomento del empleo

| TIPO DE CONTRATO                                                                                                    | Incentivo | Duración              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------|
| c) Minusválidos desempleados contratados por un Centro Especial de Empleo <sup>77</sup> .                           | 100%      | Vigencia del contrato |
| d) Minusválidos que se reincorporan a la empresa tras un cese por IP (con independencia de la edad) <sup>78</sup> . | 50%       | 2 años                |

### b) Relativos a la contratación temporal

| TIPO DE CONTRATO                                                                                                                                                                 | Incentivo                                                                 | Duración              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1. Con independencia de la modalidad contractual:                                                                                                                                |                                                                           |                       |
| a) Desempleados en situación de exclusión social <sup>79</sup> .                                                                                                                 | 500 euros/año                                                             | Vigencia del contrato |
| b) Víctimas de la violencia doméstica o de género <sup>80</sup> .                                                                                                                | 600 euros/año                                                             |                       |
| c) Mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo <sup>81</sup> .                                                                                                   | 50%                                                                       | 12 meses              |
| 2. Contratos de interinidad:                                                                                                                                                     |                                                                           |                       |
| a) Sustitución, mediante desempleados, de trabajadores durante la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, maternidad o paternidad <sup>82</sup> . | 100%                                                                      | Vigencia del contrato |
| b) Sustitución de trabajadores durante la suspensión del contrato por excedencia por cuidado de hijo o familiar <sup>83</sup> .                                                  | 95% 1 <sup>er</sup> año, 60% 2 <sup>o</sup> año y 50% 3 <sup>er</sup> año |                       |

(77) Artículo 2.3 Ley 43/2006. La bonificación se aplica sobre toda la cuota patronal (contingencias comunes, contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta).

(78) Artículo 2.3 RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. Supone una reducción en un 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.

(79) Artículo 2.5 Ley 43/2006.

(80) Artículo 2.4 Ley 43/2006.

(81) Disposición Transitoria Quinta.3.3 Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE del 13, núm. 298), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

(82) Artículo 1 RD-Ley 11/1998, de 4 de septiembre (BOE del 5, núm. 213), por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. La bonificación se aplica sobre toda la cuota empresarial abarcando, por tanto, no sólo la cuota por contingencias comunes, sino también la cuota por contingencias profesionales y la cuota correspondiente a los conceptos de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y formación profesional).

| TIPO DE CONTRATO                                                                                                                                      | Incentivo          | Duración              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|
| c) Sustitución de trabajadores víctimas de la violencia doméstica durante la suspensión del contrato o el cambio de centro de trabajo <sup>84</sup> . | 100%               | Vigencia del contrato |
| d) Sustitución de un trabajador minusválido en situación de IT con otro minusválido desempleado <sup>85</sup> .                                       | 100%               |                       |
| 3. Contrato para la formación:                                                                                                                        |                    |                       |
| Celebrados con minusválidos desempleados. Regla general <sup>86</sup>                                                                                 | 50%                | Vigencia del contrato |
| Celebrados con minusválidos desempleados por parte de un Centro Especial de Empleo                                                                    | 100% <sup>87</sup> |                       |
| 4. Contrato en prácticas:                                                                                                                             |                    |                       |
| Celebrados con minusválidos desempleados. Regla general <sup>88</sup> .                                                                               | 50%                | Vigencia del contrato |
| Celebrados con minusválidos desempleados por parte de un Centro Especial de Empleo <sup>89</sup> .                                                    | 100%               |                       |
| Celebrados con personal investigador en formación <sup>90</sup> .                                                                                     | 30%                |                       |

(83) Disposición Adicional Decimocuarta ET. Es una reducción y no una bonificación en las cuotas. Para tener derecho a la misma, los contratos de interinidad han de celebrarse con desempleados que lleven más de un año como perceptores de las prestaciones por desempleo.

(84) Artículo 21.3 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (BOE del 29, núm. 313), de medidas de protección integral contra la violencia de género.

(85) Disposición Adicional Novena Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE del 13, núm. 298), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. La bonificación se aplica sobre la cuota por contingencias comunes, por contingencias profesionales y sobre la correspondiente a los conceptos de recaudación conjunta.

(86) Disposición Adicional Segunda. 3 ET. Supone una reducción en la cuota empresarial tanto por contingencias comunes, contingencias profesionales, FOGASA y formación profesional. No así por desempleo, por cuanto el contrato para la formación no tiene cubierta dicha situación de necesidad.

(87) Artículo 2.3 Ley 43/2006. La bonificación se aplica sobre toda la cuota patronal (contingencias comunes, contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta).

(88) Disposición Adicional Segunda. 1 ET. Constituye una reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes.

(89) Artículo 2.3 Ley 43/2006. La bonificación se aplica sobre toda la cuota patronal (contingencias comunes, contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta).

(90) Disposición Adicional Segunda RD 63/2006, de 27 de enero (BOE del 3 de febrero, núm. 29), por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.

## Nuevas medidas de fomento del empleo

| TIPO DE CONTRATO                                       | Incentivo       | Duración              |
|--------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------|
| 5. Contrato para el fomento del empleo <sup>91</sup> : |                 |                       |
| a) Desempleados con discapacidad:                      |                 |                       |
| • General.                                             | 3.500 euros/año | Vigencia del contrato |
| • Mujeres discapacitadas.                              | 4.100 euros/año |                       |
| • Mayores de 45 años.                                  | 4.100 euros/año |                       |
| • Mujer y mayor de 45 años.                            | 4.700 euros/año |                       |
| b) Desempleados con discapacidad severa:               |                 |                       |
| • General.                                             | 4.100 euros/año | Vigencia del contrato |
| • Mujeres discapacitadas.                              | 4.700 euros/año |                       |
| • Mayores de 45 años.                                  | 4.700 euros/año |                       |
| • Mujer y mayor de 45 años.                            | 5.300 euros/año |                       |

### B) Incentivos previstos para el mantenimiento del empleo

#### a) Transformación de contratos de duración determinada en indefinidos

| TIPO DE CONTRATO                                                                                                               | Incentivo       | Duración |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------|
| 1. Transformación de contratos temporales (cualquiera que sea la fecha de su celebración).<br>Únicos supuestos <sup>92</sup> : |                 |          |
| • Contratos formativos.                                                                                                        | 500 euros/año   | 4 años   |
| • Contrato de relevo.                                                                                                          |                 |          |
| • Contrato de sustitución por jubilación.                                                                                      |                 |          |
| 2. Transformación del contrato temporal de una mujer que se reincorpora a la empresa tras una maternidad o una excedencia.     | 1.200 euros/año |          |

(91) Artículo 2.2.4 Ley 43/2006.

(92) Artículo 2.6 Ley 43/2006.

| TIPO DE CONTRATO                                                                              | Incentivo       | Duración              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------|
| 3. Transformación de contratos formativos o de fomento del empleo suscritos con minusválidos: |                 |                       |
| a) Minusválidos con discapacidad:                                                             |                 | Vigencia del contrato |
| • General.                                                                                    | 4.500 euros/año |                       |
| • Mujeres discapacitadas.                                                                     | 5.350 euros/año |                       |
| • Mayores de 45 años.                                                                         | 5.700 euros/año |                       |
| b) Minusválidos con discapacidad severa:                                                      |                 |                       |
| • General.                                                                                    | 5.100 euros/año |                       |
| • Mujeres discapacitadas.                                                                     | 5.950 euros/año |                       |
| • Mayores de 45 años.                                                                         | 6.300 euros/año |                       |
| c) Minusválidos contratados por un Centro Especial de Empleo:                                 | 100%            |                       |

## b) Conciliación vida familiar y laboral

| SUPUESTO                                                                                                                                                           | Incentivo                                 | Duración            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------|
| 1. Trabajadores con el contrato en suspenso por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, por maternidad o por paternidad <sup>93</sup> .         | 100% (durante la suspensión del contrato) |                     |
| 2. Reincorporación de la mujer al trabajo tras la maternidad o la excedencia por cuidado de hijo (siempre y cuando tuviera un contrato indefinido) <sup>94</sup> . | 1.200 euros/año                           | 4 años              |
| 3. Cambio de puesto de trabajo por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural <sup>95</sup> .                                              | 50%                                       | Vigencia del cambio |

(93) Disposición Adicional Segunda Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de septiembre, núm. 164)., de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. La empresa podrá beneficiarse de esta bonificación siempre y cuando contrate a un trabajador sustituto. De hecho, 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 período de suspensión. El porcentaje se aplica no sólo sobre la cuota por contingencias comunes, sino también sobre la cuota empresarial por accidente de trabajo y enfermedad profesional, desempleo, FOGASA y formación profesional.

(94) Artículo 4.2 Ley 43/2006.

(95) Disposición Adicional Séptima Ley 2/2008, de 23 de diciembre (BOE del 24, núm. 309), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009. Constituye una reducción en la aportación empresarial por contingencias comunes.

## Nuevas medidas de fomento del empleo

### c) Trabajadores maduros

| TIPO DE CONTRATO                                                                                                                                                               | Incentivo                                             | Duración              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1. Trabajadores indefinidos de 59 o más años que acrediten, al menos, 4 años de antigüedad en la empresa <sup>96</sup> .                                                       | 40%                                                   | 1 año                 |
| 2. Trabajadores indefinidos de 60 o más años que acrediten, al menos, 5 años de antigüedad en la empresa <sup>97</sup> .                                                       | 50%<br>(este % se incrementa anualmente en 10 puntos) | Vigencia del contrato |
| 3. Trabajadores de 65 o más años que acrediten 35 años cotizados <sup>98</sup> .                                                                                               | 100%                                                  | Vigencia del contrato |
| 4. Bomberos del sector público que hayan alcanzado la edad que les abriría el acceso a la pensión de jubilación y decidan permanecer voluntariamente en activo <sup>99</sup> . | 50%<br>(este % se incrementa anualmente en 10 puntos) | Vigencia del contrato |

### d) Trabajadores afectados por un ERE temporal

| COLECTIVO                                                                                                                                                                  | Incentivo | Duración                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------|
| Trabajadores en situaciones de suspensión del contrato o reducción temporal de la jornada de trabajo autorizadas en un expediente de regulación de empleo <sup>100</sup> . | 50%       | Situación de desempleo parcial ( $\leq$ 240 días) |

(96) Disposición Adicional Quinta Ley 2/2008, de 23 de diciembre (BOE del 24, núm. 309), de LPGE 2009. Reducción en la cuota empresarial por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas (1,42%), que resulta compatible con las bonificaciones del programa de fomento del empleo.

(97) Artículo 4.2 Ley 43/2006. Reducción en la cuota patronal por contingencias comunes, salvo la incapacidad temporal derivada de las mismas (1,42%). Como la anterior, es compatible con las demás bonificaciones del programa de fomento del empleo.

(98) Artículo 112 bis y Disposición Adicional 31ª LGSS, tras la modificación introducida por la Ley 35/2002, de 12 de julio (BOE del 13, núm. 167), de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Supone una reducción tanto en la cuota patronal, como en la cuota obrera, por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas (1,70%: 1,42% a cargo de la empresa y 0,28% a cargo del trabajador). Tampoco se cotiza por desempleo, FOGASA y formación profesional. Si al cumplir sesenta y cinco años de edad el trabajador no tuviere cotizados treinta y cinco años, esta exención en el pago de cuotas se aplicaría a partir de la fecha en que se acreditaran los treinta y cinco años de cotización efectiva.

(99) Disposición Adicional Novena de la LPGE de 2009.

(100) Artículo 1 RD-Ley 2/2009, de 6 de marzo (BOE del 7 de, núm. 57), de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. El empresario ha de mantener el empleo del trabajador afectado durante, al menos, un año después de finalizada la situación de desempleo parcial. Esta bonificación es compatible con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, con el límite del 100% la cuota empresarial a la Seguridad Social.