

Comentarios

EL NUEVO PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO TRAS EL REAL DECRETO-LEY 5/2006

CRISTINA ARAGON GOMEZ

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

SUMARIO

- I. INTRODUCCION
- II. EL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO. OBJETIVOS PERSEGUIDOS
 - A. Primer objetivo: Incentivar el volumen de ocupación
 - 1) Medidas para incentivar la contratación de determinados desempleados
 - 2) Medidas para favorecer el mantenimiento, en el mercado laboral, de trabajadores con altas probabilidades de ser expulsados del mismo
 - B. Segundo objetivo: Incentivar la contratación indefinida inicial
- III. EL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO. CUADRO DE BONIFICACIONES
 - A. Incentivos previstos para el incremento del empleo
 - 1) Relativos a la contratación indefinida inicial
 - 2) Relativos a la contratación temporal
 - B. Incentivos previstos para el mantenimiento del empleo
 - 1) Transformación de contratos de duración determinada en indefinidos
 - 2) Mantenimiento del empleo indefinido
- IV. PECULIARIDADES DE ESTE NUEVO PROGRAMA PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO
 - a) Incentivos a la contratación que se concretan en bonificaciones en las cuotas
 - b) Bonificaciones de importe fijo y no porcentual
 - c) Ampliación del periodo durante el cual la empresa se puede beneficiar de la bonificación
- V. REQUISITOS
- VI. EXCLUSIONES
 - a) Exclusiones referidas a los trabajadores
 - b) Exclusiones relativas a las empresas
- VII. VALORACION FINAL
- IX. ANEXOS
 - ANEXO I. Incentivos a la contratación. Situación previa a la reforma
 - ANEXO II. Incentivos a la contratación. Situación posterior a la reforma

I. INTRODUCCION

Con fecha 9 de mayo de 2006, después de un año de negociaciones, se firmó en la mesa de diálogo social el «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo». Este acuerdo, fruto del consenso entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, ha sido incorporado a nuestro ordenamiento jurídico a través del RDL 5/2006, de 9 de junio.

Tal y como se pone de manifiesto en la Exposición de Motivos del citado cuerpo normativo, uno de los problemas a los que se enfrenta nuestro mercado de trabajo es la reducida tasa de ocupación de determinados colectivos (jóvenes, mayores de 45 años, mujeres, desempleados de larga duración,...), así como una elevada tasa de temporalidad.

Según la **Encuesta de Población Activa** correspondiente al año 2005, el porcentaje de **parados** entre 16 y 29 años de edad asciende a un 44% y el número de inactivos (hombres o mujeres) entre 45 y 64 años se aproxima a los 4 millones de personas. Por su parte, el porcentaje de mujeres inactivas representa casi un 65% del total y de los cerca de 2 millones de personas que a lo largo del año 2005 engrosaban las filas del paro, más del 40% eran desempleados que llevaban inscritos en la oficina de empleo un periodo superior a seis meses (1).

Con respecto a los **índices de temporalidad**, conviene tener presente que, durante ese año 2005, algo más de un tercio de los trabajadores asalariados estaba vinculado a su empresa por un contrato temporal y que del 100% de los contratos que se celebraron en España a lo largo

de ese año, tan sólo el 5,11% revestía naturaleza indefinida (2). Es sobradamente conocido que, en materia de contratación, rige el principio de causalidad en virtud del cual sólo se podrá celebrar un contrato temporal si existe una causa que justifique esa limitación del contrato en el tiempo. Sin embargo, los datos se encargan de demostrar que, en la práctica, «el mandato legislativo de hacer de la contratación indefinida la regla general y del contrato temporal la excepción, se invierte absolutamente» (3).

Precisamente por ello, uno de los **objetivos** de esta reforma es apoyar el empleo e impulsar la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo. A tal efecto, se introducen una serie de medidas dirigidas a limitar la concatenación de contratos temporales y a reducir los costes de las empresas en materia de contratación: disminuyendo, por un lado, los costes de seguridad social (mediante el establecimiento de deducciones en las cuotas y de reducciones de los tipos de cotización por desempleo y por el fondo de garantía salarial) y minorando, por otro, los costes de despido (a través de la ampliación del periodo durante el cual se pueden transformar contratos temporales en indefinidos bajo la modalidad de contrato para el fomento de la contratación indefinida; un tipo de contrato caracterizado, precisamente, por el abaratamiento del despido de 45 a 33 días de salario por año de servicio en caso de extinción objetiva reconocida o declarada improcedente).

En este marco, se incardina el nuevo **programa para el fomento del empleo**; un programa que ha derogado el anterior —el regulado en la

Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 (en adelante LPGE)– y que lleva **en vigor** desde el pasado 1 de julio.

El objeto del presente estudio es analizar este nuevo programa y valorar en qué medida responde al problema que los interlocutores sociales tenían sobre la mesa de negociación.

II. EL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO. OBJETIVOS PERSEGUIDOS

El nuevo programa de fomento del empleo introducido por la reforma –y en esto, no se separa del programa anterior– persigue **dos objetivos** muy definidos, estableciendo medidas específicas en aras a alcanzar cada uno de ellos. Por un lado, el programa pretende incentivar el volumen de ocupación y, por otro, reducir las elevadas tasas de temporalidad. Vamos a analizar de forma separada las medidas dirigidas a alcanzar cada uno de los objetivos citados.

A. Primer objetivo: Incentivar el volumen de ocupación

Es conveniente, a su vez, analizar las medidas con las que se pretende incentivar el volumen de contratación, desglosándolas en dos bloques distintos: Uno, el orientado a fomentar la contratación de determinados colectivos que se encuentran fuera del mercado laboral y que tienen serias dificultades para incorporarse a éste. Otro, el destinado a favorecer el mantenimiento en el empleo de trabajadores que encontrándose dentro del mercado de trabajo, tienen altas probabilidades de ser expulsados del mismo.

1) Medidas para incentivar la contratación de determinados desempleados

Con el primer bloque de medidas se busca, como decíamos, facilitar la **incorporación al mercado laboral** de determinados desempleados; concretamente aquellos con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, por lo que resultan merecedores de una **especial protección**:

- Desempleados de larga duración, entendiéndose por tales aquellos trabajadores que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo (4).
- Jóvenes desempleados entre 16 y 30 años de edad, con independencia de si son hombres o mujeres. Con la reforma, se incorpora un colectivo anteriormente excluido, como son los varones en este tramo de edad. Ciertamente las estadísticas han puesto de manifiesto que la tasa de paro, en la juventud, afecta a ambos sexos prácticamente por igual (5).
- Mujeres. Las mujeres constituyen per se un colectivo merecedor de protección, aun cuando no concorra ninguna otra circunstancia, pues no podemos perder de vista que las mujeres superan a los hombres en más de 25 puntos en el total de población inactiva. No obstante lo anterior, esta tutela se acentúa en determinados casos: a) cuando la mujer lleve cinco años fuera del mercado laboral, siempre que, con anterioridad, hubiese estado dada de alta durante al menos tres años en cualquiera de los regímenes de seguridad social (supuesto absolutamente novedoso) y b) cuando la mujer es contratada en los veinticuatro meses siguientes a la maternidad. Conviene destacar, a este respecto, que con la reforma se amplía el ámbito de protección. La regulación anterior se limitaba a incentivar la contratación de mujeres en los veinticuatro meses siguientes al parto, mientras que la regulación actual abarca también la maternidad por adopción o por acogimiento preadoptivo o permanente.
- Víctimas de la violencia doméstica.
- Desempleados en situación de exclusión social (6).
- Desempleados mayores de 45 años.
- Discapacitados, entendiéndose por tales aquellos trabajadores con una minusvalía en grado superior o igual al 33%, o aquella establecida específicamente en el caso de enclaves laborales, así como los pensionistas de la seguridad social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una

pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2) Medidas para favorecer el mantenimiento, en el mercado laboral, de trabajadores con altas probabilidades de ser expulsados del mismo

El segundo bloque de medidas previstas tiene por objeto incentivar el **mantenimiento en el empleo** de determinados trabajadores con elevadas posibilidades de ver extinguido su contrato de trabajo:

- los trabajadores temporales;
- las mujeres que se reincorporan al trabajo tras una baja por maternidad o tras una excedencia por cuidado de hijo;
- las posibles víctimas de un plan de prejubilación.

a) **Trabajadores temporales.** En aras a favorecer la estabilidad en el empleo de los trabajadores temporales, el programa bonifica la conversión de algunos contratos en indefinidos. No obstante, es importante poner de manifiesto que la reforma ha **reducido las bonificaciones por transformación** de contratos temporales en indefinidos. ¿Cuáles es el motivo de esta reducción? Con anterioridad a la reforma, la empresa que transformaba un contrato temporal en indefinido podía bonificarse en un 25% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante los veinticuatro meses siguientes a la conversión del contrato (7). De tal regulación se derivaba un efecto perverso: lo que pretendía el legislador era incentivar la estabilidad en el empleo; lo que conseguía era incrementar el índice de temporalidad, pues las empresas tendían a cubrir necesidades indefinidas con contratos temporales, a sabiendas de que por la mera transformación posterior de tales contratos en indefinidos se aseguraban una bonificación. Precisamente por ello, con la reforma sólo se bonifica la **conversión en indefinidos de los siguientes contratos** temporales: a) contratos formativos (contrato en prácticas y contrato para la formación), b) contratos de relevo y c) contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación (8). Y ello, con independencia de cuál haya sido la fecha de su celebración. Por lo tanto, la transformación del resto de contratos temporales (eventuales, por obra o interinidad) no generan bonificación alguna.

Sin embargo, es importante realizar las siguientes matizaciones: tal medida no se ha introducido drásticamente, sino que se ha previsto un **periodo de transición**. El RDL 5/2006 art.3 regula lo que se ha denominado plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo, en virtud del cual se otorga un plazo de seis meses (desde el 1-7-2006 hasta el 1-1-2007) durante el que las empresas sí se podrán bonificar por las transformaciones de los contratos temporales que hayan sido celebrados con anterioridad al 1-6-2006, con independencia de su modalidad contractual. El importe de este incentivo asciende a 800 € anuales durante un periodo de tres años.

Por otro lado, el mismo RDL 5/2006 prevé **otras dos bonificaciones** por transformación de contratos temporales en indefinidos, al margen de los regulados en el art.2.5: La primera, la bonificación prevista por la conversión en indefinido del contrato temporal celebrado con una **mujer** que se ha incorporado a la empresa tras una baja por maternidad o tras una excedencia por cuidado de hijo (RDL 5/2006 art.4.2). La segunda, la bonificación prevista por la transformación en indefinidos de determinados contratos temporales celebrados con **discapacitados** (RDL 5/2006 art.2.2); concretamente: los contratos formativos y los contratos temporales de fomento del empleo de personas con discapacidad.

b) **Reincorporación de mujeres.** Junto con los trabajadores temporales, otro de los colectivos con altas probabilidades de perder su empleo es el de las mujeres que se incorporan a la empresa tras la **baja maternal** o tras una **excedencia por cuidado de hijos**. Con respecto a la bonificación prevista para favorecer la estabilidad en el empleo de este colectivo es conveniente realizar las siguientes aclaraciones:

1. Para tener derecho a esta bonificación es necesario que la reincorporación al trabajo se produzca a partir del 1-7-2006 y antes de que transcurran dos años desde el inicio del permiso por maternidad.
2. La mera reincorporación de la mujer al trabajo tras la maternidad o tras la excedencia por cuidado de hijo no genera de forma automática el derecho a la bonificación. Con la reforma, sólo se tiene

derecho a la misma en dos supuestos: Uno, si la trabajadora estaba vinculada a la empresa mediante un contrato de duración indefinida. Dos, si la trabajadora estaba vinculada a la empresa mediante un contrato temporal y, en el momento de la reincorporación, el contrato de trabajo se transforma en indefinido.

c) **Víctimas de plan de prejubilación.** El programa de fomento del empleo incentiva, finalmente, el mantenimiento en el empleo de los trabajadores de mayor edad, para evitar que se vean afectados por un plan de prejubilación. Para que la empresa se beneficie de tal incentivo han de concurrir los siguientes **requisitos**: que los trabajadores sean mayores de 60 años de edad y que acrediten, al menos, cinco años de antigüedad en la empresa.

B. Segundo objetivo: Incentivar la contratación indefinida inicial

Con este programa se pretende incentivar, fundamentalmente, la contratación indefinida desde el origen. De ahí que los incentivos por transformación de contratos temporales en indefinidos se hayan reducido sustancialmente y que las bonificaciones previstas por la celebración de contratos temporales tengan un carácter meramente residual. Las bonificaciones por la **contratación temporal** revisten, como decíamos, un carácter excepcional. Únicamente se prevén cuando los contratos se suscriben con trabajadores incluidos en alguno de los tres **colectivos** siguientes: a) desempleados en situación de exclusión social, b) minusválidos desempleados y c) víctimas de la violencia de género.

III. EL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO. CUADRO DE BONIFICACIONES

El programa para el fomento del empleo previsto por la reforma se concreta en las medidas que se exponen a continuación.

A. INCENTIVOS PREVISTOS PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO

1) Relativos a la contratación indefinida inicial

Tipo de contrato	Bonificación	Duración
1. Desempleados de larga duración	600 €/año	4 años
2. Jóvenes desempleados entre 16 y 30 años	800 €/año	
3. Mujeres desempleadas:	850 €/año	
a) Mujeres en general		
b) Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto, a la adopción o al acogimiento		
c) Mujeres contratadas tras 5 años de inactividad laboral (siempre que, con anterioridad, hubieran trabajado 3 años)	1.200 €/año	
4. Víctimas de la violencia doméstica	850 €/año	
5. Desempleados en situación de exclusión social	600 €/año	Vigencia del contrato
6. Desempleados mayores de 45 años	1.200 €/año	
7. Minusválidos desempleados:	3.000 €/año	
a) Desempleados con discapacidad		
b) Desempleados con discapacidad severa	3.200 €/año	

2) Relativos a la contratación temporal

Tipo de contrato	Bonificación	Duración
1. Desempleados en situación de exclusión social	500 €/año	Vigencia del contrato
2. Víctimas de la violencia doméstica	600 €/año	
3. Celebrados con minusválidos desempleados	2.200 €/año	

Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo

Tipo de contrato	Bonificación	Duración
Contrato temporal (con independencia de la modalidad) suscrito con anterioridad al 1-6-2006 y convertido en indefinido antes del 1-1-2007	800 €/año	3 años

B. INCENTIVOS PREVISTOS PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

1) Transformación de contratos de duración determinada en indefinidos

Tipo de contrato	Bonificación	Duración
1. Transformación de contratos temporales (cualquiera que sea la fecha de su celebración). Únicos supuestos:	500 €/año	4 años
- Contratos formativos		
- Contrato de relevo		
- Contrato de sustitución por jubilación	1.200 €/año	
2. Transformación del contrato temporal de una mujer que se reincorpora a la empresa tras una maternidad o una excedencia		
3. Transformación de determinados contratos temporales suscritos con minusválidos:	3.000 €/año	Vigencia del contrato
- Contrato temporal para el fomento del empleo		
- Contrato formativo		

2) Mantenimiento del empleo indefinido

Tipo de contrato	Bonificación	Duración
1. Reincorporación al trabajo de una mujer con contrato indefinido tras la maternidad o la excedencia por cuidado de hijo	1.200 €/año	4 años
2. Trabajadores de 60 o más años que acrediten, al menos, 5 años de antigüedad en la empresa	50% (este % se incrementa, anualmente, en 10 puntos)	Vigencia del contrato

IV. PECULIARIDADES DE ESTE NUEVO PROGRAMA PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO

a) Incentivos a la contratación que se concretan en bonificaciones en las cuotas

En primer lugar, este programa pretende incentivar el empleo a través del establecimiento de determinados estímulos. Pues bien, aun cuando las ayudas se concreten en importes fijos y eso nos evoque, de forma automática, el criterio utilizado tradicionalmente para otro tipo de incentivos como son las subvenciones, el programa de fomento del empleo se basa en el establecimiento de bonificaciones en las cuotas a la seguridad social. Ciertamente no se incentiva la contratación mediante la entrega, sino mediante la **deducción** de una concreta **cuantía**. De hecho, tal y como pone de manifiesto el RDL 5/2006 disp.adic.3ª, estos descuentos se practicarán sobre las **cuotas** a la

seguridad social y se realizarán automáticamente por los propios empresarios en los correspondientes boletines de cotización.

b) Bonificaciones de importe fijo y no porcentual

En este nuevo programa para el fomento del empleo, se han sustituido las deducciones en las cuotas de carácter porcentual, por descuentos de cuantía fija. Como decíamos, el programa se basa en el establecimiento de determinados incentivos que se concretan en bonificaciones en las cuotas de importe fijo. Este carácter supone una ruptura con respecto al criterio anterior, en virtud del cual las bonificaciones suponían un porcentaje sobre la cuota. De este cambio de criterio, se derivan importantes consecuencias.

La primera: El RDL 5/2006 establece un programa de bonificaciones de importe fijo que se descuenta mensualmente de los boletines de cotización. ¿Qué ocurre cuando el trabajador no permanezca durante todo el mes de alta en la seguridad social? ¿qué importe habrá que deducir en tales casos? De acuerdo al anterior criterio de cálculo (el criterio porcentual), la bonificación se adecuaba de forma automática a los días que el trabajador hubiera permanecido en alta a lo largo del mes al que se refiere la cotización. Con este nuevo criterio, habrá que partir del «equivalente diario» (9). La duda que se plantea al respecto es si habrá que hacer distinción entre los trabajadores diarios (10) y los trabajadores mensuales (11). Parece que no. El importe de la bonificación tiene carácter mensual y no distingue entre unos y otros trabajadores. En consecuencia, cuando el trabajador no permanezca en alta durante todo el mes, se partirá de ese equivalente diario (resultado de dividir entre treinta el importe mensual de la bonificación).

La segunda consecuencia que se deriva del establecimiento de bonificaciones de cuantía fija, es la necesidad de introducir una herramienta de acomodación entre el importe de la bonificación y la jornada efectivamente realizada en el supuesto de contratos celebrados a tiempo parcial. Obviamente, esta previsión no era necesaria con anterioridad a la reforma pues la bonificación –al ser porcentual– se adaptaba también de forma automática a la jornada trabajada.

Es el RDL 5/2006 art.2.6 el que introduce criterios de adaptación del importe de la bonificación a la jornada realizada mediante el establecimiento de tres reducciones en el importe íntegro de la bonificación: una reducción mínima (de un 25%), una reducción media (de un 50%) y una reducción máxima (de un 75%), tal y como se desglosa a continuación:

Jornada realizada	Reducción sobre el importe mensual de la bonificación
≥ 3/4 jornada completa	0%
≥ 1/2 e < 3/4 jornada completa	25%
≥ 3/4 e < 1/2 jornada completa	50%
< 1/4 jornada completa	75%

Sorprende tal regulación. El legislador intenta adaptar el importe de la bonificación a la jornada realizada, con el mero establecimiento de cuatro tramos; tramos que abarcan un margen sumamente amplio, como representa una cuarta parte de la jornada. No cabe duda de que las empresas intentarán beneficiarse, en la medida de lo posible, de semejante regulación. Supongamos que una empresa quiere contratar a un empleado a tiempo parcial porque necesita cubrir, aproximadamente, tres cuartas partes de la jornada a tiempo completo. Si la empresa contratara al trabajador con una jornada de 29 horas semanales, se beneficiaría de un 75% de la bonificación (por cuanto no alcanza las tres cuartas partes de 40 horas); sin embargo, si le contratara con una jornada de 30 horas a la semana, la empresa se beneficiaría del importe íntegro de aquélla. En consecuencia, la jornada del empleado dependerá no tanto de la necesidad real de la empresa, como de una mera estimación de costes: el valor de una hora de trabajo frente a una cuarta parte de la bonificación.

La tercera consecuencia, fruto de un programa de bonificaciones de cuantía fija, es que el importe de la bonificación se independiza de la retribución percibida por el trabajador (a diferencia de la regulación

anterior según la cual el importe de la bonificación se incrementaba de forma proporcional al salario).

A este respecto es interesante analizar en qué medida la bonificación de cuantía fija supone una mejora con respecto a la regulación anterior. Las bonificaciones previstas en el programa anterior al RD Ley tenían carácter porcentual (por ejemplo, un 30% sobre la cuota empresarial por contingencias comunes durante los dos primeros años de vigencia del contrato) (12); mientras que las bonificaciones actuales suponen un importe fijo (por ejemplo, 70,83 € al mes durante cuatro años). Pues bien, ¿cuál de los dos criterios conviene más a la empresa? ¿el criterio porcentual o el fijo? La respuesta va a depender del salario que perciba el trabajador. Obviamente, si la bonificación anterior suponía un porcentaje sobre la cuota empresarial por contingencias comunes, dicha bonificación se incrementaba conforme lo hacía la cuota. En consecuencia, su importe aumentaba de forma directamente proporcional al salario (con el límite, obviamente, de la base máxima de cotización). Por el contrario, la bonificación actual supone un importe fijo, que queda al margen de la cuantía de la cuota empresarial y, en consecuencia, no depende del salario del trabajador.

Prendemos conocer qué tipo de bonificaciones son mejores desde la perspectiva empresarial y ya hemos concluido que todo depende de la retribución del empleado. Pues bien, veamos un ejemplo con el que buscar cuál es el umbral salarial por debajo del cual las bonificaciones actuales resultan más beneficiosas que las anteriores. Para ello, vamos a partir del siguiente supuesto: Un trabajador desempleado, de 47 años de edad, al que la empresa le ofrece, desde el inicio, un contrato indefinido a tiempo completo.

¿A qué bonificación tenía derecho la empresa con anterioridad a la reforma? De acuerdo a lo previsto en la L30/2005 disp.adic.50ª.tres.d (LPGE para 2006), las contrataciones de desempleados de 45 años y hasta los 55 años de edad darán derecho a una bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes de un 50% durante el primer año de vigencia del contrato y un 45% durante el resto de la vigencia del mismo.

Y ahora, ¿a qué bonificación tendrá derecho la empresa?. Según lo previsto en el RDL 5/2005 art.2.1.d, las empresas se podrán bonificar en la cuota empresarial en 100 €/mes (1.200 €/año) durante toda la vigencia del contrato.

Para detectar el umbral salarial a partir del cual las bonificaciones anteriores son más beneficiosas que las actuales, tenemos que hallar el importe en el que ambas bonificaciones se equilibran. ¿Y cuál es ese importe? Vamos a buscarlo: Sabemos que la bonificación anterior tiene porcentajes diferentes en función de la antigüedad del contrato (50% el primer año y 45% los años restantes). Con el objeto de simplificar el supuesto, vamos a buscar el punto de equilibrio entre ambas bonificaciones en el segundo año de vigencia del contrato. Por lo tanto:

a) ¿Cuándo la bonificación anterior será igual a la bonificación actual?:

- la bonificación anterior suponía un 45% de la cuota empresarial por contingencias comunes.
- la bonificación actual son, sencillamente, 100 €/mes.

Por lo tanto, si buscamos el importe en el que la bonificación anterior y la actual se igualan será cuestión de resolver la siguiente ecuación: Bonificación anterior = Bonificación actual

- 45% de la cuota empresarial por contingencias comunes = 100 €/mes
- Cuota empresarial por contingencias comunes = 100 € x 100/45
- Cuota empresarial por contingencias comunes = 222,22 €

b) Ya hemos visto que ambas bonificaciones se equilibran cuando la cuota empresarial por contingencias comunes asciende a 222,22 €. Pues bien, si conocemos el importe de la cuota, podemos hallar la base de cotización. Ciertamente, la cuota es el resultado de multiplicar la base de cotización por un determinado tipo. Así:

- Cuota empresarial por contingencias comunes = Base de cotización por contingencias comunes x Tipo de cotización por contingencias comunes (sólo el porcentaje correspondiente a la empresa).
- De esta ecuación, hay datos que conocemos: Sabemos el importe de

la cuota (ya concluimos que, en este ejemplo, ascendía a 222,22 €) y el tipo de cotización empresarial por contingencias comunes (el 23,60%) (13). Vamos a despejar entonces la ecuación, en aras de hallar el importe de la base. Decíamos:

• Cuota empresarial por contingencias comunes = Base de cotización por contingencias comunes × Tipo de cotización empresarial por contingencias comunes.

Por lo tanto:

- $222,22 € = \text{Base de cotización por contingencias comunes} \times 23,60\%$
- $\text{Base de cotización por contingencias comunes} = (222,22 € \times 100) / 23,60$
- $\text{Base de cotización por contingencias comunes} = 941,61 €$

c) Es decir, una u otra bonificación (la anterior y la actual) se equiparan cuando la base de cotización del trabajador asciende a 941,61 €. Pues bien, si conocemos la base de cotización podemos calcular aproximadamente el salario. Sabemos que la base de cotización integra tanto la remuneración devengada en el mes a que se refiere la cotización, como aquellos otros conceptos retributivos que tengan en su devengo una periodicidad superior a la mensual (14). Simplificando mucho el supuesto –partiendo que todas las percepciones del trabajador computan en la base de cotización y de que únicamente percibe dos pagas extraordinarias al año– ¿cuál sería el salario del trabajador si la base de cotización por contingencias comunes asciende a 941,61 €? En este caso:

- $\text{Base de cotización} = \text{Salario} \times 14 \text{ pagas} / 12 \text{ mensualidades}$
- $941,61 = \text{Salario} \times 14 / 12$
- $\text{Salario} = 941,61 \times 12 / 14$
- $\text{Salario} = 807,10 €$

d) ¿Qué conclusiones podemos obtener de todo lo anterior?

La primera conclusión es que, para este supuesto en concreto (un trabajador desempleado, de 47 años de edad, al que se le contrata indefinidamente y a tiempo completo), el umbral salarial en el que una y otra bonificación se equiparan se sitúa en 807,10 €/mes. En consecuencia, si la retribución que percibe el trabajador es inferior a este umbral, la bonificación actual resultaría más beneficiosa para la empresa que la anterior. Por el contrario, si la retribución superara la frontera señalada, la bonificación anterior era más beneficiosa que la actual, pues aquella se iba incrementando conforme lo hacía el salario del empleado. Precisamente por lo anterior, la doctrina ha llegado a sostener que esta la reforma **Incentiva**, en mayor medida, la **contratación** de trabajadores con **sueldos bajos** (15).

La segunda conclusión es que el nuevo programa de empleo –al fundarse en bonificaciones de importe fijo, y no porcentual– limita los incentivos empresariales, estableciendo unos topes máximos cuya cuantía es sustancialmente inferior a los que ya existían con anterioridad y que derivaban, sencillamente, de la existencia de una base máxima de cotización.

c) Ampliación del periodo durante el cual la empresa se puede beneficiar de la bonificación

Dejando al margen las bonificaciones que se mantienen durante toda la vigencia del contrato, el **periodo máximo** de disfrute de estos incentivos a la contratación, en la regulación anterior, era de dos años. Con la reforma, este periodo se amplía a cuatro años. En contra de lo que podría pensarse, esta modificación no implica una mejora de las bonificaciones desde una perspectiva cuantitativa –pues ya hemos visto cómo, en cómputo global, estas bonificaciones pueden llegar a ser, incluso, inferiores–. Lo que se pretende con tal medida es favorecer el **mantenimiento del empleo**, en la medida en que la posibilidad de seguir disfrutando de este beneficio se vincula a que el contrato permanezca vivo. El problema es que las empresas no contratan a quien no necesitan por el simple hecho de obtener una bonificación y, de la misma manera, tampoco mantienen en vigor un contrato que ha quedado vacío de contenido para seguir beneficiándose de aquella.

V. REQUISITOS

¿Qué requisitos ha de cumplir la empresa para poder acceder al presente programa para el fomento del empleo?

El primer, como es obvio, es que su comportamiento sea encuadrable en cualquiera de los supuestos bonificados. De tratarse de un nuevo contrato, es importante tener en cuenta que éste ha de celebrarse con un **desempleado inscrito** en la oficina de empleo (16). Esta es, sin duda, la regla general. La **excepción** la protagonizan las víctimas de la violencia de género por cuanto el propio RDL 5/2005 art.2.3, pone de manifiesto que en tales casos no es necesaria la condición de estar desempleado.

En segundo lugar y, según lo previsto en el RDL 5/2006 art.2.7, estos contratos de trabajo «se formalizarán en el **modelo oficial** que facilite el servicio público de empleo estatal.»

El tercero, el RDL 5/2006 art.5 exige que la empresa se halle **al corriente** en el cumplimiento de sus **obligaciones tributarias y de seguridad social**, tanto en la fecha de alta del contrato bonificado, como durante todo el periodo de vigencia de la bonificación. La falta de ingreso en plazo reglamentario de estas obligaciones supondrá la pérdida de los incentivos correspondientes a los periodos no ingresados. No obstante, este periodo sí será tenido en cuenta a los efectos del cómputo del tiempo máximo de bonificación.

El cuarto, la empresa **no** ha de haber sido **sancionada** con la exclusión del acceso a las bonificaciones, con motivo de la comisión de una infracción muy grave en materia de empleo y de protección por desempleo, de acuerdo a lo previsto en el RDLeg 5/2000 (LISOS).

Por último, la contratación no ha de quedar dentro del ámbito de aplicación de alguno de los **supuestos de exclusión** que se detallan en el epígrafe siguiente.

VI. EXCLUSIONES

De acuerdo a lo establecido en el RDL 5/2006, las bonificaciones previstas en el programa para el fomento del empleo no se aplicarán en determinados **supuestos**.

a) Exclusiones referidas a los trabajadores

1. Los trabajadores que están **vinculados a la empresa** a través de una relación laboral de carácter especial (17).

2. Los trabajadores que ostenten **cargos de dirección** o sean miembros de los órganos de administración de la sociedad.

3. Los que tengan un vínculo de **parentesco** hasta el segundo grado, por consanguinidad o por afinidad, con el empresario o con quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. No obstante lo anterior, el RDLeg prevé una excepción: pues sí será de aplicación el programa para el fomento del empleo cuando el empleador sea un **trabajador autónomo** que contrate –como primer trabajador de la empresa– a un familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar, ni esté a su cargo.

4. Los trabajadores que hayan **prestado servicios con anterioridad** para esa misma empresa, grupo de empresas o entidad. Según lo establecido en el RDL 5/2006 art.6.1.c., si el trabajador había estado vinculado a la empresa mediante un **contrato de duración indefinida** será necesario que medie un plazo de 24 meses entre una y otra relación para que esta nueva contratación quede dentro del ámbito de aplicación del programa para el fomento del empleo. Esta exclusión ya se preveía con anterioridad a la reforma. Lo que sí ha supuesto una novedad es la exclusión que se ha introducido con respecto a los trabajadores que ya habían prestado servicios con anterioridad en la empresa mediante un **contrato temporal**. Ciertamente, si el trabajador ya había estado vinculado a la empresa a través de un contrato temporal, habrá de mediar un plazo de 6 meses entre una y otra contratación para que la empresa pueda beneficiarse de las bonificaciones previstas en este programa.

¿Cuál es el objetivo de esta nueva exclusión? No cabe duda que evitar el fraude. Si en diciembre de 2006 la empresa decidiera transformar en indefinido el contrato eventual de un empleado mayor de 45 años tendría derecho a una bonificación de 800 euros anuales durante los

próximos treinta y seis meses (18). Por el contrario, si el contrato temporal se extinguiera y, días después –una vez inscrito el trabajador como demandante de empleo en la oficina pública–, se celebrara un contrato indefinido ex novo con ese mismo empleado, la empresa se beneficiaría de una bonificación en las cuotas a la seguridad social por importe de 1.200 €/año durante toda la vigencia del contrato (19). Obviamente, la empresa preferiría canalizar la contratación indefinida por la segunda de las vías expuestas, por cuanto el beneficio derivado de ésta es muy superior al que generaría la mera transformación.

5. Los trabajadores que en los 3 meses previos a la formalización del contrato hayan **finalizado una relación laboral de carácter indefinido** con otra empresa. Esta exclusión tampoco es novedosa. Lo que sí ha hecho la reforma ha sido introducir determinadas **excepciones** dentro de esta exclusión. Con la nueva regulación, esta exclusión no se aplica cuando la finalización de la relación laboral anterior traiga su causa en un despido reconocido o declarado **improcedente o en un despido colectivo**.

Como ya adelantamos, con el programa para el fomento del empleo se pretende incentivar la contratación de determinados colectivos de desempleados que tienen especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo. Lo que no quiere el legislador, en ningún caso, es favorecer la contratación de quien no se enfrenta a tales dificultades sino que, sencillamente, deja un trabajo porque ha encontrado otro mejor. Parece que es ésta la intención del legislador y de ahí que siten gan derecho a la bonificación las empresas que contraten a trabajadores despedidos improcedentemente o que se hayan visto afectados por un expediente de regulación de empleo. Pues bien, estas excepciones introducidas por la reforma, aun siendo positivas, no han de quedar exentas de **críticas**.

En **primer lugar**, esta modificación presenta numerosos problemas de aplicación. ¿Cómo puede **saber la empresa el motivo** por el que se extinguió el anterior contrato del trabajador? Difícilmente se puede obligar a un trabajador en un proceso de selección a contestar sobre tal extremo, pues ello supondría una clara vulneración de su derecho a la intimidad; y no siempre la Tesorería General de la Seguridad Social va a disponer de semejante información. Con respecto a la extinción del contrato por despido colectivo, el problema ha sido resuelto. En la tramitación de las bajas a través del sistema RED, se ha creado una nueva causa de extinción del contrato: «baja por despido colectivo» (clave 77) (20). Pero con respecto a la extinción individual o plural, el problema se mantiene: Primero, porque se admite el despido reconocido improcedente y es posible que este reconocimiento no trascienda más allá de la esfera del empresario y del trabajador afectados (21) y segundo, porque en la tramitación de la baja ante la Tesorería no se especifica si la extinción se debe o no a un despido, o si éste es o no improcedente; tal motivo queda englobado en el más genérico de «baja no voluntaria» (22).

Por todo lo anteriormente expuesto, será complicado que la empresa pueda conocer la causa por la que se extinguió la relación laboral anterior. Si esta información no se puede obtener a priori, difícilmente podremos hablar de una medida de fomento del empleo. Se trataría de un beneficio que se aplicaría (de aplicarse) de forma sorpresiva. En consecuencia, en nada determinaría la decisión empresarial a la hora de la celebración del contrato y de decantarse por un determinado candidato en lugar de por otro.

En **segundo lugar**, si lo que quiere el legislador es que no queden fuera del programa de empleo los trabajadores que han perdido involuntariamente su anterior puesto de trabajo y excluir del ámbito de protección a quienes lo han perdido de forma deliberada, creemos que se ha dejado algunos supuestos en el tintero: Por lo pronto, el **despido** también puede ser **objetivo** y ya sabemos que éste, aun **procedente**, no obedece a la voluntad del trabajador.

Pero es más, ¿qué pasa si al empleado le destinan a otro centro de trabajo y, como consecuencia de dicho **traslado**, se ve en la necesidad de cambiar de residencia?, ¿o qué ocurre si al trabajador le **modifican de forma sustancial** su jornada, o su horario o el régimen de trabajo a turnos? ¿Qué puede hacer el trabajador al respecto? De acuerdo a lo establecido en el ET art.40 y 41 sabemos que el trabajador, en estos casos, puede hacer tres cosas: a) aquietarse a la decisión empresarial, b) impugnar la medida por entender que no obedece a justificación alguna o, c) resolver indemnizadamente el contrato de trabajo. Pues

bien, si el trabajador decidiera optar por esta tercera vía, ¿estamos verdaderamente ante una extinción voluntaria del contrato de trabajo? Es obvio que no. De hecho la propia Ley General de la Seguridad Social configura tal supuesto como situación legal de desempleo (art.208.1.1.e). Sin embargo, la empresa que contratara a un desempleado que, en los tres meses previos a la celebración del contrato, hubiera resuelto su relación laboral anterior por tal motivo no tendría derecho a bonificación alguna.

Y por último, ¿qué ocurriría si el trabajador **instara ante el juez la extinción del contrato** de trabajo –en base a un incumplimiento grave por parte del empresario de sus obligaciones laborales– y su demanda fuese estimada? Exactamente lo mismo que en el supuesto anterior, la empresa que en el plazo de tres meses contratara a este desempleado no tendría derecho a ninguna bonificación.

Si la intención del legislador es la que apuntábamos con anterioridad, tales supuestos deberían haberse incluido dentro de las excepciones a esta exclusión.

6. La última exclusión afecta a los **socios trabajadores** que se incorporen a **cooperativas o sociedades laborales** cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a 12 meses (RDL 5/2006 art.6.1.e).

b) Exclusiones relativas a las empresas

1. El propio RD Ley excluye del acceso a los beneficios previstos en el programa de fomento del empleo a la **Administración General del Estado**, a las Administraciones Autonómicas, a las Entidades locales y a sus organismos públicos, mencionando expresamente los organismos relacionados en el título III y en la L 6/1997, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado, disp.adic.10ª.

En la regulación previa a la reforma, la Administración Pública sólo estaba parcialmente excluida del programa, pues únicamente se le impedía el acceso a alguna de las bonificaciones previstas para el mantenimiento del empleo. Concretamente, las bonificaciones de los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años de edad y una antigüedad en la empresa de cinco o más años y las bonificaciones anejas a la reincorporación de la mujer al trabajo tras la baja por maternidad o tras la excedencia por cuidado de hijo. Con la regulación actual, se priva íntegramente a la Administración Pública del acceso al programa de fomento de empleo (RDL 5/2006 art.1.4).

2. Igualmente están excluidos del presente programa para el fomento del empleo las empresas que **extingan por despido** declarado o reconocido **improcedente o por despido colectivo** **contratos bonificados**. Ahora bien, dicha exclusión no tiene carácter absoluto, sino meramente parcial. En primer lugar, por cuanto se trata de una exclusión limitada en el tiempo. Las empresas sólo quedan excluidas de las bonificaciones establecidas en el programa de empleo por un **plazo** de 12 meses. En **segundo lugar**, por cuanto esta exclusión no afecta a todos los contratos, sino únicamente a un **número igual** al de las extinciones producidas.

Pues bien, la aplicación de esta exclusión tampoco está exenta de problemas. Si no medía una intervención de la Inspección de Trabajo, ¿cómo puede la **Tesorería saber** qué empresas han **despedido** y han reconocido la improcedencia de tal decisión extintiva? Ya apuntábamos con anterioridad que tal información puede no trascender del conocimiento del empresario y del trabajador afectados. Y aun cuando este dato le constara a la Tesorería, no por ello se eliminan los problemas. El RD Ley prohíbe a la empresa beneficiarse de un número de bonificaciones igual al de las extinciones producidas, pero es que cabe que la empresa no cuente en plantilla con ningún otro contrato bonificado; incluso cabe que tenga varios y que el importe de las bonificaciones difiera sustancialmente. En este caso, ¿de cuál de ellas se vetaría a la empresa?

VII. VALORACION FINAL

Tristemente, hemos de valorar este programa de fomento del empleo con una cierta dosis de escepticismo. Es obvio que ningún empresario contrata a un trabajador por el hecho de que le bonifiquen las cuo-

tas a la seguridad social en 1.200 €/año. En lo que sí es posible que pudiera determinarle es en la decisión de contratar indefinida y no temporalmente. No obstante, no creemos que la situación vaya a cambiar de forma sustancial, la importancia de los costes derivados de la extinción de una relación indefinida puede hacer que, si no se compensase con los incentivos al empleo (23), sean pocas las esperanzas que se pueden depositar en el programa de fomento de empleo.

A mayor abundamiento, son pocas las barreras que el empresario encuentra en su propósito de contratar temporalmente, aun cuando no exista causa alguna que justifique tal limitación en el tiempo. En primer lugar, si el empresario contratara a un trabajador temporal para cubrir una necesidad empresarial indefinida y el trabajador le demandara, ¿a qué riesgo se estaría enfrentando la empresa? Sencillamente, al mismo al que se hubiera enfrentado si hubiera contratado al trabajador indefinidamente desde el origen. Partiendo de lo expuesto, y teniendo en cuenta las escasas posibilidades de que, en la práctica, el trabajador le demande, el empresario asume este riesgo sin especial aversión. En segundo lugar, las sanciones previstas por el ordenamiento tampoco están logrando reducir las tasas de temporalidad. De acuerdo a lo previsto en la LISOS art.7.2, la trasgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, mediante su utilización en fraude de ley, constituye una infracción de carácter grave, sancionable con una multa entre 300,52 y 3.005,06 €. Dichas sanciones deberían disuadir al empresario del incumplimiento de la norma. Sin embargo, la realidad demuestra lo contrario. Y es que, en la práctica, la sanción esperada por un empresario en materia de relaciones laborales apenas supera los 200 €. Sin duda, el empresario valora –consciente o inconscientemente– no sólo el importe de la sanción, sino también la probabilidad de que dicha sanción se le imponga (24). Pues bien, durante el año 2005, la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social fue la siguiente (25):

ACTIVIDAD DE LA INSPECCION DE TRABAJO (todas las infracciones)	
Empresas dadas de alta Seg-Social:	1.347.758
Visitas efectuadas por la Inspección:	366.769
Núm de Actas de Infracción:	66.913
Núm de Requerimientos:	179.837
Núm de Infracciones en Acta:	100.391
Importe total de las sanciones:	232.512.932,66 €

En concreto, en materia de relaciones laborales, los datos correspondientes al año 2005, son los siguientes:

ACTIVIDAD DE LA INSPECCION DE TRABAJO (Infracciones en materia de Relaciones Laborales)	
Empresas dadas de alta Seg-Social:	1.347.758
Visitas efectuadas por la Inspección:	362.682
Núm de Actas de Infracción:	Se desconoce
Núm de Requerimientos:	Se desconoce
Núm de Infracciones en Acta:	4.580
Importe total de las sanciones:	12.936.428,46 €

De dicha información, se pueden obtener las siguientes conclusiones:

En conclusión,...	
Del total de empresas inscritas, porcentaje de empresas inspeccionadas:	27,21%
De las empresas visitadas: % con irregularidades detectadas:	67,28%
De las empresas con irregularidades: % de empresas requeridas:	72,88%
De las empresas con irregularidades: % de empresas sancionadas:	27,12%
Media de infracciones por acta:	1,50
Importe medio de la sanción impuesta:	2.316,07 €
Importe medio de la sanción en materia de Relaciones Laborales:	2.824,55 €

Partiendo de los datos facilitados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la **sanción esperada** por un empresario (entendida como el resultado de multiplicar el importe de la sanción por la probabilidad de su aplicación) en materia de Relaciones Laborales asciende a 208 €.

Importe medio de la sanción (a)	Probabilidad de una inspección (b)	En caso de inspección, probabilidad de una sanción (c)	Probabilidad Final (b x c)	Sanción esperada: Importe x probabilidad (a x b x c)
2.824,55 €	27,21%	27,12%	7,38%	208 €

Es cierto que, con la reforma, el Gobierno se compromete a incrementar el número de Inspectores, Subinspectores y personal de apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En consecuencia es de prever un aumento del número de empresas visitadas y un correlativo incremento de la sanción esperada por los empresarios. Sin embargo, compartimos la opinión del profesor de la Villa de que es impensable que el servicio de inspección más eficaz pueda controlar los más de quince millones de contratos de duración determinada vigentes en la actualidad en nuestro país (26).

IX. ANEXOS

En los cuadros que se anexan a continuación se ha hecho un esfuerzo por reunir y presentar de forma sistematizada las **bonificaciones y reducciones** en las cuotas que se encuentran dispersas en diferentes preceptos.

El primero de los anexos recoge la **situación previa a la reforma**. ¿Qué sentido tiene incluir, como anexo, una realidad ya derogada? Hemos considerado de interés incluir el panorama anterior por dos motivos: uno, por entender con mayor profundidad el alcance de la reforma, al poder comparar la situación actual con la precedente. Y dos, por cuanto las «bonificaciones en las cuotas empresariales de la seguridad social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad al 1 de julio de 2006 se registrarán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación» (RDL 5/2006 disp.trans.1ª.tres); es decir, por cuanto ambas bonificaciones –las previas y las actuales– van a concurrir en el tiempo, manteniéndose aquéllas para los contratos que se hubieran celebrado con anterioridad de la entrada en vigor del nuevo programa para el fomento del empleo.

El segundo de los anexos pretende clarificar el **panorama actual**. El RD Ley deroga no sólo el anterior programa para el fomento del empleo previsto en la L.30/2005 disp.adic.50ª, sino que además deroga varias disposiciones que recogían igualmente incentivos a la contratación, manteniendo por el contrario, la vigencia de algunas otras. Resultaba complejo, por lo expuesto, entender cómo había quedado la situación tras la reforma. A este problema se preten de dar respuesta con la incorporación del segundo anexo.

ANEXO I. INCENTIVOS A LA CONTRATACION SITUACION PREVIA A LA REFORMA

I. INCENTIVOS PREVISTOS PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO

A) Relativos a la contratación indefinida inicial

Tipo de contrato	Incentivo		
	1º año	2º año	Resto
1. Desempleados de larga duración (27):			
• Hombres a TC/TP (28) y Mujeres a TP	20%	20%	
• Mujeres a TC	30%	30%	

Tipo de contrato	Incentivo		
	1º año	2º año	Resto
2. Desempleados, perceptores de la prestación a los que les reste un año o más de percepción (27):			
• Hombres a TC/TP y Mujeres a TP	50%	45%	
• Mujeres a TC	60%	55%	
3. Desempleados > 45 y < 55 años (27):			
• Hombres a TC/TP y Mujeres a TP	50%		45%
• Mujeres a TC	60%		55%
4. Desempleados > 55 y < 65 años (27):			
• Hombres a TC/TP y Mujeres a TP	55%		50%
• Mujeres a TC	65%		60%
5. Desempleados admitidos en el programa de renta activa de inserción (27):			
a) Trabajadores < de 45 años:			
• Hombres a TC/TP y Mujeres a TP	65%	65%	
• Mujeres a TC	75%	75%	
b) Trabajadores > 45 y < 55 años:			
• Hombres a TC/TP y Mujeres a TP	65%	65%	45%
• Mujeres a TC	75%	75%	55%
c) Trabajadores > 55 y < 65 años:			
• Hombres a TC/TP y Mujeres a TP	65%	65%	50%
• Mujeres a TC	75%	75%	60%
6. Desempleados en situación de exclusión social (27):			
• Hombres a TC/TP y Mujeres a TP	65%	65%	
• Mujeres a TC	75%	75%	
7. Víctimas de la violencia doméstica (27):			
• Hombres a TC/TP y Mujeres a TP	65%	65%	
• Mujeres a TC	75%	75%	
8. Desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de trabajadores incluidos en el régimen especial agrario (27)			
	90%	85%	
9. Mujeres desempleadas (27):			
a) Mujeres desempleadas entre 16 y 45 años			
	25%	25%	
b) Mujeres desempleadas «infrarrepresentadas»:			
• Desempleadas inscritas ininterrumpidamente por un periodo mínimo de 6 meses	70%	60%	
• Mayores de 45 años	70%	60%	
• Si no reunieran los requisitos anteriores	35%	35%	
c) Mujeres desempleadas contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto			
	100%		
10. Minusválidos (29):			
a) Minusválidos < 45 años:			
• Hombres:	70%	70%	70%
• Mujeres:	90%	90%	90%
b) Minusválidos > 45			
• Hombres:	90%	90%	90%
• Mujeres:	100%	100%	100%
c) Minusválidos que se reincorporan a la empresa tras un cese por IP (con independencia de la edad)			
	50%	50%	
11. Desempleados contratados en Ceuta y Melilla (30)			
	40% hasta 03-08		

B) Relativos a la contratación temporal

Tipo de contrato	Bonificación		
	1º año	2º año	Resto
1. Con independencia de la modalidad contractual:			
a) Trabajador minusválido (31):			
• Si es el primer trabajador de la empresa:	100%	100%	100%
• Si se trata de una minusválido (mujer):			
– < 45 años	80%	80%	80%
– > 45 años	90%	90%	90%
• En el resto de supuestos:	75%	75%	75%
b) Víctima de la violencia doméstica (32):			
• Hombres a TC/TP y Mujeres a TP	65%	65%	
• Mujeres a TC	75%	75%	
c) Desempleados en situación de exclusión social (32):			
• Hombres a TC/TP y Mujeres a TP	65%	65%	
• Mujeres a TC	75%	75%	
d) Mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo (33)			
	50%		
e) Desempleados contratados en Ceuta y Melilla (30)			
	40% hasta 03-08		
2. Contratos de interinidad:			
a) Sustitución de trabajadores durante la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o por maternidad (34)	100% (durante el periodo de suspensión del contrato)		
b) Sustitución de trabajadores durante la suspensión del contrato por excedencia por cuidado de hijo o familiar (35)	95%	60%	50%
c) Sustitución de trabajadores víctimas de la violencia doméstica durante la suspensión del contrato o el cambio de centro de trabajo (36)	100% (durante el periodo de suspensión del contrato)		
d) Sustitución de un trabajador minusválido en situación de IT con otro minusválido desempleado (37)	100% (durante IT)		
3. Contrato para la formación:			
Celebrado con trabajadores minusválidos (38)	50% (duración contrato)		
4. Contrato en prácticas:			
a) Celebrado con trabajadores minusválidos (38)	50% (duración contrato)		
b) Celebrado con personal investigador en formación (39)	30%		

II. INCENTIVOS PREVISTOS PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

A) Transformación de contratos de duración determinada en indefinidos

Tipo de contrato	Incentivo		
	1º año	2º año	Resto
1. Transformación de contratos de duración determinada, celebrados antes del 01-01-2006 (40)			
	25%	25%	
2. Transformación de contratos formativos, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación (con independencia de la fecha de su celebración) (40)			
	25%	25%	
3. Transformación de contratos temporales celebrados antes del 01-01-06 con mujeres que, en el año anterior, hayan visto suspendido su contrato por maternidad o excedencia por cuidado de hijo (41)			
	100% (durante 18 meses)		

Tipo de contrato	Incentivo		
	1º año	2º año	Resto
4. Transformación del contrato temporal celebrado con un trabajador minusválido (42):			
Minusválido < 45 años	70%	70%	70%
Minusválido > 45 años	90%	90%	90%

B) Otros supuestos

Tipo de contrato	Incentivo
1. Trabajadores con el contrato en suspenso (ya sea indefinido o temporal) por riesgo durante el embarazo o por maternidad (43)	100% (durante el periodo de suspensión del contrato)
2. Reincorporación de la mujer al trabajo tras la maternidad o tras la excedencia por cuidado de hijo (44).	100% durante 12 meses
3. Trabajadores indefinidos de 60 o más años que acrediten 5 años de antigüedad (45):	
* Requisitos acreditados, por vez primera, en el 2006	50%
* Requisitos acreditados en el 2005	60%
* Requisitos acreditados en el 2004	70%
* Requisitos acreditados en el 2003	80%
* Requisitos acreditados en el 2002	90%
4. Trabajadores de 65 o más años que acrediten 35 años cotizados (46)	100% (vigencia del contrato)

ANEXO II. INCENTIVOS A LA CONTRATACION SITUACION POSTERIOR A LA REFORMA

I. INCENTIVOS PREVISTOS PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO

A) Relativos a la contratación indefinida inicial

Tipo de contrato	Incentivo	Duración	
1. Desempleados de larga duración (47)	600 €/año		
2. Jóvenes desempleados entre 16 y 30 años 47	800 €/año		
3. Mujeres desempleadas (47):			
a) Mujeres en general	850 €/año	4 años	
b) Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto o de la adopción o el acogimiento	1.200 €/año		
c) Mujeres contratadas tras 5 años de inactividad laboral (siempre que, con anterioridad, hubieran trabajado 3 años)			
4. Víctimas de la violencia doméstica o de género (47)	850 €/año	Vigencia del contrato	
5. Desempleados en situación de exclusión social (47):	600 €/año		
6. Desempleados mayores de 45 años (47)	1.200 €/año		
7. Minusválidos desempleados:			
a) Desempleados con discapacidad (47)	3.000 €/año		
b) Desempleados con discapacidad severa (47)	3.200 €/año		
c) Minusválidos que se reincorporan a la empresa tras un cese por IP (con independencia de la edad) (48)	50%		2 años
8. Desempleados contratados en Ceuta y Melilla (49)	40% hasta 03-08		

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 (47)	500 €/año	Vigencia del contrato
b) Víctimas de la violencia doméstica o de género (47)	600 €/año	
c) Mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo (50)	50%	12 meses
d) Desempleados contratados en Ceuta y Melilla (49)	40%	Hasta 03-08
2. Contratos de interinidad:		
a) Sustitución de trabajadores durante la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o por maternidad (51)	100%	Vigencia del contrato
b) Sustitución de trabajadores durante la suspensión del contrato por excedencia por cuidado de hijo o familiar (52)	95% 1º año, 60% 2º año y 50% 3º año	
c) Sustitución de trabajadores víctimas de la violencia doméstica durante la suspensión del contrato o el cambio de centro de trabajo (53)	100%	Vigencia del contrato
d) Sustitución de un trabajador minusválido en situación de IT con otro minusválido desempleado (54)	100%	
3. Contrato para la formación:		
Celebrados con minusválidos desempleados (55)	50%	Vigencia del contrato
4. Contrato en prácticas:		
Celebrados con minusválidos desempleados (55)	50%	Vigencia del contrato
Celebrados con personal investigador en formación (56)	30%	
4. Contrato para el fomento del empleo:		
Celebrados con minusválidos desempleados (57)	2.200 €/año	Vigencia del contrato

II. 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). Únicos supuestos (57):		
• Contratos formativos	500 €/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 (58)	1.200 €/año	
3. Transformación de determinados contratos temporales suscritos con minusválidos (58):		
a) Contrato temporal para el fomento del empleo	3.000 €/año	Vigencia del contrato
b) Contrato formativo		

- de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por Comunidad Autónoma y Provincia).
- (26) VILLA GIL, Luis Enrique de la. *¿Acabar con el trabajo precario, I?* op. cit., p. 3.
- (27) Programa de fomento del empleo para el año 2006 (Disposición adicional 50 de la LPGE).
- (28) TC = Tiempo completo. TP = Tiempo parcial.
- (29) Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los minusválidos (art.7). La bonificación se aplica sobre toda la cuota empresarial, incluida la cuota por accidentes de trabajo y la cuota por conceptos de recaudación conjunta.
- (30) Orden TAS 856/2006, de 21 de marzo. Esta bonificación está prevista exclusivamente para determinados sectores de actividad: comercio, hostelería, turismo e industria (salvo energía y agua). El porcentaje del 40% se aplica sobre la cuota por contingencias comunes y sobre la cuota por conceptos de recaudación conjunta.
- (31) Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, económicas y de orden social (art.44)
- (32) Programa de fomento del empleo para el año 2006 (Disposición adicional 50 de la LPGE).
- (33) Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (disposición transitoria quinta).
- (34) Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, 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 periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento (art.1). 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).
- (35) Disposición adicional decimocuarta ET. Para tener derecho a esta reducción en las cuotas, los contratos de interinidad han de celebrarse con desempleados que lleven más de un año como perceptores de las prestaciones por desempleo.
- (36) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (art.21.3).
- (37) Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (disposición adicional novena).
- (38) Disposición adicional segunda ET.
- (39) Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación (disposición adicional segunda).
- (40) Programa de fomento del empleo para el año 2006 (Disposición adicional 50 de la LPGE).
- (41) Programa de fomento del empleo para el año 2006. Para tener derecho a esta bonificación tenían que cumplirse determinados requisitos. Primero: El parto tenía que haberse producido con posterioridad al 27 de abril de 2003; segundo: la trabajadora tenía que haberse reincorporado en los dos años siguientes al parto; tercero: el contrato temporal tenía que estar suscrito con anterioridad al 1 de enero de 2006 y cuarto: la transformación del contrato debía efectuarse antes de transcurrido un año desde la reincorporación de la trabajadora.
- (42) Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (disposición adicional sexta.tres). La bonificación se aplica sobre toda la cuota empresarial.
- (43) Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (disposición adicional segunda)
- (44) Programa de fomento del empleo para el año 2006 (Disposición adicional 50 de la LPGE). La reincorporación de la mujer al trabajo daba derecho a la citada bonificación cuando el parto se hubiera producido con posterioridad al 27 de abril de 2003 y la trabajadora se reincorporara en los dos años siguientes al mismo.
- (45) Programa de fomento del empleo para el año 2006 (Disposición adicional 50 de la LPGE). Bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal (0,42% a cargo de la empresa y 0,28% a cargo del trabajador).
- (46) Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (art.11). Supone una reducción tanto en la cuota patronal como en la cuota obrera por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas. 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.
- (47) Nuevo programa de fomento del empleo. Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- (48) Real Decreto 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 (art.2.3). Supone una reducción en un 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes. La disposición derogatoria única. 2.ª) del Real Decreto Ley 5/2006 ha suprimido las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social contenidas en el Real Decreto 1451/1983. No obstante lo anterior, este incentivo –por cuanto se trata de una reducción y no de una bonificación– entendemos que seguiría estando plenamente en vigor.
- (49) Orden TAS 856/2006, de 21 de marzo. Esta bonificación está prevista exclusivamente para determinados sectores de actividad: comercio, hostelería, turismo e industria (salvo energía y agua). El porcentaje del 40% se aplica sobre la cuota por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta.
- (50) Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (disposición transitoria quinta).
- (51) Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, 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 periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento (art.1). 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).
- (52) Disposición adicional decimocuarta ET. Para tener derecho a esta reducción en las cuotas, los contratos de interinidad han de celebrarse con desempleados que lleven más de un año como perceptores de las prestaciones por desempleo.
- (53) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (art.21.3).
- (54) Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (disposición adicional novena).
- (55) Disposición adicional segunda ET.
- (56) Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación (disposición adicional segunda).
- (57) Nuevo programa de fomento del empleo. Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- (58) Nuevo programa de fomento del empleo. Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- (59) Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (disposición adicional segunda).
- (60) Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (art.11). Supone una reducción tanto en la cuota patronal como en la cuota obrera por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas. 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.