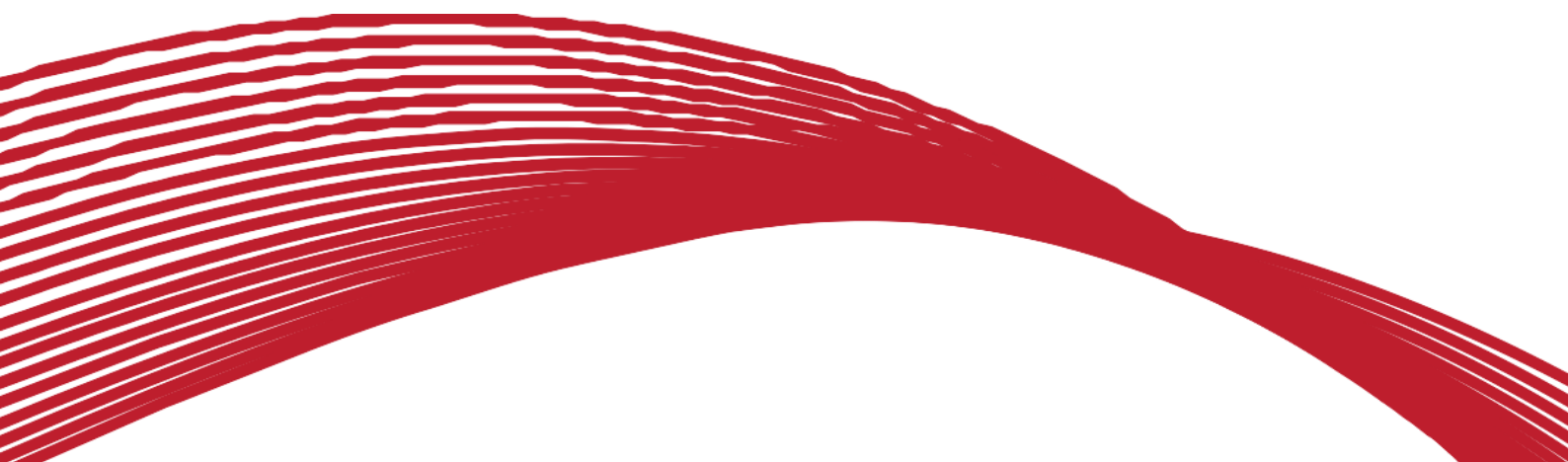


EVALUACIÓN DEL GASTO PÚBLICO 2019

ESTUDIO

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

ANEXO I REVISIÓN NORMATIVA





Autoridad Independiente
de Responsabilidad Fiscal

La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) nace con la misión de velar por el estricto cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera recogidos en el artículo 135 de la Constitución Española.

Contacto AIReF

C./José Abascal, 2-4, 2.º planta

28003 Madrid

+34 910 100 599

info@airef.es

www.airef.es

Esta documentación puede ser utilizada y reproducida en parte o en su integridad citando necesariamente que proviene de la AIReF.

Fecha de publicación del estudio, octubre 2020.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	8
2. REFORMAS LEGALES DE 2010 EN RELACIÓN CON LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL	9
2.1. LEY 35/2010, DE 17 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO	9
2.1.1. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por la contratación indefinida	9
2.1.2. Medidas dirigidas a favorecer las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad	13
2.1.3. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social en los contratos para la formación	14
3. REFORMAS LEGALES DE 2011 EN RELACIÓN CON LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL	16
3.1. REAL DECRETO-LEY 1/2011, DE 11 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA PROMOVER EL TRÁNSITO AL EMPLEO ESTABLE Y LA RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS	16
3.1.1. Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable	17
3.2. REAL DECRETO-LEY 10/2011, DE 26 DE AGOSTO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LOS JÓVENES, EL FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL MANTENIMIENTO DEL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU PROTECCIÓN POR DESEMPLEO	19
3.2.1. Medidas para promover el empleo de los jóvenes	19
4. REFORMAS LEGALES DE 2012 EN RELACIÓN CON LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL	22
4.1. LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL	22
4.1.1. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje	22
4.1.2. Incentivos fiscales y bonificaciones en el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores	23
4.1.3. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos	26
4.1.4. Bonificaciones de cuotas por la suspensión de contratos y la reducción de jornada	27
4.1.5. Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos	28

4.2. EL REAL DECRETO-LEY 20/2012, DE 13 DE JULIO, DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y DE FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD.....	29
4.2.1. Supresión del derecho a la aplicación de bonificaciones	30

5. REFORMAS LEGALES DE 2013 EN RELACIÓN CON LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL 36

5.1. LA LEY 11/2013, DE 26 DE JULIO, DE MEDIDAS DE APOYO AL EMPRENDEDOR Y DE ESTÍMULO DEL CRECIMIENTO Y DE LA CREACIÓN DE EMPLEO	36
5.1.1. Fomento del emprendimiento y el autoempleo.....	36
5.1.2. Incentivos fiscales.....	40
5.1.3. Estímulos a la contratación.....	43
5.1.4. Medidas relacionadas con los incentivos a la contratación incluidas en el listado de disposiciones adicionales y disposiciones transitorias	55
5.2. LEY 14/2013, DE 27 DE SEPTIEMBRE, DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES Y SU INTERNACIONALIZACIÓN	56
5.2.1. Cotización aplicable a los trabajadores incluidos en el RETA en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50 por ciento	57
5.2.2. Reducciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia.....	57
5.2.3. Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.....	58

6. REFORMAS LEGALES DE 2014 EN RELACIÓN CON LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL 60

6.1. REAL DECRETO-LEY 3/2014, DE 28 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	60
6.1.1. Reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida	60
6.2. LEY 18/2014, DE 15 DE OCTUBRE, DE APROBACIÓN DE MEDIDAS URGENTES PARA EL CRECIMIENTO, LA COMPETITIVIDAD Y LA EFICIENCIA.....	65
6.2.1. Medidas de apoyo a la contratación	65
6.2.2. Otras medidas en el ámbito de la economía social y del autoempleo vinculadas específicamente con los incentivos a la contratación laboral....	70
6.2.3. Bonificación en la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curriculares externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional.....	71
6.3. REAL DECRETO-LEY 17/2014, DE 26 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ENTIDADES LOCALES Y OTRAS DE CARÁCTER ECONÓMICO	71
6.3.1. Prórroga de la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida .	71

7. REFORMAS LEGALES DE 2015 EN RELACIÓN CON LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL 73

7.1. REAL DECRETO 7/2015, DE 16 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBA LA CARTERA COMÚN DE SERVICIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO.....	73
7.1.1. Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación a cargo del Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento	73
7.2. LEY 25/2015, DE 28 DE JULIO, DE MECANISMO DE SEGUNDA OPORTUNIDAD, REDUCCIÓN DE LA CARGA FINANCIERA Y OTRAS MEDIDAS DE ORDEN SOCIAL.....	73
7.2.1. Mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido.....	74
7.2.2. Bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.....	78
7.3. LEY 31/2015, DE 9 DE SEPTIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA Y ACTUALIZA LA NORMATIVA EN MATERIA DE AUTOEMPLEO Y SE ADOPTAN MEDIDAS DE FOMENTO Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y DE LA ECONOMÍA SOCIAL.....	79
7.3.1. Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo	80
7.3.2. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio	85
7.3.3. Modificación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social .	86
7.3.4. Modificación de la 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.....	88
7.3.5. Modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.....	89

8. REFORMAS LEGALES DE 2016 EN RELACIÓN CON LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL 91

8.1. REAL DECRETO-LEY 6/2016, DE 23 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL IMPULSO DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL.....	91
8.1.1. Conversión de reducciones en bonificaciones de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.....	91

9. REFORMAS LEGALES DE 2017 EN RELACIÓN CON LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL 93

9.1. LEY 6/2017, DE 24 DE OCTUBRE, DE REFORMAS URGENTES DEL TRABAJO AUTÓNOMO	93
9.1.1. Extensión de la cuota reducida para los autónomos que emprendan o reemprendan una actividad por cuenta propia.....	93
9.1.2. Beneficios en la cotización para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo que emprendan o reemprendan una actividad por cuenta propia.....	95
9.1.3. Bonificación a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.....	96

9.1.4. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.....	98
9.1.5. Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.....	99
9.1.6. Base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos	99
9.1.7. Conversión en bonificaciones de las reducciones de cuotas a la Seguridad Social.....	100
9.1.8. Bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo.....	100

10. REFORMAS LEGALES DE 2018 EN RELACIÓN CON LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL 102

10.1. REAL DECRETO-LEY 28/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, PARA LA REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES PÚBLICAS Y OTRAS MEDIDAS URGENTES EN MATERIA SOCIAL, LABORAL Y DE EMPLEO	102
10.1.1. Reducción y bonificación en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en el Sistema Especial para Empleados de Hogar	102
10.1.2. Reducción y bonificación en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en el Sistema Especial para manipulado y empaquetado del tomate fresco con destino a la exportación, dentro del Régimen General de la Seguridad Social.....	103
10.1.3. Beneficios en la cotización para determinados trabajadores por cuenta propia.....	103
10.1.4. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia.....	104
10.1.5. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia agrarios.....	108
10.1.6. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.....	111
10.1.7. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios	114
10.1.8. Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.....	117

11. REFORMAS LEGALES DE 2019 EN RELACIÓN CON LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL 118

11.1. REAL DECRETO-LEY 8/2019, DE 8 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO 118

11.1.1. Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos. 118

11.1.2. Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración 120

11.1.3. Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística 121



1. Introducción

En este anexo se recoge una revisión de la legislación sobre los incentivos a la contratación y al emprendimiento en el periodo comprendido entre el año 2010 y 2019. Este periodo comprende el que es objeto de análisis en este estudio, que queda enmarcado así por las iniciativas inmediatamente anteriores y la evolución posterior del sistema de incentivos.

Esta revisión ha servido como base del análisis realizado y se pone a disposición del público general por su propia utilidad para futuros estudios, al reunir en un solo documento toda la normativa sobre esta materia dispersa en numerosas disposiciones legales.

2. Reformas legales de 2010 en relación con los incentivos a la contratación laboral

Con la referencia puesta en el año 2010, en materia de incentivos a la contratación laboral corresponde examinar las referencias que a este respecto incorpora la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, con el resultado que se verá en los epígrafes que siguen.

El elemento más novedoso de esta norma consiste en el propósito declarado de actuar como punto de inflexión frente a la generalización de las subvenciones a la contratación a través de la bonificación de cuotas a la Seguridad Social. Por contraposición con la vocación expansiva de otros textos legales anteriores en el tiempo, la Ley 35/2010 propone la inclusión de criterios más selectivos, permitiendo solo la utilización de este recurso únicamente respecto de aquellos colectivos con una dificultad evidente para entrar y permanecer en el mercado de trabajo, como es el caso de los jóvenes, las mujeres y los parados de larga duración. Con el efecto añadido que ello supone, también, a efectos de simplificar el panorama legislativo anterior en relación con esta cuestión.

2.1. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Sin perder la perspectiva de los antecedentes enunciados en el epígrafe anterior, el análisis de la Ley 35/2010, específicamente en lo que respecta a los incentivos a la contratación laboral, puede sistematizarse bajo una triple categoría por mención, respectivamente, a las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por la contratación indefinida; las medidas dirigidas a favorecer las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad; así como las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social en los contratos para la formación.

2.1.1. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por la contratación indefinida

En el apartado de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por la contratación indefinida, debe hacerse mención al artículo 10 de la Ley 35/2010, que dedica a semejante cuestión ocho apartados distintos.

a) Trabajadores desempleados entre 16 y 30 años

El artículo 10.1 de la Ley 35/2010 se refiere al derecho de las empresas a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 800 euros al año



(66,67 euros al mes), durante tres años o, en su defecto, por su equivalente diario, cuando contraten, con la fecha límite del 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida, a trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, con especiales problemas de empleabilidad inscritos en la Oficina de Empleo.

La referencia a los *especiales problemas de empleabilidad* aparece sometida a un doble requisito acumulativo: la permanencia de la inscripción de esos jóvenes en la Oficina de Empleo, al menos doce meses dentro de los dieciocho meses anteriores a la contratación, y no haber completado la escolaridad obligatoria o que carezcan de titulación profesional. Es una medida destinada, por tanto, a nuevas contrataciones, en detrimento de los supuestos de transformación de contratación temporal en contratación indefinida. La necesidad de observar los presupuestos enumerados para obtener esa catalogación como trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad constituye un requisito estricto, con lo que ello significa en términos de reducir el número de trabajadores potenciales destinatarios de la medida.

Por su parte, en relación con la mujer, aparece una previsión específica dentro del último párrafo del apartado 1, que eleva la bonificación a 1.000 euros por año, para el supuesto de que dichos contratos se realicen con mujeres. Como se ve, en este caso, la técnica jurídica empleada para favorecer el trabajo de la mujer consiste en incorporar una referencia a la misma con inclusión de una bonificación de cuantía mayor, por contraste con lo que ha sucedido en otras normas anteriores, con inclusión de reglas especiales más complejas para la contratación de mujeres.

b) Trabajadores desempleados mayores de 45 años

El artículo 10.2 de la Ley 35/2010 señala el derecho de las empresas a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.200 euros al año (100 euros al mes), durante tres años o, en su defecto, por su equivalente diario, cuando contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

Por contraste con el apartado precedente, aquí no se hace alusión a los especiales problemas de empleabilidad, apelando solo al requisito del período de permanencia en la Oficina de Empleo, sin mención alguna por tanto a la formación del trabajador. Además, respecto de los trabajadores desempleados mayores de 45 años, la cuantía de la prestación como se ha visto es bastante más elevada (1.200 euros anuales frente a los 800 euros previstos para los jóvenes).

Como en el caso anterior, el artículo 10.2 de la Ley 35/2010 concluye asimismo con una mención específica a la mujer, mediante un aumento de las bonificaciones dispuestas para la misma, en cuantía de 1.400 euros/año o su equivalente diario.

c) Transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

El artículo 10.3 de la Ley 35/2010 se refiere a la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, al margen de cuál sea su fecha de celebración, y hasta el 31 de diciembre de 2011, instaurando una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros/año, durante tres años, o su equivalente diario. Previsión que asciende a 700 euros/año, o su equivalente diario, respecto de las mujeres.

La medida que se analiza fue en su momento objeto de crítica por parte de la doctrina laboralista, por la minoración de recursos que suponía en materia de bonificaciones a la contratación indefinida, atendiendo a las pocas modalidades de contratos (formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación), cuya transformación en indefinidos daba derecho al cobro de la bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

d) Extensión de los beneficios a los trabajadores autónomos y las sociedades laborales o cooperativas

El artículo 10.4 de la Ley 35/2010 contiene una previsión que extiende los beneficios dispuestos para las empresas con aplicación también hacia los trabajadores autónomos y las sociedades laborales o cooperativas, condicionado a que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. Esta ampliación afecta asimismo a la transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, en contratos o vínculos societarios indefinidos.

e) Incremento del nivel de empleo fijo de la empresa

El artículo 10.4 de la Ley 35/2010 exige, como condicionante para aplicar las bonificaciones examinadas, que las nuevas contrataciones o transformaciones, excepción hecha de los contratos de relevo, den lugar a un aumento del nivel de empleo fijo de la empresa, a cuyos efectos incorpora los modos de cálculo para corroborar dicho incremento. En este sentido, se excluye del cómputo los contratos indefinidos extinguidos durante los 90 días anteriores a la nueva contratación o transformación mediante despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran



invalidez del trabajador, o cuya extinción haya tenido lugar durante el período de prueba. Todo ello, en evitación de hipotéticas situaciones de fraude por parte del empresario orientadas hacia una percepción indebida de las bonificaciones.

f) Obligación de mantener el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o la transformación bonificada

En línea con lo dispuesto en el apartado anterior, el artículo 10.6 de la Ley 35/2010 refiere, respecto de aquellas empresas que se acojan a las bonificaciones, la obligación de mantener, durante el período que alcanza la bonificación, el nivel de empleo fijo logrado con la contratación indefinida o la transformación bonificadas.

Esta obligación queda matizada en los dos párrafos siguientes de la norma, mediante la inclusión de dos previsiones distintas. Primero, disponiendo excepciones sobre esta regla general cuando la extinción de contratos indefinidos en el período de la subvención tenga lugar por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el período de prueba. En segundo lugar, posibilitando a las empresas cubrir las vacantes producidas, dentro de los dos meses siguientes a que se produzcan, con la contratación de nuevos trabajadores indefinidos o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos.

Con independencia de las excepciones citadas, el último párrafo de la norma señala el deber de reintegro de las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados para el caso de descender el nivel de plantilla fija alcanzada con esas contrataciones.

g) Remisión supletoria a la Ley 43/2006

El artículo 10.7 de la Ley 35/2010 establece una remisión supletoria para aquello no previsto a lo dispuesto en la Sección 1ª del Capítulo I y en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 43/2006, con excepción de lo dispuesto por su artículo 6.2 en materia de exclusiones. Precisión correcta, considerando el desfase del precepto frente a los dos nuevos requisitos que incorpora la Ley 35/2010 para la aplicación de las bonificaciones.

h) Prioridad en los planes de formación para incrementar la cualificación profesional

El artículo 10.8 de la Ley 35/2010 establece la prioridad de los trabajadores contratados con base en el precepto en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como sobre cualquier otra medida de política activa de empleo, con objeto de aumentar su cualificación profesional. Previsión dotada de un claro carácter

programático, condicionado en su resultado al desarrollo de los planes de formación para personas ocupadas, dentro del contexto de las medidas sobre políticas activas de empleo.

2.1.2. Medidas dirigidas a favorecer las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad

La Disposición Adicional Vigésima Cuarta de la Ley 35/2010 está dedicada a regular las medidas dirigidas a favorecer las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. Estas medidas conllevan, en primer lugar, un mandato al Gobierno para proceder en un plazo de doce meses, contextualizado en la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012, a la revisión del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, *por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo*, simultáneamente a la regulación asimismo de las cuestiones vinculadas con la sucesión o subrogación de empresas que concierna a los trabajadores con discapacidad o a los centros especiales de empleo. Y, en segundo lugar, un nuevo mandato al Gobierno para estudiar, siempre dentro de la citada Estrategia Global, las medidas de mejora de la empleabilidad de aquellas personas con capacidad intelectual límite que no lleguen al grado de discapacidad mínimo del 33 por 100.

De igual modo se incorpora, también, una previsión modificativa de la LISOS sobre destino de donaciones y acciones de patrocinio en relación con la reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad. Por su parte, respecto de los contratos para la formación con trabajadores con discapacidad, mientras resulte aplicable el artículo 11 de la Ley 35/2010, su regulación será extensiva también a las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad, o bien una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social incluidas en los contratos para la formación que se formalicen, según señala la Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores (Disposición Transitoria Novena de la Ley 35/2010).

La regulación enumerada en relación con las personas con discapacidad evidencia una apuesta del legislador por la continuidad en relación con la situación preexistente respecto de este concreto colectivo, como confirma también el Preámbulo de la Ley 35/2010 cuando, en relación con el Capítulo III, señala el mantenimiento en su regulación vigente de las bonificaciones para las personas con discapacidad.



2.1.3. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social en los contratos para la formación

El artículo 11 de la Ley 35/2010 regula las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social en los contratos para la formación, bajo una sistemática que contempla, respectivamente, el contenido de las bonificaciones (artículo 11.1); los requisitos para el acceso a las mismas (artículo 11.2); una cláusula de aplicación subsidiaria que remite a la Ley 43/2006; así como la prioridad para los trabajadores incluidos en el ámbito subjetivo del precepto.

Esta bonificación de los contratos para la formación aparecía prevista asimismo en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, concretamente, su Disposición Adicional Séptima dedicada al “Fomento del empleo de jóvenes”, con la inclusión de un mandato al Gobierno para presentar en el plazo tasado de 4 meses un estudio sobre los contratos de trabajo en prácticas y para la formación, con atención singular en materias como la evolución de su utilización, los problemas detectados o respecto a su utilidad para lograr la inserción laboral de los jóvenes, como paso previo para plantear por el Gobierno, en su caso, la revisión del régimen jurídico de la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, con una mención singular a la reincorporación para la actividad formativa de los jóvenes que no han terminado los estudios obligatorios.

a) Contenido de las bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación

El artículo 11.1 de la Ley 35/2010 establece una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, junto con las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, correspondientes a los contratos para la formación. Respecto de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social, se bonifica también el 100 por 100 de las mismas durante el tiempo de vigencia del contrato para la formación, con inclusión de las prórrogas. Esta regulación se aplica también a los contratos para la formación celebrados antes de la vigencia de la Ley 35/2010, siempre y cuando resulten prorrogados entre esa fecha y el 31 de diciembre de 2011, por el tiempo de vigencia de esas prórrogas.

b) Requisitos para el acceso a las bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación

A continuación, el artículo 11.2 de la Ley 35/2010 establece un único requisito para tener derecho a los incentivos examinados, consistente en que el contrato para la formación conlleve un incremento de plantilla para la empresa,

remitiéndose para su cómputo al artículo 10.5 de la propia Ley 35/2010, citada. Ese aumento de la plantilla se refiere a la plantilla no fija, en tanto estamos ante un contrato temporal. Previsiones que han llevado a la doctrina laboralista a plantear algún interrogante, por ejemplo, a efectos de considerar las prórrogas como incremento de plantilla según la previsión sobre bonificaciones del precepto.

c) Remisión supletoria a la Ley 43/2006

El artículo 11.3 de la Ley 35/2010, como hiciera antes el artículo 10.7 del mismo Texto, remite supletoriamente, para lo no previsto, a lo dispuesto en la Sección 1ª del Capítulo I y en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 43/2006, con excepción de lo dispuesto por su artículo 6.2 en materia de exclusiones.

d) Prioridad en los planes de formación para el incremento de la cualificación profesional

Por su parte, el artículo 11.3 de la Ley 35/2010, en coherencia con lo efectuado antes por el artículo 10.8 del Texto legal citado, dispone la prioridad de los trabajadores contratados según la norma en los planes de formación para el empleo, o cualquier otra medida en el marco de la política activa de empleo, con intención de incrementar su cualificación profesional. Previsión cuya virtualidad aparece condicionada por tanto a la evolución de los planes de formación para personas desocupadas, así como cualesquiera otras medidas propuestas en el contexto específico de las políticas activas de empleo.

A este respecto, cabe subrayar asimismo el riesgo que supone centrar el atractivo de los contratos para la formación en las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, por la desvirtuación que semejante tratamiento puede producir en relación con la finalidad del contrato, considerando esa base única de las bonificaciones.

e) Bonificaciones en los contratos para la formación con trabajadores con discapacidad

La Disposición Transitoria Novena de la Ley 35/2010, bajo el título de “contratos para la formación de trabajadores con discapacidad”, señala, mientras resulte de aplicación el artículo 11 de la Ley 35/2010, la posibilidad de las empresas para celebrar contratos para la formación con trabajadores con discapacidad aplicando lo previsto en el precepto citado, o bien la reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación que suscriban, conforme especifica la Disposición Adicional Segunda del ET.



3. Reformas legales de 2011 en relación con los incentivos a la contratación laboral

En materia de incentivos a la contratación laboral, las referencias legales durante 2011 que merecen una mención son, únicamente, el Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de *medidas urgentes para promover el tránsito al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas*, y el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de *medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo*, con el recorrido escaso en ambos supuestos que se verá en los epígrafes que siguen.

Se ha desestimado para su examen la inclusión de otros textos legales aparecidos también durante 2011, con alguna relevancia –desigual- en relación con las políticas activas de empleo, pero sin referencias específicas a los incentivos a la contratación laboral: el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (ASE), de 2 de febrero de 2011; el Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de *medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo*; o el Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre, de *medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado*.

3.1. Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover el tránsito al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas

Los propósitos que plantea la norma se articulan en torno a cuatro medidas fundamentales: la creación de un programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable, la implementación de un programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, la activación de acciones de mejora de la empleabilidad para colectivos con dificultades de inserción laboral derivadas de su baja cualificación, así como la reserva para la participación de personas desempleadas -del 20 al 40 por 100- en los planes de formación dirigidos prioritariamente a personas ocupadas.

De entre todas las medidas listadas, por su conexión con nuestro objeto de estudio, merece examinarse brevemente la primera de ellas, con el recorrido que se verá en el epígrafe que sigue.

3.1.1. Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable

Las medidas previstas en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 1/2011 se aplican potencialmente a las empresas que contraten, dentro del período de los doce meses siguientes a la entrada en vigor de la norma, de forma indefinida o temporal, a personas desempleadas inscritas de manera ininterrumpida en la Oficina de Empleo al menos desde el 1 de enero de 2011, mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial, y que reúnan algunos de los siguientes requisitos: a) Tener una edad igual o inferior a 30 años; b) Llevar inscritas en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación; c) Que la jornada de trabajo de estos contratos esté entre el 50 por 100 y el 75 por 100 de la de un trabajador a tiempo completo comparable, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 12 del ET.

Cumplidas estas premisas, las empresas tienen derecho, durante los doce meses siguientes a la contratación, a una reducción del 100 por 100 en todas las cuotas empresariales a la Seguridad Social, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por 100 en aquellos supuestos donde la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra (artículo 1.1 del Real Decreto-Ley 1/2011).

Las reducciones se aplican asimismo a los contratos temporales, siempre que se concierten por una duración inicial prevista igual o superior a seis meses, mediante cualquier modalidad de contratación de duración determinada o temporal, incluido el contrato en prácticas, con exclusión solo de los contratos de interinidad y de relevo (artículo 1.2 del Real Decreto-Ley 1/2011).

Por su parte, cuando los trabajadores afectados tengan la consideración de personas con discapacidad, o si tienen acreditada la condición de víctima de violencia de género o de violencia doméstica, o se encuentren en situación de exclusión social, las empresas podrán optar facultativamente entre la aplicación de las reducciones de cuotas dispuestas en el artículo 1.1 del Real Decreto-Ley 1/2011, o las bonificaciones que regula el Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, para el caso de que concurran los requisitos oportunos (artículo 1.3 del Real Decreto-Ley 1/2011).

Cuando, además, las empresas que hayan celebrado contratos indefinidos al amparo del artículo 1 del Real Decreto-Ley 1/2011, transcurrido un año de aplicación de la reducción de cuotas, podrán acogerse en su caso a la bonificación que pudiera corresponderles según lo previsto en la Ley 35/2010 o en el artículo 2 de la Ley 43/2006, pero solo por el tiempo que reste de la misma, descontando el período transcurrido de reducción (artículo 1.4 del Real Decreto-Ley 1/2011). Previsión extensible asimismo respecto de los contratos



temporales celebrados con personas con discapacidad, o que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o de violencia doméstica, o en situación de exclusión social, de optar la empresa por las reducciones de cuotas prevista en el apartado 3 (artículo 1.5 del Real Decreto-Ley 1/2011).

Igualmente, las empresas que hayan celebrado contratos temporales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 1/2011 y antes de transcurrir un año desde la celebración del contrato transformen en indefinidos dichos contratos, con la misma jornada u otra superior, tendrán derecho a las bonificaciones de cuotas del artículo 10 de la Ley 35/2010 siempre que en el momento de la contratación inicial de las personas desempleadas contratadas reunieran los requisitos previstos en la norma, descontándose entonces del período de bonificación el tiempo transcurrido de reducción (artículo 1.6 del Real Decreto-Ley 1/2011). Las empresas que hayan celebrado contratos temporales con aplicación de las reducciones de cuotas del artículo 1 del Real Decreto-Ley 1/2011 quedan facultadas también para transformar dichos contratos en contratos indefinidos ordinarios o en contratos de fomento de la contratación indefinida previstos en la Disposición Adicional Primera de la 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, siempre que la fecha de su transformación tenga lugar antes de los doce meses siguientes a la contratación inicial (artículo 1.7 del Real Decreto-Ley 1/2011).

Por otro lado, las reducciones del artículo 1 del Real Decreto-Ley 1/2011 se aplican asimismo respecto a las empresas y sociedades laborales o cooperativas que 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. Posibilidad que se extiende igualmente en relación con los trabajadores autónomos que contraten a trabajadores pertenecientes a alguno de los colectivos objeto de la misma (artículo 1.8 del Real Decreto-Ley 1/2011).

Por su parte, el artículo 1.9 del Real Decreto-Ley 1/2011 condiciona las contrataciones efectuadas al amparo de lo establecido en el precepto analizado al incremento neto de la plantilla de la empresa, tomando como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos o temporales en el período de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, excluyendo del cómputo aquellos contratos indefinidos o temporales que se hubieran extinguido en dicho período por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

También las empresas acogidas a las reducciones previstas en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 1/2011 están obligadas a mantener, durante el período de

duración de la reducción, el nivel de empleo alcanzado con la contratación realizada (artículo 1.10 del Real Decreto-Ley 1/2011).

El incumplimiento por las empresas de las obligaciones enumeradas determina su deber de abonar las cotizaciones correspondientes a las reducciones aplicadas sobre los contratos celebrados con ocasión del artículo 1 del Real Decreto-Ley 1/2011 afectados por el incumplimiento (artículo 1.11 del Real Decreto-Ley 1/2011).

3.2. Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo

Con las premisas expuestas, vinculado específicamente con la materia que nos concierne, la cuestión que merece atención según el contenido dispuesto por el Real Decreto-Ley 10/2011 es el tratamiento dado a las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje, dentro del conjunto de medidas dispuestas para promover el empleo de los jóvenes, donde ocupan un lugar destacado todas aquellas cuestiones vinculadas con el contrato para la formación y el aprendizaje. Estas medidas vienen acompañadas a su vez de otras de fomento de la contratación, que sin embargo no incorporan ninguna mención sobre los incentivos a la contratación laboral, junto con otras medidas asimismo para favorecer la formación y la protección de las personas desempleadas, ajenas también a los incentivos a la contratación laboral que están en la base de nuestro estudio.

3.2.1. Medidas para promover el empleo de los jóvenes

a) Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje

Efectuada esa contextualización, el artículo 2 del Real Decreto-Ley 10/2011 regula la materia de reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje, disponiendo en primer lugar, el derecho de las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados mayores de 20 años e inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 16 de agosto de 2011, derecho que se prolonga durante toda la vigencia del contrato (incluida la prórroga), a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, que correspondan a dichos contratos, del 100 por 100 para el supuesto de que el



contrato se realice por empresas de plantilla inferior a 250 personas, o del 75 por 100, en la hipótesis de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a dicho umbral (artículo 2.1, párrafo primero, del Real Decreto-Ley 10/2011).

Se contempla asimismo, en el siguiente párrafo separado, todavía dentro del mismo apartado 1 del artículo 2, respecto de los contratos para la formación y el aprendizaje cuya celebración o prórroga haya tenido lugar en los tiempos señalados en el párrafo anterior, la reducción del 100 por 100 de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, con inclusión de la prórroga (artículo 2.1, párrafo segundo, del Real Decreto-Ley 10/2011).

Estas reducciones están condicionadas en cualquier caso, como subraya el párrafo tercero y último del apartado 1 del artículo 2, a la circunstancia de que el contrato para la formación y el aprendizaje celebrado haya supuesto un incremento de la plantilla de la empresa, para cuyo cómputo se aplicará lo dispuesto en el artículo 1.9 del Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas (artículo 2.1, párrafo tercero, del Real Decreto-Ley 10/2011).

Adicionalmente, el apartado 2 del propio artículo 2 del Real Decreto-Ley 10/2011, incluye también el derecho para las empresas a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año (1.800 euros/año, para el caso de las mujeres), durante tres años, para aquellos supuestos donde a la finalización de los contratos para la formación y el aprendizaje, transformen esos contratos en contratos indefinidos. El derecho a las reducciones enunciadas está condicionado, no obstante, al incremento del nivel de empleo fijo en la empresa como consecuencia de la transformación, como se encarga de especificar el párrafo segundo del mismo artículo 2.2, citado. De igual modo que se dedica un último párrafo, asimismo, siempre dentro del mismo artículo 2.2, en relación con el modo de cálculo de semejante incremento, con aplicación de la regla establecida en el último párrafo del apartado anterior según los términos que se ha señalado, bien que con la particularidad en este caso de tomar como referencia solo el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos (artículo 2.2, párrafo tercero del Real Decreto-Ley 10/2011).

En cualquier caso, debe señalarse cómo el precepto analizado, artículo 2 del Real Decreto-Ley 10/2011, con esa regulación de la materia vinculada con las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje, según el contenido que se ha visto, ha sido después derogado por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de *medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Esta circunstancia sirve para reflexionar sobre la escasa vigencia temporal que en ocasiones tienen algunas de las normas relacionadas



con las políticas activas de empleo, y más específicamente, en materia de incentivos a la contratación laboral, como se ha tenido ocasión de comprobar, con lo que ello supone en términos de dificultar el análisis acerca de sus propios resultados.



4. Reformas legales de 2012 en relación con los incentivos a la contratación laboral

Las reformas legales acaecidas durante 2012 que incorporan determinadas medidas vinculadas con los incentivos a la contratación laboral, aunque con una significación desigual como se comprobará en los epígrafes que siguen, son, por su orden de aparición, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad; y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

4.1. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Con la referencia puesta en la Ley 3/2012, las cuestiones que regula con una vinculación específica ligada a los incentivos a la contratación laboral hacen referencia, respectivamente, a las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje (artículo 3); los incentivos fiscales y bonificaciones en el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (artículo 4); las bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos (artículo 7); así como las bonificaciones de cuotas por la suspensión de contratos y la reducción de jornada (artículo 15).

4.1.1. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje

En relación con las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje, el artículo 3 de la Ley 3/2012 señala en primer lugar, para las empresas que suscriban este contrato (o lo prorroguen) con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, su derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, durante toda la vigencia del contrato (incluidas las prórrogas), del 100 por 100 cuando el contrato se celebre por empresas con una plantilla inferior a 250 trabajadores, o del 75 por 100, cuando la empresa que contrata disponga de una plantilla igual o superior a ese número de trabajadores (artículo 3.1, párrafo primero). Además, se establece una reducción del 100 por 100 de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, con inclusión de las prórrogas (artículo 3.1, párrafo segundo).

Por su parte, el artículo 3.2 establece el derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años, para las empresas que, una vez finalice su duración inicial o prorrogada, procedan a la transformación en contratos indefinidos de los contratos suscritos originariamente como contratos para la formación y el aprendizaje, al margen de su fecha de celebración. Para las mujeres, esta reducción asciende a 1.800 euros/año.

A continuación, el artículo 3.3, para lo no previsto, establece una remisión supletoria a la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*.

Para concluir, el artículo 3.4 excluye las reducciones previstas en la norma respecto de los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con ocasión de las acciones y medidas dispuestas en el artículo 25.1.d) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, incluidos también los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

4.1.2. Incentivos fiscales y bonificaciones en el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

El artículo 4 de la Ley 3/2012 regula una nueva modalidad contractual denominada "contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores", incluyendo entre las particularidades de su régimen jurídico algunas previsiones sobre incentivos fiscales y bonificaciones. Precepto éste que fue modificado después en sus apartados 2, 4, 5 y 9, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, *de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*. Este precepto está actualmente derogado por la letra a) del número 2 de la Disposición Derogatoria Única del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, *para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo* (BOE de 29 diciembre), con vigencia desde el 1 enero de 2019.

Al margen de esta precisión, en relación con los incentivos fiscales, el artículo 4.4 señala el derecho a los incentivos fiscales del artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (Real Decreto Legislativo 4/2004) (artículo 4.4, párrafo primero). Cuando el trabajador contratado a jornada completa hubiera percibido, en la fecha de celebración del contrato, prestaciones por desempleo de nivel contributivo durante al menos tres meses, podrá compatibilizar voluntariamente cada mes, junto con el salario, el 25 por 100 de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y que estuviera pendiente de percibir, según el Título III de la Ley General de la Seguridad Social (artículo 4.4, párrafo segundo). La fecha de efecto del derecho a la compatibilidad de la prestación será desde el inicio de la relación laboral, siempre que se solicite



en el plazo de quince días a contar desde la misma, de forma que superado ese plazo el trabajador no podrá acogerse ya a dicha compatibilidad (artículo 4.4, párrafo tercero). De igual forma, el mantenimiento de la compatibilidad está previsto exclusivamente durante la vigencia del contrato a jornada completa con el límite máximo de la duración de la prestación pendiente de percibir. Cuando se produzca cese en el trabajo que dé lugar a la situación legal de desempleo, se faculta al beneficiario para elegir solicitar una nueva prestación o reanudar la prestación pendiente de percibir, en cuyo caso se considerará como período consumido solo el 25 por 100 del tiempo en que se compatibilizó la prestación con el trabajo (artículo 4.4, párrafo cuarto). Además, la entidad gestora y el beneficiario están exentos durante la percepción del 25 por 100 de la prestación compatibilizada de la obligación de cotizar a la Seguridad Social (artículo 4.4, párrafo quinto). Mientras que, para el supuesto de que el trabajador no compatibilice la prestación con el salario según señala la norma, se mantiene el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le resten por percibir al momento de la colocación (artículo 4.4, párrafo sexto).

En esta materia que analizamos la Ley 3/2012 ha modificado de manera importante lo dispuesto antes por el Real Decreto-Ley 3/2012.

Por su parte, respecto de las bonificaciones, el artículo 4.5 (modificado por el artículo 2 del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, *de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*) dispone el derecho a las bonificaciones cuando se trate de contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, en los términos y en relación con los colectivos que se especifican a continuación.

Primero, los jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con derecho de la empresa a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, en cuantía de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año; y 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año. Cuantías que se verán incrementadas en 8,33 euros/mes (100 euros al año), cuando los contratos se celebren con mujeres en ocupaciones donde dicho colectivo está menos representado (artículo 4.5.a).

En segundo lugar, mayores de 45 años, con derecho de la empresa a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Aquí, la Ley 3/2012 ha eliminado el requisito, que sí aparecía en el Real Decreto-Ley 3/2012, de haber estado inscrito en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación. Sin embargo, sí se mantienen las bonificaciones de 125 euros/mes (1.500 euros/año) cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones donde dicho colectivo está menos representado.

Estas bonificaciones se pueden compatibilizar con otras ayudas públicas para la misma finalidad, siempre que la suma de las bonificaciones no supere el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social. En este sentido, debe señalarse, como novedad de la redacción modificada del artículo 4.5 de la Ley 3/2012 que en su día dispuso el artículo 2 del Real Decreto-Ley 16/2013, la inclusión asimismo en párrafo separado de una mención para el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, en cuyo caso las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Por su parte, el artículo 4 de la Ley 3/2012, en sus apartados 6, 7 y 8, establece algunas cautelas o limitaciones para evitar una utilización interesada de la propia modalidad contractual.

En primer lugar, se prohíbe concertar el contrato por las empresas que, durante los seis meses anteriores a su celebración, hayan llevado a cabo extinciones improcedentes. A este respecto, el Real Decreto-Ley 3/2012 aludía con más precisión a extinciones de contratos por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o que hubieran procedido a un despido colectivo. Al margen de esta precisión, la limitación que se analiza afecta solo a las extinciones acaecidas después de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, y para la cobertura de puestos de trabajo en el mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo (artículo 4.6).

En segundo lugar, los incentivos aparecen condicionados al mantenimiento por la empresa del trabajador contratado al menos durante tres años desde la fecha de comienzo de la relación laboral, con la obligación asimismo de mantener el nivel de empleo en la empresa que se alcance con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante un año al menos desde la celebración del contrato, con obligación de proceder al reintegro de los incentivos para el supuesto de incumplirse esta obligación (artículo 4.7, párrafo primero). No se entenderán incumplidas dichas obligaciones cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sean declarados procedentes, como tampoco las extinciones por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo pactado o la realización de la obra o servicio que se corresponde con el objeto del contrato (artículo 4.7). La cuantificación del número de trabajadores de la empresa corresponde hacerla en el momento de producirse la contratación (artículo 4.8). Para lo no contenido en el precepto, se aplicará supletoriamente lo establecido en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo dicho en sus artículos 2.7 y 6.2 (artículo 4.9). Apartado éste cuya redacción fue modificada por el artículo 2 del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas



para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, cuyo resultado se traduce, en este caso, en la inclusión de dicha mención al artículo 2.7 entre las excepciones para con esa aplicación supletoria de las previsiones comprendidas en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006.

4.1.3. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos

En relación con esta cuestión, el Preámbulo de la Ley 3/2012 señala la necesidad de racionalizar el sistema de bonificaciones para la contratación indefinida, consciente de que su generalización ha limitado mucho su eficiencia potencial, por lo que queda justificada la limitación que se incluye respecto de las empresas de menos de cincuenta trabajadores.

Partiendo de esta lógica, el artículo 7 de la Ley 3/2012, bajo el título de "bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos" incluye tres previsiones, frente a las cuatro medidas dispuestas en el Real Decreto-Ley 3/2012.

En primer lugar, se establece el derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante 3 años, para aquellas empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, o que transformen en indefinidos contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, al margen de su fecha de celebración. En el caso de mujeres, esas bonificaciones aumentan hasta los 58,33 euros/mes (700 euros/año), según refiere el artículo 7.1.

A continuación, se recoge un listado de beneficiarios posibles de las bonificaciones en referencia a las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de la contratación, incluidos los trabajadores autónomos y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, para el caso de que haber optado estas últimas por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena (artículo 7.2). Como se verá más adelante, el artículo 3.2 del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, ha incorporado un segundo párrafo al artículo 7.2 de la Ley 3/2012, en los términos que se verán más adelante.

Después, para lo no previsto en el artículo 7 de la Ley 3/2012, se establece una cláusula de aplicación supletoria de la Sección 1ª del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (artículo 7.3).

Por su parte, como se anticipaba anteriormente, la versión del artículo 7 de la Ley 3/2012 ha eliminado el apartado 4 del precepto según su versión del Real Decreto-Ley 3/2012, acerca del tratamiento preferente de los trabajadores contratados con ocasión del precepto, en tanto que objetivo prioritario de los planes de formación para personas ocupadas de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, con el objetivo de incrementar su cualificación profesional.

4.1.4. Bonificaciones de cuotas por la suspensión de contratos y la reducción de jornada

Por su parte, el artículo 15 de la Ley 3/2012, con el título de “Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada”, establece las subvenciones dispuestas para los supuestos en que las empresas utilicen bien la suspensión de los contratos bien la reducción de jornada. A estos efectos, las empresas tienen derecho a una bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, además de las suspensiones de contratos colectivos que se tramiten según la legislación concursal, si bien la duración de la bonificación deberá coincidir con la situación de desempleo del trabajador, sin superar en ningún caso el límite de 240 días por trabajador, según señala el precepto en su apartado 1.

Adicionalmente, el derecho a la bonificación aparece vinculado con un compromiso de mantenimiento del empleo, debiendo el empresario mantener el empleo a los trabajadores concernidos durante al menos un año después de la finalización de la suspensión o reducción. El incumplimiento de esta obligación determinará el deber de reintegro de las bonificaciones obtenidas, al margen de lo establecido en la LISOS. Sin embargo, no se incluyen aquí los supuestos de extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. Así como también se excluirán por un período de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas que hayan extinguido o extingan por despido improcedente o por despido colectivo contratos que hayan sido objeto de bonificación, exclusión que será por un número de contratos equivalente al de las extinciones que hayan tenido lugar, contabilizando el período de exclusión desde el reconocimiento o la declaración de improcedencia del despido o la extinción actuada con ocasión del despido colectivo (artículo 15.2).

Después, el artículo 15.3 señala la aplicación del artículo 1.3 y 1.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así



como los requisitos del artículo 5, las exclusiones establecidas en el artículo 6.1.a) y b), y el artículo 9 sobre reintegro de los beneficios.

A continuación, el artículo 15.4 reconoce la compatibilidad de las bonificaciones con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas también las que recoge el Programa de fomento de empleo, siempre que la suma de las bonificaciones consideradas no supere el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Respecto del requisito temporal, como señala el artículo 15.5, resulta aplicable lo establecido en la norma sobre las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Para finalizar, el artículo 15.6 introduce un mandato al Servicio Público de Empleo Estatal para efectuar un seguimiento trimestral de la bonificación, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los requisitos y la finalidad de la medida.

4.1.5. Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos

La Disposición adicional undécima de la Ley 3/2012 contenía en su redacción original una previsión en materia de bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos, especificando en su apartado 1 el derecho del cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, y en su caso por adopción, cuando se incorporen como nuevas altas al RETA, y colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, incluidos también a los de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, a una bonificación durante los 18 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial de trabajo por cuenta propia que corresponda. En el apartado 2, se hacía referencia a la pareja de hecho a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, reputando como tal la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. La pareja de hecho debía acreditarse mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos dispuestos en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público donde conste la constitución de dicha pareja. A salvo las previsiones sobre la consideración de pareja de hecho

y su acreditación que contenga la legislación específica para aquellas Comunidades Autónomas con Derecho Civil propio.

La vigencia de estas disposiciones ha tenido lugar hasta el 10 de octubre de 2015, como consecuencia de lo establecido en el apartado 4 de la disposición derogatoria única de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social (BOE 10 de septiembre). Complementariamente, la disposición transitoria primera de la citada Ley establece que a los familiares colaboradores que, a la fecha de entrada en vigor de esta ley vinieran disfrutando de la bonificación prevista en la disposición adicional undécima les será de aplicación lo previsto por el artículo 35 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

4.2. El Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad

El Real Decreto-Ley 20/2012, en el apartado III de la Exposición de Motivos, justifica el nuevo régimen de bonificaciones a la contratación, con una mención a las recomendaciones de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios, para dirigir las bonificaciones sobre la contratación de colectivos con dificultades objetivas y especiales de acceso al mercado de trabajo, con el objetivo de aumentar su efectividad, junto con el aumento de la seguridad jurídica. Desde esta lógica se propone la supresión de todas las bonificaciones, excepto las destinadas a la contratación de discapacitados, así como la contratación de jóvenes, mayores de 45 años parados de larga duración y mujeres, siempre y cuando, en estos tres últimos supuestos, esa contratación se formalice a través del contrato de apoyo a los emprendedores. Se mantienen también las bonificaciones a la contratación de jóvenes que se constituyan como autónomos, así como las personas para la sustitución de las víctimas de violencia de género y trabajadores en baja por maternidad.

Existe entonces base para señalar que la estrategia en materia de políticas activas de empleo, y particularmente respecto de los incentivos a la contratación, es contraria a la seguida en esta materia por los textos legales precedentes. Resultado que se sustenta en la voluntad legal declarada de garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad. Si bien, a este respecto, no puede obviarse tampoco el efecto distorsionador sobre la contratación que supone concentrar la mayoría de las bonificaciones con la referencia principal de una concreta modalidad contractual como es el contrato de apoyo a los emprendedores. Del mismo modo que no puede



soslayarse tampoco el desconcierto que genera en el empresario los cambios de orientación en la política de incentivos a la contratación.

4.2.1. Supresión del derecho a la aplicación de bonificaciones

La Disposición Transitoria Sexta de "Suspensión del derecho a la aplicación de bonificaciones", redactada, con efectos desde el 15 de julio de 2012, por la Disposición Final Quinta de la Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de *lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social*, concreta:

a) La supresión del derecho de las empresas a la aplicación de las bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo en las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, cuotas de recaudación conjunta, que tengan aplicación a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012, en virtud de cualquier norma, en vigor o derogada, en que hubieran sido establecidas (Disposición Transitoria Sexta.1.a).

b) La aplicabilidad del contenido establecido en la Disposición Transitoria Sexta.1.a) del Real Decreto-Ley 20/2012 a las bonificaciones en las cuotas devengadas a partir del mes siguiente al de entrada en vigor del Texto legal citado (Disposición Transitoria Sexta.1.b).

c) Inaplicación de lo regulado en la Disposición Transitoria Sexta 1 del Real Decreto-Ley 20/2012 respecto de las bonificaciones previstas tanto en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de *medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (Disposición Transitoria Sexta.2.a), como en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de idéntica denominación (Disposición Transitoria Sexta.2.b). Previsiones que otorgan un respaldo a la continuidad del nuevo régimen de bonificaciones a la contratación que recogen ambos Textos.

d) Inaplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria Sexta 1 del Real Decreto-Ley 20/2012, respecto de las bonificaciones previstas en el artículo 2, apartados 2, 3, 4, 4 bis, 5 y 6, de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo* (Disposición Transitoria Sexta.2.c).

Ello hace referencia, respectivamente, al trabajador con discapacidad (artículo 2.2), con un tratamiento mejorado para el trabajador con discapacidad de 45 o más años o si es mujer (artículo 2.2.3), dependiendo de que las personas con discapacidad sean contratadas a través del contrato temporal de fomento del empleo (artículo 2.2.4), o si el trabajador tiene 45 o más años en el momento de la contratación, o si es mujer (artículo 2.2.5); a los trabajadores con discapacidad que contrate un centro especial de empleo, a través de contrato indefinido o temporal, incluidos asimismo los contratos formativos (artículo 2.3); a los empleadores que contraten por tiempo indefinido a personas que sean víctimas de violencia de género en los términos que estipula la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de *Medidas de Protección Integral contra la*

Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica, sin necesidad de estar en desempleo, con posibilidad también de celebrar contratos temporales con estas personas (artículo 2.4); a los trabajadores que contraten por tiempo indefinido a personas con la condición acreditada de víctima del terrorismo, conforme refiere el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de *Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo*, sin necesidad de estar en situación de desempleo, con posibilidad también de celebrar contratos temporales con estas personas (artículo 2.4. bis); a los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social, acreditando esa condición por los servicios sociales, con posibilidad de celebrar asimismo contratos temporales (artículo 2.5); así como aplicación de las bonificaciones por contratación indefinida de los apartados 4, 4 bis y 5, para supuestos de transformación en indefinidos de los contratos temporales celebrados con las personas de cada uno de los colectivos a los que se refieren los apartados enumerados (artículo 2.6). En definitiva, el conjunto de disposiciones enumeradas permite concluir, entonces, que el régimen de bonificaciones previsto para las personas con discapacidad permanece inalterado.

e) Inaplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria Sexta 1 del Real Decreto-Ley 20/2012, respecto de las bonificaciones previstas en el Real Decreto-Ley 18/2011, de 18 de noviembre, *por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria "E. Coli"* (Disposición Transitoria Sexta.2.d).

f) Inaplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria Sexta 1 del Real Decreto-Ley 20/2012, en relación con las bonificaciones previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, *de medidas de protección integral contra la violencia de género*, concretamente, su artículo 21.3 (Disposición Transitoria Sexta.2.e). Este precepto dispone el derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, en aquellos supuestos cuando las empresas celebren contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o haber hecho uso de su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Se garantiza la reincorporación de estas trabajadoras en las mismas condiciones que existían cuando tuvo lugar la suspensión del contrato de trabajo.

g) Inaplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria Sexta 1 del Real Decreto-Ley 20/2012, en relación con las bonificaciones previstas en el 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 que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento (Disposición Transitoria Sexta.2.f). Estas bonificaciones están dedicadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, considerando los mayores índices de desempleo que afectan a las mujeres.

h) Inaplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria Sexta 1 del Real Decreto-Ley 20/2012, en relación con las bonificaciones previstas en la Disposición Adicional Novena de la 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 Sexta.2.g). Incluye la bonificación de las cuotas a la Seguridad Social respecto de los contratos de interinidad para la sustitución de las bajas por incapacidad temporal de los discapacitados, dando derecho, por el tiempo que tengan suspendido su contrato, a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, con inclusión también de aquellas correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Una nueva manifestación específica, por tanto, destinada a favorecer la situación de los trabajadores discapacitados.

i) Inaplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria Sexta 1 del Real Decreto-Ley 20/2012, en relación con las bonificaciones previstas en la Disposición Adicional Trigésima Quinta de la LGSS (Disposición Transitoria Sexta.2.h). Hace referencia a la bonificación de la cotización a la Seguridad Social de los nuevos trabajadores incluidos en el RETA, con extensión de idéntico beneficio asimismo para los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado incluidos en el Régimen Especial, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en el mismo, conforme señala la Disposición Adicional Trigésima Quinta.2.

j) Inaplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria Sexta 1 del Real Decreto-Ley 20/2012, en relación con las bonificaciones previstas en la Disposición Adicional Undécima de la 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 Sexta.2.i). Se trata de una bonificación de cuotas a la Seguridad Social respecto de las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia, causando alta inicial en el RETA, con un beneficio, durante los cinco años siguientes a la fecha de alta, de una bonificación del 50 por 100 de la cuota resultante de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento dentro del RETA.

k) Inaplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria Sexta 1 del Real Decreto-Ley 20/2012, en relación con las bonificaciones previstas en la Disposición Adicional Segunda de la 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 Transitoria Sexta.2.j). Esta previsión está destinada a las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo, con una bonificación en los contratos de interinidad bonificados que se celebren con desempleados del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Las bonificaciones están condicionadas no obstante a la simultaneidad entre la suspensión de actividad por las causas enumeradas y el contrato de interinidad del sustituto. La duración máxima de las bonificaciones dispuestas para los trabajadores o socios sustituidos deberá de coincidir con la situación de suspensión de su relación profesional, con el límite máximo que proceda. Previsiones concebidas, por tanto, a favor de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

l) Inaplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria Sexta 1 del Real Decreto-Ley 20/2012, en relación con las bonificaciones previstas en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de *protección a las familias numerosas* (Disposición Transitoria Sexta.2.k). Esta previsión determina, respecto de la contratación de cuidadores en familias numerosas, una bonificación del 45 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleador en las condiciones que se establezcan legal o reglamentariamente, condicionado al hecho de que los dos ascendientes o el ascendiente, cuando se trate de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o bien se encuentren incapacitados para trabajar. Para el supuesto de tratarse de familia numerosa de categoría especial, la aplicación del beneficio señalado no exige que los dos progenitores tengan una actividad retribuida fuera del hogar.

ll) Inaplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria Sexta 1 del Real Decreto-Ley 20/2012, en relación con las bonificaciones previstas en la Disposición Adicional Trigésima de la LGSS (Disposición Transitoria Sexta.2.l), por alusión a las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y de aportaciones de recaudación conjunta en determinadas relaciones laborales de carácter especial y reducciones para determinados trabajadores de algunos ámbitos geográficos.

A este respecto se incluyen supuestos como el Organismo autónomo Trabajo y Prestaciones penitenciarias, o su correspondiente órgano autonómico equivalente, de manera que los penados que realicen actividades laborales en



instituciones penitenciarias darán lugar a una bonificación del 65 por 100 de las cotizaciones por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, con extensión también a las cuotas empresariales por contingencias comunes para dichos trabajadores, en paralelo con la aplicación de las bonificaciones generales para los trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral. En cambio, no resultan aplicables las bonificaciones dispuestas para las relaciones laborales de carácter especial, pudiendo en su caso optar por aquellas que sean más favorables.

Las bonificaciones se aplican también a las partes de la relación laboral especial de los menores incluidos en el ámbito subjetivo de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, *reguladora de la responsabilidad penal de los menores*, conforme refiere la Disposición Adicional Trigésima.1.

Igualmente, los empresarios que contraten a trabajadores para prestar servicios en centros de trabajo situados en las Ciudades de Ceuta y Melilla tendrán asimismo derecho a una bonificación del 50 por 100 en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, junto con los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial. De esta previsión quedan excluidos, no obstante, la Administración Pública y las entidades, organismos y empresas del sector público. Bien que el derecho a las bonificaciones se condiciona también al hecho de que los trabajadores se dediquen a determinadas actividades concretas, conforme refiere la norma, en alusión a los Sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excepto Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, con excepción del Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias.

El derecho a las bonificaciones se aplica también respecto de los trabajadores del RETA, siempre y cuando se dediquen a las actividades enumeradas, sumado a la obligación de residir y ejercer su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla, en cuyo caso tendrán derecho a una bonificación del 50 por 100 en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes. Este resultado es consecuente con la instauración de una aplicación ascendente que comienza con el 43 por 100 para el primer año, el 46 por 100 para el segundo año y el 50 por 100 para el tercer año y los años siguientes, según especifica la Disposición Adicional Trigésima.2.

En cualquier caso, el listado de exclusiones del apartado 2 de la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto-Ley 20/2012, frente a la supresión del derecho a las bonificaciones que refiere el apartado 1 de la propia Disposición Transitoria Sexta, ha incluido después nuevos supuestos a partir de lo dicho por la Disposición Final Quinta de la Ley 13/2012, de 26 de diciembre, *de lucha contra*

el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Concretamente, el artículo 16.3.a) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de las empresas de inserción (Disposición Transitoria Sexta.2.m); el artículo 7.1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (Disposición Transitoria Sexta.2.n); la letra d) del apartado Tres.2 de la Disposición Adicional Sexta de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (Disposición Transitoria Sexta.2.ñ); artículo 4.B).1. de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo (Disposición Transitoria Sexta.2.o); artículo 12.1.b) del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (Disposición Transitoria Sexta.2.p); y los apartados 2, 3 y 4 del artículo 2 del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y el empleo (Disposición Transitoria Sexta.2.q).

En definitiva, una vez examinado el contenido dado a la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto-Ley 20/2012, con ese título de "supresión del derecho a la aplicación de bonificaciones", se constata cómo dicha supresión aparece acompañada en realidad de un gran número de excepciones para no aplicar la eliminación del derecho a la bonificación. Lo cual no obsta para que la vocación del Texto legal analizado se sitúe, claramente, en esa línea de reducción de las bonificaciones.



5. Reformas legales de 2013 en relación con los incentivos a la contratación laboral

Con la referencia de los incentivos a la contratación laboral, las reformas de 2013 que han tenido lugar en esta materia se concentran todas en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de *medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo*, con el desarrollo y contenido que analizamos a continuación.

5.1. La Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo

El examen de las materias vinculadas con los incentivos a la contratación dentro de la Ley 11/2013 puede sistematizarse en cuatro apartados distintos: el fomento del emprendimiento y el autoempleo, los incentivos fiscales, los estímulos a la contratación y las medidas relacionadas con los incentivos a la contratación que figuran en determinadas disposiciones adicionales y disposiciones transitorias. El propósito del Texto legal es el de avanzar un paso más en la definición de los ejes sobre los que se vertebra la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, específicamente, en lo que nos concierne, con una apelación al incentivo de la contratación y la iniciativa empresarial entre los jóvenes.

5.1.1. Fomento del emprendimiento y el autoempleo

a) Cotización a la Seguridad Social aplicable a los jóvenes trabajadores por cuenta propia

Dentro de las medidas de fomento del emprendimiento y el autoempleo, el artículo 1.Uno de la Ley 11/2013 modifica la Disposición Adicional Trigésima Quinta de la LGSS, sobre reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social para los jóvenes trabajadores por cuenta propia.

En primer lugar, para los trabajadores por cuenta propia incluidos en el RETA a partir de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, o al Régimen Especial de Trabajadores del Mar, menores de 30 años, o menores de 35 años si son mujeres, dependiendo de la base de cotización elegida y del tipo de cotización aplicable, según el ámbito de protección elegido, se dispone para los 15 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción del 30 por 100 de la cuota resultante al aplicar sobre la base mínima el tipo de cotización vigente en cada momento, junto con una bonificación de igual cuantía en los 15 meses que siguen a la finalización del período de reducción (Disposición Adicional Trigésima Quinta.1).

En segundo lugar, como alternativa al sistema de bonificaciones y reducciones, los trabajadores por cuenta propia que tengan menos de 30 años de edad y que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, podrán aplicarse una serie de reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, que resulte aplicando a la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, por un período máximo de 30 meses y según la siguiente escala: a) Una reducción equivalente al 80 por 100 de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta; b) Una reducción equivalente al 50 por 100 de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a); c) Una reducción equivalente al 30 por 100 de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b); y d) Una bonificación equivalente al 30 por 100 de la cuota en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción. No es aplicable a aquellos trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena (Disposición Adicional Trigésima Quinta.2).

En tercer lugar, se faculta a los trabajadores por cuenta propia que opten por el sistema del párrafo anterior, beneficiarse de las bonificaciones y reducciones del apartado 1, siempre que su cómputo total no supere el plazo máximo de 30 mensualidades (Disposición Adicional Trigésima Quinta.3).

En cuarto lugar, las previsiones enumeradas en los párrafos anteriores resultan aplicables también a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el RETA, o como trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, bien que condicionado al cumplimiento por los mismos de los requisitos recogidos en la Disposición Adicional correspondiente (Disposición Adicional Trigésima Quinta.4).

En quinto lugar, se dispone asimismo la asignación de la reducción de la cuota con cargo al Presupuesto de la Seguridad Social, mientras la bonificación prevista se aplicará a la partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal (Disposición Adicional Trigésima Quinta.5).

El resultado descrito, a partir de todas las previsiones enumeradas, confirma la apuesta del legislador por las reducciones y bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social por su contribución a la promoción del emprendimiento y el autoempleo, en esta ocasión, como se ha visto, con la referencia puesta en los jóvenes trabajadores por cuenta propia. Concepción que no resulta tampoco novedosa, aunque sí contradictoria con lo dispuesto, por ejemplo, en la Ley 3/2012, y su postura contraria a la utilización de estos incentivos a la



contratación de cara a la promoción del empleo, en esta ocasión, a favor del emprendimiento y el autoempleo.

Por su parte, el artículo 1.Dos de la Ley 11/2013 modifica la Disposición Adicional Undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, *de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad*, en materia de reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia. Disposición Adicional Undécima de la Ley 45/2002, modificada nuevamente en tiempo posterior por el artículo 30 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, *de apoyo a los emprendedores y su internacionalización*.

El resultado es la previsión para las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, que causen alta inicial en el RETA, durante los cinco años siguientes a la fecha de efectos del alta, de determinadas reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización correspondiente el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 5 años, atendiendo al siguiente cuadro: a) Una reducción del 80 por ciento de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta; si bien no se aplicará lo dispuesto en esta letra a) respecto de los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena; b) Una bonificación equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 54 meses siguientes (Disposición Adicional Undécima.1).

De igual modo, los trabajadores por cuenta propia con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100 que tengan menos de 35 años de edad y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, desde la fecha de efectos del alta en el RETA, podrán beneficiarse de las reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes que se enumeran a continuación, cuya cuota a reducir será el resultado de aplicar a la base mínima de cotización correspondiente el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 5 años, a partir del siguiente cuadro: a) Reducción equivalente al 80 por 100 de la cuota durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta; b) Bonificación del 50 por 100 de la cuota durante los cuatro años siguientes. No es aplicable a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena (Disposición Adicional Undécima. 2).

Por su parte, también, se faculta a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad mencionados en el apartado anterior, que hubieran optado por

el sistema descrito en el mismo, a acogerse después, en su caso, a las reducciones y bonificaciones del apartado 1, con el límite de que el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 60 mensualidades (Disposición Adicional Undécima.3).

Además, las soluciones señaladas resultan de aplicación igualmente a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, para el supuesto de estar encuadrados en el RETA, condicionado a la observancia de los requisitos establecidos en la Disposición Adicional de que se trate (Disposición Adicional Undécima.4).

Para finalizar, las bonificaciones y reducciones de cuotas reguladas en la Disposición Adicional citada se financiarán con cargo a la partida presupuestaria correspondiente del Servicio Público de Empleo Estatal, dentro del presupuesto de ingresos de la Seguridad Social (Disposición Adicional Undécima.5).

Con todas estas referencias, el balance del artículo 1 de la Ley 11/2013 confirma una reproducción, en sus apartados Uno y Dos, del régimen aplicable sobre reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social para los jóvenes trabajadores por cuenta propia, en primer lugar, (artículo 1.Uno), y para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia, en segundo lugar (artículo 1.Dos). Se reproduce, de esta forma, la misma estructura sistemática, aunque con un tratamiento más favorable, como se ha visto, a favor de este último colectivo, en aspectos tales como la edad límite, los porcentajes de reducción y/o bonificación, junto con los límites respectivos dispuestos para el cómputo total de esas reducciones y bonificaciones.

Por lo demás, las medidas analizadas en materia de cotización a la Seguridad Social aplicable a los jóvenes trabajadores por cuenta propia, en los términos que previene el artículo 1, con esa modificación de la Disposición Adicional Trigésima Quinta de la LGSS, sobre reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los jóvenes trabajadores por cuenta propia (artículo 1.Uno), junto con la modificación de la Disposición Adicional Undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de *medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad* (artículo 1.Dos), se acompañan asimismo de otras medidas heterogéneas, todavía dentro de las medidas destinadas al fomento del emprendimiento y el autoempleo, pero al margen de los incentivos clásicos en materia de contratación, cuya existencia nos limitamos a enumerar:

compatibilización entre la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia cuando lo establezcan los programas de fomento al empleo (artículo 2 de la Ley 11/2003); la compatibilización por los menores de 30 años de la percepción de la prestación por desempleo con el inicio de una



actividad por cuenta propia (artículo 3 de la Ley 11/2003); la ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización de la prestación por desempleo (artículo 4 de la Ley 11/2003); la suspensión y reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia (artículo 5 de la Ley 11/2003); así como el régimen de cotización por contingencias profesionales y cese de actividad (artículo 6 de la Ley 11/2003). Referencia, esta última, a la que sí dedicamos un epígrafe concreto, por su ubicación dentro del concepto estricto de incentivos a la contratación, en los términos que venimos utilizando para la elaboración de nuestro Informe, con el contenido que desarrollamos a continuación.

b) Régimen de cotización por contingencias profesionales y cese de actividad

El artículo 6 de la Ley 11/2013 previene la inclusión de un nuevo párrafo tercero en la Disposición Adicional Quincuagésima Octava de la LGSS, en relación con el régimen de cotización por contingencias profesionales y cese de actividad, por el cual deviene voluntario, para los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad, la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con inclusión de la cobertura de la protección por cese de actividad. No obstante, la Disposición Adicional Quincuagésima Octava de la LGSS ha sido después derogada por la Disposición Derogatoria Única de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de *Presupuestos Generales del Estado para el año 2015*.

5.1.2. Incentivos fiscales

Los artículos 7 y 8 de la Ley 11/2013 recogen distintas medidas dentro del ámbito de los incentivos fiscales. En primer lugar, disponen un régimen fiscal favorable para las entidades de nueva creación, mediante una nueva Disposición Adicional Decimonovena en el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades* (artículo 7 de la Ley 11/2013). Y, en segundo lugar, introducen una serie de incentivos en el IRPF, que redundan en determinadas modificaciones en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, *del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio* (artículo 8 de la Ley 11/2013).

a) Incentivos para entidades de nueva creación

Como se anticipaba, el artículo 7 de la Ley 11/2013 establece incentivos para entidades de nueva creación, con efectos para los períodos impositivos a partir del 1 de enero de 2013. Este precepto es modificado luego por la Disposición Final Octava de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de *apoyo a los*

emprendedores y su internacionalización, con una nueva redacción del número 1 de la Disposición Adicional Decimonovena del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades*. Los incentivos están referidos, sobre todo, al tipo de tributación aplicable, atendiendo al siguiente esquema: a) Por la parte de base imponible comprendida entre 0 y 300.000 euros, al tipo del 15 por ciento; b) Por la parte de base imponible restante, al tipo del 20 por 100. Si bien, cuando el período impositivo tenga una duración inferior al año, la parte de base imponible que tributará al 15 por 100 será la resultante de aplicar a 300.000 euros la proporción en la que se hallen el número de días del período impositivo entre 365 días, o la base imponible del período impositivo cuando esta fuera inferior.

La Disposición Adicional Decimonovena incluye además algunas previsiones sobre dos conceptos básicos, en primer lugar, el inicio de una actividad económica; y, en segundo lugar, la consideración de entidades de nueva creación. En relación con la primera cuestión, no se considera iniciada una actividad económica cuando la misma hubiera sido realizada con carácter previo por otras personas o entidades vinculadas en el sentido que refiere el artículo 16 de la propia Ley y transmitida, por cualquier título jurídico, a la entidad de nueva creación. Igualmente, se rechaza asimismo esa calificación cuando la actividad económica hubiera sido ejercida, durante el año anterior a la constitución de la entidad, por una persona física que ostente una participación, directa o indirecta, en el capital o en los fondos propios de la entidad de nueva creación superior al 50 por 100 (Disposición Adicional Decimonovena.3 del Real Decreto Legislativo 4/2004).

Por su parte, se excluye también de la consideración de entidades de nueva creación aquellas que compongan un grupo según la concepción del artículo 42 del Código de Comercio, al margen de la residencia y la obligación de formular cuentas anuales consolidadas (Disposición Adicional Decimonovena.4 del Real Decreto Legislativo 4/2004).

b) Incentivos en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Todavía el ámbito de los incentivos fiscales, como se anticipaba también, el artículo 8 de la Ley 11/2013 incluye determinados incentivos en el IRPF, con efectos desde 1 de enero de 2013, modificando la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, *del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio*.

En primer lugar, modifica el artículo 7.n) de la Ley 35/2006, considerando exentas las rentas que provengan de las prestaciones por desempleo



reconocidas por la entidad gestora de que se trate, cuando se perciban en la modalidad de pago único establecida en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, *por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único*, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos en el precepto. Esta exención se condiciona asimismo al mantenimiento de la acción o participación durante cinco años, para aquella hipótesis de integración del contribuyente en sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado o haber aportado al capital social de una entidad mercantil, o al mantenimiento de la actividad, durante ese mismo plazo, en el caso del trabajador autónomo.

En segundo lugar, se elimina la letra c) del artículo 14.2 de la Ley 35/2006, precepto que regula la regla general (artículo 14.1) y las reglas especiales (artículo 14.2) en relación con la imputación temporal. Aun cuando esa letra c) del artículo 14.2 de la Ley 35/2006 ha sido después modificada con ocasión de lo dicho en el apartado ocho del artículo primero de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, *por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el R.D. Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias*.

En tercer lugar, se procede a añadir un nuevo apartado 3 al artículo 32 de la Ley 35/2006, sobre las reducciones en los rendimientos de actividades económicas, de manera que se posibilite a los contribuyentes que inician una actividad económica y fijan el rendimiento neto de la misma con arreglo al método de estimación directa, la reducción de un 20 por 100 en el rendimiento neto positivo declarado con arreglo a dicho método, rebajado eventualmente por las reducciones previstas en los apartados 1 y 2 del propio precepto, durante el primer período impositivo en que el mismo sea positivo así como respecto del siguiente período impositivo.

A este respecto, entiende la norma que el inicio de una actividad económica tiene lugar cuando no se hubiera ejercido actividad económica alguna en el año anterior a la fecha de inicio de la misma, sin tener en cuenta las actividades en cuyo ejercicio se hubiera cesado de no haber llegado a obtener rendimientos netos positivos desde su inicio. De igual modo, cuando se inicie una nueva actividad sin haber cesado en el ejercicio de la primera, la reducción se aplicará sobre los rendimientos netos obtenidos en el primer período impositivo en que los mismos sean positivos y en el período impositivo siguiente, a contar desde el inicio de la primera actividad, con el límite de la cuantía de los rendimientos netos sobre la que se aplicará la citada reducción, cuya cuantía no podrá sobrepasar los 100.000 euros anuales. De igual forma tampoco será aplicable la reducción en el período impositivo cuando más del 50 por 100 de los ingresos del mismo procedan de una

persona o entidad de la que el contribuyente hubiera obtenido rendimientos del trabajo durante el año anterior a la fecha de inicio de la actividad.

En cuarto lugar, se incluye una Disposición Adicional Trigésima Octava a la Ley 35/2006, con el título de “aplicación de la reducción del 20 por ciento por inicio de una actividad económica”, de manera que lo establecido en el artículo 32.3 de este último Texto legal solo resultará aplicable a los contribuyentes que hubieran iniciado el ejercicio de una actividad económica desde el 1 de enero de 2013, que se ha modificado luego por el apartado once del artículo 27 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, *de apoyo a los emprendedores y su internacionalización*, aunque sin ningún cambio en relación con la cuestión que nos concierne.

5.1.3. Estímulos a la contratación

En relación con los estímulos a la contratación, el Capítulo III del Título I de la Ley 11/2013 regula los estímulos a la contratación con cuestiones como los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa (artículo 9); la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos (artículo 10); los incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven (artículo 11); el primer empleo joven (artículo 12); los incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo (artículo 13); junto con los incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social (artículo 14).

a) Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa

Como se anticipaba, el artículo 9 de la Ley 11/2013 regula los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa. Este precepto ha sufrido dos variaciones posteriores. Así, la versión actual del artículo 9.2 proviene del artículo 4 del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, *de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*, mientras que la letra e) también del artículo 9.2 se corresponde con lo dicho en el artículo 108.1 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, *de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*.

Con estos precedentes, la norma regula el derecho para las empresas, incluidos también los trabajadores autónomos, que celebren contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de treinta años, durante un máximo de doce meses, a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100 por 100 en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por 100,



cuando la empresa tenga una plantilla igual o superior a ese número de trabajadores. Ofrece la posibilidad de prorrogar ese incentivo por otros 12 meses, condicionado a la compatibilización por el trabajador del empleo con la formación, o cuando la haya cursado en los 6 meses previos a la finalización del período citado de 12 meses (artículo 9.1 de la Ley 11/2013).

Como puede comprobarse, el legislador dispensa un tratamiento muy favorable mediante esa reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social, siguiendo con la lógica repetida en reformas legales anteriores, que consiste en estimular la contratación mediante una reducción importante de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Si bien en el supuesto que analizamos ahora, como se verá acto seguido, la norma incorpora numerosos requisitos para con los trabajadores y las empresas, pero esta vez sin referencias a la modalidad contractual.

En primer lugar, por lo que se refiere a los trabajadores, deben cumplir alguno de los siguientes requisitos: a) Carecer de experiencia laboral o que ésta sea inferior a tres meses; b) Proceder de otro sector de actividad, considerando como sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, *por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009)*, conforme con su artículo 3.d); c) Tener condición de desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación; d) No estar en posesión de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad; y e) Ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España (artículo 9.2 de la Ley 11/2013). Son requisitos con carácter alternativo y no acumulativo.

En la misma línea, también, los trabajadores deben compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato. Esta formación no debe estar vinculada necesariamente con el puesto de trabajo objeto del contrato, pudiendo tratarse de: a) Formación acreditable oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo; b) Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual, conforme establece el artículo 9.3 de la Ley 11/2013.

Por lo demás, la previsión de la norma resulta aplicable tanto respecto de los contratos por tiempo indefinido como los de duración determinada, pero con el límite de que la jornada pactada no sea superior al 50 por 100 de la correspondiente para un trabajador a tiempo completo comparable, salvo el supuesto de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil donde se podrá llegar hasta el 75 por 100 de la jornada, considerando como trabajador a tiempo comparable lo que establece a este respecto el artículo

12.1 del ET, como refiere el artículo 9.4 de la Ley 11/2013. La redacción modificada del párrafo segundo de dicho apartado 4 se corresponde con lo dispuesto en el artículo 108.2 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de *aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*.

De otro lado, respecto de los requisitos de la parte empresarial, se exige que las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, no hayan adoptado, durante los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. Esta limitación afectará solo a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, como fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2013, antecedente inmediato de la Ley 11/2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo, como especifica el artículo 9.5 de la Ley 11/2013.

La aplicación de los beneficios dispuestos por la norma requiere, no obstante, el compromiso empresarial de mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa durante, al menos, un período equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de 12 meses desde su celebración. En caso contrario, deberá reintegrar los incentivos recibidos, si bien no se considera incumplida esa obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario, siempre que uno u otro se declare o reconozca procedente, ni tampoco las extinciones por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el período de prueba, según especifica el artículo 9.6 de la Ley 11/2013.

En el apartado formal, el derecho a los incentivos dispuestos para la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa requiere asimismo la formalización escrita de los contratos en el modelo establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal, como puntualiza el artículo 9.7 de la Ley 11/2013. Circunstancia que incorpora una clara garantía para el trabajador, sin ir más lejos, a efectos de prueba.

Para concluir, en lo no previsto por el precepto que analizamos, con la referencia de las reducciones se alude a la aplicación de la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*, con excepción de lo dicho en los artículos 2.7 y 6.2 (artículo 9.8 de la Ley 11/2013). La sección 1 regula aquellas cuestiones vinculadas con el Programa de Fomento del Empleo, artículos 1 a 9, por alusión al objeto del Programa y beneficiarios (artículo 1); ámbito de aplicación e incentivos a la contratación (artículo 2); Plan extraordinario para la contratación indefinida



de trabajadores desempleados con responsabilidades familiares (artículo 3); bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades (artículo 4); requisitos de los beneficiarios (artículo 5); exclusiones (artículo 6); concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones (artículo 7); mantenimiento de las bonificaciones (artículo 8); y reintegro de los beneficios (artículo 9).

El primero de los preceptos citados, artículo 2.7 de la Ley 43/2006, señala que “en todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista”. Mientras que el artículo 6.2 refiere que “las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa”, exclusión que “afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas”, considerando que “el período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo”.

En definitiva, el conjunto de menciones señaladas configura un incentivo con perfiles un tanto difusos, junto con esa inclusión de restricciones poco justificadas y con un encaje no demasiado claro respecto al contrato para la formación y el aprendizaje.

b) Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos

El artículo 10 de la Ley 11/2013 regula la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos. A estos efectos, su apartado 1 establece el derecho a una reducción del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante el primer año de contrato, en relación con las empresas, incluidos también los trabajadores autónomos, que contraten de manera indefinida, a tiempo completo o parcial, a un joven desempleado menor de treinta años.

La aplicación de la reducción requiere, no obstante, el cumplimiento por las empresas, incluidos también los trabajadores autónomos, de una serie de requisitos, como son:

a) Tener, en el momento de la celebración del contrato, una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores.

- b) No haber tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador.
- c) No haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. Esta limitación afectará solo a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013 —fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2013, antecedente inmediato de la Ley 11/2013—, y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- d) No haber celebrado con anterioridad otro contrato con arreglo a este artículo, salvo lo dispuesto en el apartado 5, en definitiva, puede celebrarse un nuevo contrato, con el límite de que el período total de bonificación no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.

Por su parte, el artículo 10.2 de la Ley 11/2013 excluye una serie de supuestos en la aplicación de lo establecido por la norma: primero, de concertarse el contrato con arreglo al artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de *medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (artículo 10.2.a); segundo, cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos, conforme al artículo 15.8 del ET (artículo 10.2.b), y, para concluir, de tratarse de contratos indefinidos incluidos en el artículo 2 de la Ley 43/2006 (artículo 10.2.c).

Las razones que subyacen para dar lugar a semejante exclusión pueden tener una explicación distinta, según la configuración específica de cada modalidad contractual. Sin embargo, existe una base común en los distintos supuestos enumerados, coherente con la importancia que concede el legislador a la contratación indefinida para determinados colectivos como las personas con discapacidad o personas víctimas de violencia de género (artículo 2 de la Ley 43/2006); junto a determinadas modalidades contractuales como el contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos (artículo 15.8 del ET) o el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (artículo 4 de la Ley 3/2012). Caracterización que se aplica también a la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos, en los términos que regula el artículo 10 de la Ley 11/2013.

El artículo 10.3 de la Ley 11/2013 limita los beneficios del apartado 1, solo para un contrato, salvo lo dicho en el apartado 5 de la norma, en alusión a la facultad de celebrar un nuevo contrato con base en esta previsión legal siempre y cuando el período total de bonificación no exceda, en conjunto, de 12 meses.

En cualquier caso, la aplicación de los beneficios mencionados precisa asimismo el cumplimiento empresarial de su deber de mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el período de prueba. De igual forma,



se exige el mantenimiento del nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos, un año desde su celebración. En caso contrario, el incumplimiento de las obligaciones enumeradas condiciona el deber de proceder al reintegro de los incentivos, como señala expresamente el artículo 10.4 de la Ley 11/2013.

No se consideran incumplidas esas obligaciones en relación con el mantenimiento del empleo si el contrato de trabajo se extingue por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, como tampoco las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de una obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el período de prueba.

Al margen de lo anterior, el artículo 10.5 de la Ley 11/2013, en los supuestos a que se refiere el último inciso del primer párrafo del apartado 4 —“salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el período de prueba”—, permite celebrar un nuevo contrato, con el límite de que el período total de bonificación no exceda, en conjunto, de 12 meses.

A continuación, el artículo 10.6 de la Ley 11/2013 condiciona igualmente la aplicación de las medidas dispuestas en la norma a la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Para finalizar, el artículo 10.7 de la Ley 11/2013 señala que, en lo no previsto por el precepto, se aplicará lo dispuesto en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

Considerando todos los elementos analizados, se constata un cierto solapamiento entre este contrato-incentivo con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

c) Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven

El artículo 11 de la Ley 11/2013 regula los incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven. En primer lugar, establece el derecho a una reducción del 100 por 100 de todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, durante los 12 meses siguientes a la contratación de los trabajadores por cuenta propia menores de treinta años, y sin trabajadores asalariados, que a partir del 24 de febrero de 2013 —fecha

de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2013, antecedente inmediato de la Ley 11/2013— contraten por primera vez, de forma indefinida, mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial, a personas desempleadas de edad igual o superior a cuarenta y cinco años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación o que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, conforme señala el artículo 11.1 de la Ley 11/2013.

Se combinan entonces unos incentivos que buscan servir de estímulo a la contratación, como es el derecho a una reducción del 100 por 100 de todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, durante los 12 meses siguientes a la contratación, con una serie de requisitos, subjetivos y objetivos, sobre el contratante potencial y el trabajador contratado, junto con una concreta configuración del contrato de trabajo.

No obstante, la aplicación de los beneficios aparece condicionada de nuevo al mantenimiento en el empleo del trabajador contratado, al menos, 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el período de prueba. El incumplimiento de esta obligación conlleva obligatoriamente el deber de reintegrar los incentivos, como especifica el artículo 11.2 de la Ley 11/2013.

Asimismo, en los supuestos a que se refiere el apartado 2, cabe la posibilidad de celebrar un nuevo contrato con base en la norma que examinamos, con la condición de que el período total de aplicación de la reducción no exceda, en conjunto, de 12 meses, según refiere el artículo 11.3 de la Ley 11/2013.

Se reproduce, por tanto, lo señalado antes respecto de otros estímulos a la contratación como la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, o la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos, conforme a lo estipulado entonces, respectivamente, en los artículos 9 y 10 de la Ley 11/2013.

Si la contratación de un trabajador diera lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social, se permite solo la aplicación de una ellas, cuya elección deberá verificar el beneficiario con la formalización el alta del trabajador en la Seguridad Social conforme señala el artículo 11.4 de la Ley 11/2013.

Para concluir, para lo no previsto en la norma, como se ha visto en otros casos anteriores, resulta aplicable supletoriamente la Sección I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*, en esta



ocasión, a salvo de lo establecido en el artículo 2.7 de este último Texto legal, según los términos que contempla el artículo 11.5 de la Ley 11/2013.

d) Primer empleo joven

El artículo 12 de la Ley 11/2013 regula el primer empleo joven, a cuyos efectos, para incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional, se posibilita a las empresas la celebración de contratos temporales con jóvenes desempleados menores de treinta años que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a tres meses, conforme señala el artículo 12.1 de la Ley 11/2013. Se evidencia, de esta forma, la asunción de un concepto expansivo del concepto de “joven”, con ese límite situado en los treinta años, conectado –como se ha señalado– con la variable de la experiencia laboral.

La causa del contrato es la adquisición de una primera experiencia profesional (artículo 12.2.a), disponiendo una duración mínima del contrato de tres meses (artículo 12.2.b), mientras que la duración máxima del contrato se fija en 6 meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de 12 meses. No obstante, si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, cabe la posibilidad de prorrogarlo mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima (artículo 12.2.c). Por último, debe celebrarse el contrato a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75 por 100 de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, con la referencia de trabajador a tiempo completo comparable que ofrece a estos efectos el artículo 12.1 del ET (artículo 12.2.d).

Se condiciona legalmente la posibilidad de acogerse a esta medida por parte de las empresas, con inclusión también de los trabajadores autónomos, a la ausencia durante los 6 meses anteriores a la celebración del contrato de decisiones extintivas improcedentes. Esta limitación afectará solo a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013 —esto es, con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2013, antecedente inmediato de la Ley 11/2013—, y para la cobertura de puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo. En caso de contratos de trabajo celebrados con trabajadores para ser puestos a disposición de empresas usuarias, la limitación señalada habrá de aplicarse en todo caso a la empresa usuaria, conforme especifica el artículo 12.3 de la Ley 11/2013.

Por otra parte, como señala el artículo 12.4 de la Ley 11/2013, las empresas, incluidos también los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de 3 meses desde su celebración, transformen en indefinidos los

contratos que regula dicha norma tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50 por 100 de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Y, para el caso de celebrar el contrato con una mujer, la bonificación por transformación se fija en 58,33 euros/mes (700 euros/año). Para el caso de trabajadores contratados según esta norma y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho a la misma bonificación, con idénticas condiciones, de concertar acto seguido un contrato de trabajo por tiempo indefinido con dichos trabajadores, siempre y cuando haya transcurrido un plazo mínimo de 3 meses desde la celebración del contrato inicial. E igualmente, la obligación recogida en el artículo 12.5 de la Ley 11/2013 habrá de entenderse referida siempre a la empresa usuaria.

Como se ha visto, el legislador incardina una sucesión de estímulos, primero, de cara a la adquisición de la primera experiencia profesional mediante la celebración de contratos temporales con jóvenes desempleados menores de treinta años que no tengan experiencia laboral o cuando la misma resulta inferior a tres meses. Y, a continuación, con el objetivo de transformar el contrato temporal en indefinido, una vez transcurrido ese plazo mínimo de 3 meses desde su celebración.

No obstante, la aplicación de los beneficios se subordina asimismo al mantenimiento por la empresa del nivel de empleo conseguido con la transformación prevista en la norma durante, al menos, 12 meses. Y, de incumplir dicha obligación, habrá de reintegrar los incentivos, como señala el artículo 12.5 de la Ley 11/2013, precisando, no obstante, como se ha visto en otros supuestos anteriores, que la obligación de mantener el empleo no se incumple, a los efectos que determina la norma, cuando la extinción del contrato de trabajo tiene lugar por causas objetivas o por despido disciplinario si uno y otro es declarado o reconocido como procedente, así como tampoco las extinciones acaecidas mediante dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el período de prueba, según especifica en su párrafo segundo el artículo 12.5 de la Ley 11/2013.

Se precisa, asimismo, la formalización escrita de los contratos en el modelo dispuesto a esos efectos por el Servicio Público de Empleo Estatal, como señala el artículo 12.6 de la Ley 11/2013. Para finalizar, reitera una fórmula anteriormente como se ha tenido ocasión de señalar, para lo no previsto en el precepto, resultan de aplicación los incentivos de la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.



e) Incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo

El artículo 13 de la Ley 11/2013 regula los incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo. A estos efectos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.1 del ET, se promueve la celebración de contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios, como recoge el artículo 13.1 de la Ley 11/2013.

Con estas premisas, la suscripción de un contrato en prácticas con un menor de treinta años por las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, da derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato. Para aquellos casos donde, según el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, *por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas*, el trabajador estuviese realizando esas prácticas no laborales coincidiendo con la suscripción del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas se eleva al 75 por 100, en línea con lo especificado en el párrafo segundo del artículo 13.2 de la Ley 11/2013. Por más que, en este sentido, se ha criticado la continuidad bendecida por la norma entre prácticas no laborales y contrato en prácticas, en tanto que ambos contratos tienen el objetivo común de proporcionar una experiencia profesional para el joven.

Para completar el artículo 13.2 de la Ley 11/2013, debe hacerse mención asimismo a la incorporación de un párrafo nuevo añadido por el apartado tres del artículo 108 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, *de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*, por el cual la formalización del contrato con personas beneficiarias del Sistema de Garantía Juvenil supondrá la aplicación de una bonificación adicional del 50 por 100 en el caso previsto en el primer párrafo del número 2 del artículo 13 de la Ley 11/2013, y del 25 por 100 en el supuesto previsto en el segundo párrafo del segundo párrafo del mismo artículo 13.2, de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato. Esta bonificación se aplicará respecto de todas aquellas contrataciones que se efectúen hasta el 30 de junio de 2016, de conformidad con lo establecido en el párrafo tercero del artículo 13.2 de la Ley 11/2013.

Con independencia de esta última cuestión, la regulación se completa con dos cuestiones añadidas. En primer lugar, se condiciona la aplicación de las medidas dispuestas en la norma a la formalización escrita de los contratos en el modelo que establezca el Servicio Público de Empleo Estatal, como señala el artículo 13.3 de la Ley 11/2013. Y, después, respecto de lo no previsto en la norma, la aplicación en cuanto a los incentivos de la Sección I del Capítulo I

de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*, salvo lo establecido en el artículo 2.7 (artículo 13.4 de la Ley 11/2013).

En este sentido, con carácter general, la doctrina se ha mostrado bastante crítica con el régimen de incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo que regula el artículo 13 de la Ley 11/2013. Y, ello, porque no solo incorpora incentivos, sino también algún cambio sustantivo como la inclusión de esa cláusula que afirma “sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.1 ET”, para autorizar contratos en prácticas con jóvenes menores de 30 años “aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios”. Medida en cualquier caso coyuntural, como refiere la Disposición Transitoria Primera de la Ley 11/2013, si bien la consecución de una tasa de desempleo inferior al 15 por 100 se presenta no obstante como un objetivo a medio plazo.

f) Incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social

El artículo 14 de la Ley 11/2013 regula los incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social, mediante la inclusión de distintas bonificaciones aplicables a las entidades de la economía social. En concreto:

a) Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, a razón de 66,67 euros/mes (800 euros/año), respecto de las cooperativas o sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados menores de 30 años como socios trabajadores o de trabajo. En relación con las cooperativas, las bonificaciones se aplicarán previa opción de éstas por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, según la Disposición Adicional Cuarta de la LGSS, donde se recogen las modalidades de integración de los socios trabajadores y de los socios de trabajo de las cooperativas.

b) Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para las empresas de inserción de suscribir los contratos de trabajo con personas menores de 30 años en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, *para la regulación del régimen de las empresas de inserción*, de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida. No obstante, dichas bonificaciones resultan incompatibles con las previstas en el artículo 16.3.a) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

El artículo 2 de la Ley 44/2007 faculta a las empresas de inserción para contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en la propia Ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de los colectivos que enumera, por



alusión a los perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada por cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas (artículo 2.1.a); personas que no puedan acceder a las prestaciones citadas ya sea por falta del período exigido de residencia o empadronamiento o para la constitución de la Unidad Perceptora ya sea por haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido (artículo 2.1.b); jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores (artículo 2.1.c); personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social (artículo 2.1.d); internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial que regula el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos (artículo 2.1.e); menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, *reguladora de la responsabilidad penal de los menores*, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial que refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos (artículo 2.1.f); personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla (artículo 2.1.g); y personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Esta enumeración detallada de colectivos incluidos en el listado que recoge el artículo 2.1 de la Ley 44/2007, debe ponerse en conexión asimismo con la acreditación de su situación de exclusión por parte de los Servicios Sociales Públicos competentes, considerando como tales los correspondientes a las Comunidades Autónomas, según previene el artículo 148.1.20 de la CE, junto con lo establecido en las distintas Leyes Orgánicas de Estatutos de Autonomía; así como los determinados por las Corporaciones Locales, conforme señalan los artículos 25 y 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, *Reguladora de las Bases de Régimen Local* (artículo 2.2 de la Ley 44/2007).

Además, con la atención puesta en el artículo 14.1.a) de la Ley 11/2013, se contempla la aplicación de la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*, con excepción de lo dispuesto en su artículo 6.2, según precisa el artículo 14.2, párrafo primero, de la Ley 11/2013. Y, para lo no previsto en el apartado 1.b) del artículo 14 de la Ley 11/2013, refiere la aplicación de la Ley 43/2006, de 20 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*, sobre los requisitos de los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima,

incompatibilidades o reintegro de beneficios, conforme señala el artículo 14.2, párrafo segundo, de la Ley 11/2013.

5.1.4. Medidas relacionadas con los incentivos a la contratación incluidas en el listado de disposiciones adicionales y disposiciones transitorias

El examen de los preceptos de la Ley 11/2013 relacionados específicamente con los incentivos a la contratación, con el recorrido que se ha visto, debe completarse con lo preceptuado en sendas Disposiciones Adicional y Transitoria del mismo Texto legal. En concreto, la financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales (Disposición Adicional Primera); y los contratos e incentivos vigentes (Disposición Transitoria Segunda).

a) Financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales

En este sentido, la Disposición Adicional Primera de la Ley 11/2013 contiene diversas cuestiones relacionadas con la financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales, aunque que la redacción de los números 3 y 4 de la norma citada se corresponde con lo previsto, para ambos casos, en el artículo 108.4 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, *de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*, con el contenido que analizamos a continuación.

En primer lugar, se dispone la financiación de las bonificaciones y de las reducciones de cuotas, previstas en la Ley 11/2013, con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y que se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Tesorería General de la Seguridad Social (Disposición Adicional Primera.1).

A continuación, se dispone la aplicación por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización de las bonificaciones y las reducciones de cuotas de la Seguridad Social, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de la Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus ámbitos respectivos de competencia (Disposición Adicional Primera. 2). Automaticidad aplicativa positiva de cara a la garantía de una gestión ágil.

Por su parte, el control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales queda reforzado con dos medidas concretas. En primer lugar, mandatando a la Tesorería General de la Seguridad Social para facilitar con periodicidad mensual al Servicio Público de Empleo Estatal el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, incluyendo las



personas jóvenes incluidas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones aplicadas según los programas de incentivos al empleo y que son financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (Disposición Adicional Primera. 3).

En segundo lugar, también con carácter mensual, mandando al Servicio Público de Empleo Estatal para facilitar a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, con inclusión de las personas jóvenes que formen parte del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España, así como cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos que resulte precisa, al efecto de facilitar a este Órgano Directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de las mismas (Disposición Adicional Primera. 4).

Las actuaciones señaladas redundan positivamente sobre dos cuestiones primordiales. En primer lugar, garantizar un control efectivo sobre la correcta utilización de los fondos públicos destinados al pago de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales. Y, en segundo lugar, corroborar empíricamente la utilización que se hace de las mismas por las empresas, incluidos los trabajadores autónomos.

b) Contratos e incentivos vigentes

En relación con los contratos e incentivos vigentes, la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 11/2013 especifica que los contratos de trabajo, así como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los mismos, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del citado Texto legal se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción. Se asegura, de esta forma, una aplicación ordenada de los regímenes que van sucediéndose en materia de bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social.

5.2. Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización

En materia de incentivos a la contratación, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, incorpora en su artículo 28 distintas previsiones sobre la cotización aplicable a los trabajadores incluidos en el RETA en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50 por ciento. También incluida en su artículo 29 una previsión relevante en relación con las reducciones a la

Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia. El artículo 30, por su parte, incorpora reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.

5.2.1. Cotización aplicable a los trabajadores incluidos en el RETA en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50 por ciento

Como se indicaba con anterioridad, el artículo 28 de la Ley 14/2013 regula el régimen de cotización aplicable a los trabajadores incluidos en el RETA para los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50 por ciento, señalando en su apartado primero, respecto de los trabajadores que causen alta por primera vez en el RETA y con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad a partir de la entrada en vigor de la Ley citada, la posibilidad de elegir como base de cotización en ese momento la comprendida entre el 50 por ciento de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante los primeros dieciocho meses, y el 75 por ciento durante los siguientes dieciocho meses, hasta las bases máximas dispuestas para este Régimen especial.

Para trabajadores en situación de pluriactividad, donde la actividad laboral por cuenta ajena es a tiempo parcial con una jornada a partir del 50 por ciento de la correspondiente a la de un trabajador con jornada a tiempo completo comparable, el apartado segundo del precepto citado ofrece la posibilidad de elegir en el momento del alta, como base de cotización, la comprendida entre el 75 por ciento de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante los primeros dieciocho meses, y el 85 por ciento durante los siguientes dieciocho meses, hasta las bases máximas establecidas para el citado Régimen Especial.

Se incluye una incompatibilidad entre la aplicación de la medida enumerada con cualquier otra bonificación o reducción establecida como medida de fomento del empleo autónomo, así como con lo previsto en el artículo 113 Cinco.7 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, o artículos equivalentes de las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

5.2.2. Reducciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia

Por su parte, el artículo 29 de la Ley 14/2013, bajo la rúbrica de "Reducciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia", añade una nueva disposición adicional (trigésima quinta bis) a la LGSS, previniendo en su



apartado primero, respecto de los trabajadores por cuenta propia que tengan 30 o más años de edad y que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, la posibilidad de aplicar una serie de reducciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 18 meses, a partir de la siguiente escala: a) Una reducción equivalente al 80 por ciento de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta; b) Una reducción equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a); y c) Una reducción equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra b).

Estas reducciones no serán aplicables a los trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena. El apartado segundo del precepto citado refiere la prohibición de acogerse a las bonificaciones y reducciones de la disposición adicional trigésima quinta para los trabajadores por cuenta propia que opten por el sistema del apartado anterior. Previsiones todas extensibles igualmente, porque así lo señala de manera específica el apartado tercero del precepto de referencia, para los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el RETA, condicionado al cumplimiento de los requisitos previstos en dichos apartados. Concluye con una última previsión, que da contenido al apartado 4 del precepto examinado, por la cual las reducciones de cuotas previstas en esta disposición adicional serán soportadas por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social.

5.2.3. Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia

El artículo 30 de la Ley 14/2013 regula el régimen de reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia, con la modificación correspondiente de la disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, cuya redacción modificada previene ahora en su apartado primero respecto de las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, que causen alta inicial en el RETA, el beneficio, durante los cinco años siguientes a la fecha de efectos del alta, de las reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes que enumera, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de

cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 5 años, a partir de la siguiente escala: a) Una reducción equivalente al 80 por ciento de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, excluidos los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena; b) Una bonificación equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 54 meses siguientes.

A continuación, sobre la base de lo dispuesto en el apartado segundo del precepto citado, se incluye igualmente respecto de los trabajadores por cuenta propia con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento tengan menos de 35 años de edad y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, la posibilidad de aplicar las reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes que enumera, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 5 años, a partir de la siguiente escala: a) Una reducción equivalente al 80 por ciento de la cuota durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta; b) Una bonificación equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los cuatro años siguientes.

También excluye los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena. El apartado tercero del precepto examinado señala respecto de los trabajadores por cuenta propia con discapacidad a que se refiere el apartado anterior, que hubieran optado por el sistema descrito en el mismo, la posibilidad de acogerse posteriormente, en su caso, a las reducciones y bonificaciones del apartado 1, siempre y cuando el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 60 mensualidades. Estas previsiones se extienden igualmente en su aplicación potencial a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el RETA, conforme especifica el apartado cuarto de la norma analizada, condicionado no obstante al cumplimiento de los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional.

Para concluir, el apartado cinco del precepto examinado precisa cómo las bonificaciones y reducciones de cuotas previstas en esta disposición adicional se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal, junto con su soporte a cargo del presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente.



6. Reformas legales de 2014 en relación con los incentivos a la contratación laboral

Siguiendo con ese repaso por orden cronológico, las reformas legales acaecidas en 2014 con una incidencia cierta en materia de incentivos a la contratación han tenido una materialización concreta en el Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, *de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida*; la Ley 18/2014, de 15 de octubre, *de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*; así como el Real Decreto-Ley 17/2014, de 26 de diciembre, *de medidas de sostenibilidad financiera de las Comunidades Autónomas y entidades locales y otras de carácter económico*, con el desarrollo y contenido que analizamos en los epígrafes que siguen.

6.1. Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida

Como se verá acto seguido, en relación con la materia que nos concierne sobre los incentivos a la contratación, el Real Decreto-Ley 3/2014 incluye una previsión en orden a la reducción de cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida.

6.1.1. Reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida

Bajo el objetivo declarado de incentivar la contratación indefinida, el artículo único del Real Decreto-Ley 3/2014 dispone la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social para las empresas que suscriban dichos contratos, sin tener en cuenta el tamaño de la empresa, para la contratación a tiempo completo y a tiempo parcial, en relación con los contratos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, siempre que ello suponga la creación de empleo neto.

No obstante la limitación que conlleva su vigencia prevista por un período de tiempo tan breve, el Real Decreto-ley 17/2014, de 26 de diciembre, *de medidas de sostenibilidad financiera de las comunidades autónomas y entidades locales y otras de carácter económico*, ha incorporado después una prórroga de la "tarifa plana" en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social, hasta el 31 de marzo de 2015.

a) Configuración de la reducción

El apartado 1 de la norma, dispone una cuota empresarial a ingresar por contingencias comunes de 100 euros mensuales, en los supuestos de contratos celebrados a tiempo completo, mientras que, de tratarse de una contratación a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, la cuota empresarial será de 75 euros mensuales. Para el supuesto de una contratación a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos equivalente a un 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, la cuota empresarial se fija en 50 euros mensuales.

Las reducciones señaladas tendrán una aplicación durante 24 meses, cuyo cómputo comienza desde la fecha de efectos del contrato, con obligación de formalizarlo necesariamente por escrito, y respecto de los celebrados entre el 25 de febrero y el 31 de diciembre de 2014, plazo ampliado después, como se ha señalado, hasta el 31 de marzo de 2015, conforme a lo dicho por el Real Decreto-ley 17/2014, de 26 de diciembre, de *medidas de sostenibilidad financiera de las comunidades autónomas y entidades locales y otras de carácter económico*, con esa inclusión de una prórroga en relación con la "tarifa plana".

Después, concluido el período de 24 meses, y durante los 12 meses siguientes, las empresas que al momento de celebrar el contrato al que se aplique la reducción cuenten con menos de diez trabajadores tendrán derecho a una reducción equivalente al 50 por 100 de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado de manera indefinida. Si las fechas del alta y de la baja del trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda no coinciden con el primero o el último día del mes natural, la aportación empresarial deberá reducirse de forma proporcional al número de días en alta en el mes.

Se trata, como puede apreciarse claramente, de una medida con un evidente componente coyuntural, aun considerando la ampliación del plazo hasta esa fecha de 31 de marzo de 2015, como se ha tenido ocasión de analizar.

En este sentido, también, no han faltado voces críticas en la doctrina, calificando esa reducción de cuotas como regresiva desde la perspectiva fiscal.

b) Requisitos para las empresas potencialmente beneficiarias

Los beneficios materializados en esa reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida precisan no obstante del cumplimiento de una serie de requisitos acumulativos por las empresas destinatarias, concretamente cinco, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo único del Real Decreto-Ley 3/2014.



El primero de los requisitos es estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación de la aportación empresarial reducida. Por lo que la ausencia de ingreso, total o parcial, de las obligaciones en plazo reglamentario, durante el período de aplicación de la reducción, conllevará la pérdida automática de la reducción a partir del mes en que tenga lugar el incumplimiento.

En segundo lugar, se exige igualmente no haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios declarados judicialmente improcedentes en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción. Tampoco resulta compatible la extinción de contratos de trabajo mediante despidos colectivos realizados en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción, no teniéndose en cuenta las extinciones producidas con anterioridad del 25 de febrero de 2014.

Por su parte, la posibilidad de acogerse a las reducciones requiere que la celebración de contratos indefinidos de lugar a un incremento del nivel del empleo indefinido y del nivel de empleo total de la empresa, considerando que para el cálculo de dicho incremento habrá de tomarse como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa durante los treinta días anteriores a la celebración del contrato.

En cuarto lugar, existe la obligación de mantener durante el período de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la reducción, el nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación. Junto con una previsión para examinar el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total cada doce meses, utilizando para ello el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de dicho requisito. Advertencia hecha de que, para examinar el nivel de empleo y su mantenimiento en la empresa, no se tendrán en consideración las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes.

En quinto lugar, se precisa no haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de la infracción grave del artículo 22.2 de la LISOS o las infracciones muy graves de los artículos 16 y 23 del mismo Texto legal, conforme previene el artículo 46 de la misma norma.

En definitiva, el examen conjunto de los requisitos enumerados confirma la exigencia del legislador en la configuración de las obligaciones dispuestas para el acceso a la reducción de la aportación empresarial a la cotización a la

Seguridad Social por contingencias comunes en los supuestos de contratación indefinida.

c) Supuestos excluidos en la aplicación de las reducciones previstas por la norma

El apartado tercero del artículo único del Real Decreto-Ley 3/2014 incluye una serie de exclusiones para la no aplicación de las reducciones que contempla la norma, como a relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del ET o en otras disposiciones legales; contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos, con la excepción de la contratación de los hijos que reúnan las condiciones previstas en la Disposición Adicional Décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, *del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)*; contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social; contratación de empleados que, excepcionalmente, pueda tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 y 21, y en la Disposición Adicional Vigésima y Vigésimo primera de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, *de Presupuestos Generales del Estado para 2014*; contratación de trabajadores que hubieren estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción, si bien semejante previsión no será de aplicación en el caso de extinciones anteriores al 25 de febrero de 2014; contratación de trabajadores que, en los seis meses anteriores a la fecha del contrato, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido, mandato que no resultará aplicable respecto de los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido antes del 25 de febrero de 2014.

Listado amplio cuya virtualidad, no obstante, no alcanza a desmentir, con carácter general, la vocación expansiva dispuesta por el legislador en relación con la aplicación de las reducciones previstas, condicionado claro está al cumplimiento de los requisitos estipulados por la norma.



d) Cuantía de las prestaciones económicas, régimen de incompatibilidades y control y revisión a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social

El apartado 4 del artículo único del Real Decreto-Ley 3/2014 desvincula expresamente las reducciones de la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que se calculará aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda. Se reconoce, por tanto, de manera implícita que el coste de la medida repercute directamente sobre el sistema de la Seguridad Social, sin un perjuicio directo para el trabajador afectado.

De igual modo que después, el apartado 5, subraya la incompatibilidad entre la aplicación de la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida, de una parte, y la utilización de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato, con independencia de los conceptos a los que tales beneficios puedan afectar, de otra parte.

El apartado 6 ordena de forma imperativa el control y revisión sobre la aplicación de estas reducciones por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social junto con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dentro del marco de sus funciones encomendadas.

Se pretende, de este modo, instaurar determinadas cautelas en el régimen de las reducciones, tratando de asegurar razonablemente su utilización correcta por parte de los empresarios.

e) Reintegro de prestaciones indebidas

Por su parte, el apartado 7 del artículo único del Real Decreto-Ley 3/2014 regula de manera minuciosa el reintegro de prestaciones indebidas.

En primer lugar, se especifica para aquellos supuestos de aplicación indebida de la reducción de que se trate, por incumplimiento de las condiciones establecidas en la norma, el deber de reintegrar las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes, según la normativa recaudatoria de la Seguridad Social.

A continuación, se especifica cómo en caso de incumplimiento del requisito previsto en el apartado 2.d) del precepto -como es mantener durante un período de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación-, quedará sin efecto la reducción, debiendo proceder al reintegro de la diferencia entre los importes correspondientes a las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes que hubieran procedido en caso

de no aplicarse la reducción y las aportaciones ya realizadas desde la fecha de inicio de la aplicación de la reducción, con las consecuencias siguientes: reintegro del 100 por 100 de la diferencia si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce a los doce meses desde la contratación; reintegro del 50 por 100 de la diferencia si tal incumplimiento se produce a los veinticuatro meses desde la contratación; reintegro del 33 por 100 de la diferencia si tal incumplimiento se produjera a los treinta y seis meses desde la contratación.

Para los supuestos de reintegro por incumplimiento del requisito previsto en el citado apartado 2.d), que se llevarán a cabo conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social, no procederá exigir recargo e interés de demora, sin perjuicio de lo dispuesto en la LISOS.

6.2. Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia

Con la referencia puesta en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la Sección 3 del Capítulo I del Título IV de la Ley 18/2014 incluye determinadas medidas de apoyo a la contratación en cuatro preceptos distintos. Concretamente, en alusión a la bonificación por la contratación de personas beneficiarias del Sistema (artículo 107); la modificación de determinados aspectos de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de *medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo* (artículo 108); una cuestión relacionada con el contrato para la formación y el aprendizaje (artículo 109); así como una alusión sobre la revisión de las bonificaciones (artículo 110).

6.2.1. Medidas de apoyo a la contratación

a) Bonificaciones por la contratación de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

El artículo 107 de la Ley 18/2014 regula la inclusión de la bonificación por la contratación de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, de forma que las empresas —y los trabajadores autónomos— que contraten de forma indefinida, incluida la modalidad fija discontinua, a una persona beneficiaria del Sistema tendrán derecho a una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social de 300 euros, limitada en su duración a 6 meses, con una obligación para la empresa —o el trabajador autónomo, en su caso— de mantener al trabajador al menos 6 meses a contar desde el inicio de la relación laboral.

A estos efectos, no se entenderá incumplida semejante obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario que no sean declarados improcedentes, ni debido a extinciones causadas



por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores (artículo 107.1).

A continuación, el artículo 107.1 de la Ley 18/2014, en su párrafo segundo, señala la obligación de las empresas —o de los trabajadores autónomos, en su caso— de aumentar mediante la nueva contratación el nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total, junto con el mantenimiento del nuevo nivel alcanzado mediante la contratación durante todo el período de disfrute de la bonificación. Para el cálculo de dicho incremento se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en los treinta días naturales anteriores a la celebración del contrato (artículo 107.1, párrafo tercero).

Además, la norma dispone expresamente la compatibilidad de la bonificación por la contratación de personas beneficiarias del Sistema con todo tipo de incentivos, siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o el trabajador autónomo no sea negativo (artículo 107.1, párrafo cuarto). Y, en la hipótesis de que la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social del trabajador que da derecho a la bonificación fuera inferior al importe de ésta, se permite descontar el exceso de la aportación empresarial final que resulte en la liquidación mensual en la que figure incluido el citado trabajador, siempre que la misma no resulte negativa.

A este respecto, el Preámbulo de la Ley 18/2014 señala expresamente la compatibilidad de esta medida con la tarifa plana, siempre que se cumplan los requisitos de ambos incentivos, de manera que, según la cotización que correspondiera ingresar por el trabajador, cabe la posibilidad de que durante los primeros 6 meses, la empresa no tenga coste de cotización, e incluso si la aplicación de ambos incentivos comportara un excedente a favor de la empresa o autónomo que ha contratado, dicho excedente podrá aplicarse para reducir la cotización de otro trabajador.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social tiene obligación de examinar el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel total a los 6 meses de la celebración del contrato bonificado, debiendo utilizar a estos efectos el promedio de trabajadores indefinidos, así como el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito. No pueden considerarse a estos efectos las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarado improcedentes.

En este sentido, también, dentro de los supuestos que no deberán tenerse en cuenta a efectos de lo previsto en el párrafo primero del artículo 107.2, se citan las extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o

por resolución durante el período de prueba, para señalar en el inciso siguiente cómo en caso de incumplimiento de la obligación de mantenimiento de los niveles de empleo o de mantenimiento del trabajador contratado al menos seis meses, habrá de procederse al reintegro tanto de la bonificación como del posible excedente generado y aplicado, conforme señala el artículo 107.2.

Acto seguido, el artículo 107.3 de la Ley 18/2014 dispone que cuando la contratación sea a tiempo parcial, la jornada será como mínimo el 50 por ciento de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo comparable, con aplicación de una bonificación de 225 euros mensuales cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75 por ciento de la que corresponde a un trabajador a tiempo completo comparable; mientras que si la jornada de trabajo es, al menos, equivalente al 50 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, la bonificación se fija en 150 euros/mes. La norma remite a lo establecido en el artículo 12.1 del ET, a efectos de conceptuar lo que debe entenderse por trabajador a tiempo completo comparable.

De igual forma, se extiende el régimen de la bonificación por la contratación de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas y sociedades laborales, así como a las empresas de inserción que contraten a trabajadores en situación de exclusión social incluidos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, *para la regulación del régimen de las empresas de inserción*, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 107.4 de la Ley 18/2014. Ampliación que resulta adecuada atendiendo los objetivos y las finalidades inherentes a la implementación del Sistema.

Se señala también que las empresas -incluidos los trabajadores autónomos-, solo podrán aplicar una vez las bonificaciones de la norma por cada uno de los beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que contraten, al margen del período de bonificación disfrutado por la empresa por cada trabajador, según especifica el artículo 107.5.

Por lo demás, las bonificaciones se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y cuyos recursos serán objeto de cofinanciación por parte del Fondo Social Europeo, como se encarga de señalar el artículo 107.6, con una previsión de aplicación temporal bastante limitada en el tiempo, en referencia a las contrataciones que tengan lugar desde la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio —esto es, el 5 de julio de 2014—, hasta el 30 de junio de 2016, según lo establece el artículo 107.7 de la Ley 18/2014.

En lo no regulado por la norma, serán de aplicación las previsiones de la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2, en



coherencia con lo afirmado por el artículo 107.8 de la Ley 18/2014. Así como tampoco se aplicarán las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social que contempla el artículo 107 del citado Texto legal respecto de aquellos supuestos de contrataciones de trabajadores cuya actividad determine la inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, como se encarga de precisar el artículo 107.9.

Debe, además, acreditarse estar al corriente en las obligaciones tributarias para poder acogerse a las bonificaciones que regula la norma, con la expedición del correspondiente certificado por vía telemática por el órgano competente para ello. Este certificado tendrá una validez de seis meses, considerándose cumplido a todos los efectos dicho requisito cuando el certificado emitido en el momento del alta del trabajador sea positivo, según puntualiza el artículo 107.10. También a efectos de tener por cumplido el requisito de hallarse al corriente en las obligaciones tributarias por las empresas beneficiarias de bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social vigentes a la entrada en vigor la norma, se aceptan los certificados emitidos por vía telemática por el órgano competente para ello, con un plazo de validez de seis meses desde su emisión, conforme especifica el artículo 107.11.

Respecto al control de las bonificaciones, se mandata a la Tesorería General de la Seguridad Social para facilitar con periodicidad mensual, al Servicio Público de Empleo Estatal, el número de trabajadores objeto de dicha bonificación de cuotas a la Seguridad Social con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen, de conformidad con lo estipulado en el artículo 107.12.

Con la misma periodicidad, se ordena también a la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal para facilitar a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de esa bonificación de cuotas, así como cuanta información resulte necesaria sobre las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos, con el propósito declarado de controlar una aplicación correcta del régimen de bonificaciones previsto en la norma, como señala el artículo 107.13.

b) Modificación de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo

El artículo 108 de la Ley 18/2014 incorpora algunos cambios en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de *medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo*, con trascendencia desigual en relación con el objeto de nuestro informe.

En primer lugar, se añade una nueva letra e) en el apartado 2 del artículo 9, incluyendo la condición de ser personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España entre el listado de requisitos que enumera el citado precepto, en clave alternativa, cuando regula los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.

En segundo lugar, se modifica el segundo párrafo del apartado 4 del citado artículo 9, para señalar que la jornada pactada no podrá ser superior al 50 por 100 de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, salvo en el caso de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que podrá alcanzar el 75 por 100 de la jornada, con remisión a lo dispuesto en el artículo 12.1 del ET para conceptuar el trabajador a tiempo completo comparable.

En tercer lugar, añade un último párrafo dentro del apartado 2 del artículo 13, en relación con los incentivos a los contratos en prácticas, afirmando que, para el supuesto de que el contrato se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se aplicará de forma adicional una bonificación del 50 por 100 en el supuesto de concertar un contrato en prácticas con un menor de treinta años, y del 25 por 100 para el caso de que el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato. Esta bonificación se aplicará a todas aquellas contrataciones que se efectúen hasta el 30 de junio de 2016.

En cuarto lugar, se modifica la redacción de los apartados 3 y 4 de la Disposición Adicional Primera. En el primer caso, ordena a la Tesorería General de la Seguridad Social facilitar con periodicidad mensual al Servicio Público de Empleo Estatal el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, incluyendo el referente a las personas jóvenes incluidas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos al empleo y que son financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, conforme señala la Disposición Adicional Primera.³

Y en segundo lugar, reitera esa misma periodicidad mensual, con un mandato al Servicio Público de Empleo Estatal de facilitar a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, incluyendo las personas jóvenes que formen parte del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España, así como cualquier otra información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos



que resulte precisa, al efecto de facilitar al citado Órgano directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma, en los términos que regula la Disposición Adicional Primera.4.

c) Contrato para la formación y el aprendizaje

El artículo 109 de la Ley 18/2014, vinculado con el contrato para la formación y el aprendizaje, ordena al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para que, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del Texto legal citado, modifique la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del Contrato para la Formación y el Aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, *por el que se desarrolla el Contrato para la Formación y el Aprendizaje y se establecen las bases de la Formación Profesional Dual*, a efectos de aumentar las cuantías máximas de las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social dirigidas a financiar los costes de la formación inherente a dicho contrato, que regula el artículo 8 de la Orden citada, siempre y cuando se contrate a un beneficiario de la Garantía Juvenil; del mismo modo que se introduzca también una bonificación adicional para financiar los costes derivados de la tutorización obligada de cada trabajador a través del contrato para la formación y el aprendizaje.

d) Revisión de las bonificaciones

El artículo 110 de la Ley 18/2014 incluye un mandato para evaluar el impacto y los resultados que se alcancen por la aplicación de la bonificación de los incentivos a la contratación establecidos por el citado Texto legal. Esta evaluación se ubica dentro del marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y del Fondo Social Europeo, a cargo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

6.2.2. Otras medidas en el ámbito de la economía social y del autoempleo vinculadas específicamente con los incentivos a la contratación laboral

Dentro del Capítulo IV del Título IV de la Ley 18/2014, con el título de "Otras medidas en el ámbito de la economía social y del autoempleo", se incluye un precepto con una invocación a la ordenación de los incentivos al autoempleo, concretamente el artículo 121, cuyo contenido específico desarrollamos en el epígrafe siguiente.

a) Ordenación de los incentivos al autoempleo

El artículo 121 de la Ley 18/2014, en línea con lo establecido en la Disposición Final Octava del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, *de medidas*

para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, con una clara finalidad de aumento en la seguridad jurídica, ordena al Gobierno una reordenación normativa de los incentivos al autoempleo en el ámbito de empleo y Seguridad Social, dentro del Título V de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo y en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, según corresponda. Y ello lo hace, mediante la inclusión en una sola disposición de todos los incentivos y las bonificaciones y reducciones en la cotización a la Seguridad Social vigentes a la fecha de entrada en vigor de la Ley 18/2014, citada, procediendo en su caso a la armonización de los requisitos y obligaciones previstos legal o reglamentariamente.

6.2.3. Bonificación en la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curriculares externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional

La Disposición Adicional Vigésimosexta de la Ley 18/2014 incluye una previsión sobre la bonificación en la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curriculares externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional, que tienen el carácter exclusivamente de asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen de la Seguridad Social, previniendo una bonificación del 100 por 100 en la cotización a la Seguridad Social a partir del día 1 de agosto de 2014.

6.3. Real Decreto-Ley 17/2014, de 26 de diciembre, de medidas de sostenibilidad financiera de las Comunidades Autónomas y entidades locales y otras de carácter económico

El Real Decreto-Ley 17/2014, de 26 de diciembre, de medidas de sostenibilidad financiera de las Comunidades Autónomas y entidades locales y otras de carácter económico, a pesar de lo que pudiera sugerir su título, incluye una cuestión vinculada con los incentivos a la contratación, en relación con la prórroga de la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida, cuyo contenido analizamos en el epígrafe que sigue.

6.3.1. Prórroga de la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida

La Disposición Adicional Decimoséptima del Real Decreto-Ley 17/2014 incluye una prórroga de la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social, considerando la evolución positiva de la contratación indefinida. Se reafirman entonces los objetivos del



Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de *medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida*, cuando señalaba la posibilidad de que aquellas empresas que cumplieran determinados requisitos pudieran beneficiarse de reducciones de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social, con el objetivo de acelerar la creación de empleo y contribuir a la lucha contra la dualidad.

Con estos precedentes, aunque la duración de la medida aparecía prevista inicialmente hasta el 31 de diciembre de 2014, esa evolución positiva de la contratación indefinida justifica no obstante una prórroga de la tarifa plana en los mismos términos que los previstos antes por el Real Decreto-Ley 3/2014, para aquellas empresas que formalicen contratos de carácter indefinido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de marzo de 2015.

7. Reformas legales de 2015 en relación con los incentivos a la contratación laboral

En relación con las reformas legales que han tenido lugar durante 2015 en materia de incentivos a la contratación, bien que con una importancia desigual, debe hacerse mención al Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, *por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo*; la Ley 25/2015, de 28 de julio, *de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social*; y la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, *por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social*.

7.1. Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo

El Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, *por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo*, incluye una referencia concreta en materia de incentivos a la contratación, con el recorrido que analizamos a continuación.

7.1.1. Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación a cargo del Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento

El artículo 11.2.d) del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, *por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo*, incluye, entre las actividades a realizar por parte del servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, un asesoramiento específico en materia de incentivos y medidas posibles para el fomento de la contratación. Este asesoramiento comprenderá, como especifica la norma, la inclusión de información cualificada junto con el apoyo a la tramitación de aquellos incentivos y medios de fomento de la contratación existentes de los que puedan resultar beneficiarios los emprendedores, con una mención particular a los usuarios autónomos y a las entidades pertenecientes a la Economía Social.

7.2. Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social

En la Ley 25/2015, los incentivos a la contratación aparecen estructurados mediante una doble actuación: el mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido (artículo 8) y una



bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación (artículo 9).

En el apartado IV del Preámbulo se establece que el nuevo incentivo para la creación de empleo estable, mediante la fijación de un mínimo exento en la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social por la contratación indefinida de trabajadores, se implanta para consolidar la evolución positiva de la contratación indefinida y potenciar su impacto para los colectivos con mayores dificultades para la inserción laboral.

Por su parte, la bonificación a trabajadores autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación, busca promocionar la equiparación de derechos de los trabajadores por cuenta propia frente a los trabajadores por cuenta ajena, junto con la protección de la conciliación de la vida familiar y profesional, facilitando la viabilidad del proyecto profesional del trabajador autónomo en conexión con sus obligaciones familiares, con lo que ello supone, además, para la dinamización del mercado de trabajo como medida destinada a la contratación de un trabajador por cuenta ajena.

7.2.1. Mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido

El artículo 8 de la Ley 25/2015 incluye un mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido, con la configuración que analizamos a continuación.

a) Configuración de la bonificación / reducción

Debe tratarse de supuestos de contratación indefinida, en cualquiera de sus modalidades. Respecto a la aportación empresarial a la cotización, para la contratación a tiempo completo, los primeros 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente a cada mes quedarán exentos de la aplicación del tipo de cotización en la parte correspondiente a la empresa, en contraposición con el resto del importe de esa base sobre el que se aplicará el tipo de cotización vigente en cada momento (artículo 8.1.a).

Respecto a la contratación a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos equivalente a un 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, la cuantía señalada en la letra a) se reducirá de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato (artículo 8.1.b).

Se amplía, por tanto, para el trabajo a tiempo parcial, la posibilidad de aplicar el beneficio contenido en la norma, siempre y cuando se cumpla la exigencia de una jornada de trabajo mínima —equivalente a un 50 por 100 de la jornada

de un trabajador a tiempo completo comparable—, acogiendo como se ha visto un criterio proporcional entre cuantía del beneficio y la reducción de jornada.

En relación con la duración, está previsto un período de 24 meses, desde la fecha de efectos del contrato, que deberá formalizarse por escrito, con referencia únicamente a los contratos celebrados entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016. Si bien, finalizado ese período de 24 meses, se puede prorrogar 12 meses más, siempre que las empresas que en el momento de celebrar el contrato al que se aplique este beneficio en la cotización contaran con menos de diez trabajadores, pudiendo mantener en ese caso la bonificación o reducción. Durante este nuevo período añadido de 12 meses, están exentos de aplicar el tipo de cotización los primeros 250 euros de la base de cotización o la cuantía proporcionalmente reducida que corresponda para los supuestos de contratación a tiempo parcial. Si las fechas del alta y de la baja del trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda no coinciden con el primero o el último día del mes natural, se aplicará el beneficio previsto de manera proporcional al número de días de alta en el mes (artículo 8.3).

b) Requisitos para las empresas potencialmente beneficiarias

El artículo 8.4 establece los requisitos que deben cumplir las empresas para beneficiarse de las previsiones dispuestas en la norma: estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, en la fecha de efectos del alta de los trabajadores y durante la aplicación del beneficio correspondiente (artículo 8.4.a); no haber extinguido contratos de trabajo, ni por causas objetivas o por despidos disciplinarios declarados improcedentes, ni despidos colectivos declarados no ajustados a Derecho, durante los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al beneficio previsto en el precepto (artículo 8.4.b); que los contratos indefinidos suscritos supongan un aumento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total de la empresa (artículo 8.4.c); mantener durante un período de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la bonificación o reducción, el nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación (artículo 8.4.d); y no haber sido excluidas de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por infracción grave del artículo 22.2 o las infracciones muy graves de los artículos 16 y 23 de la LISOS. Requisitos que reiteran, en general, lo dicho en otros textos legales pretéritos para el acceso a las bonificaciones correspondientes.



c) Supuestos excluidos en la aplicación de las reducciones previstas por la norma

Existen, no obstante, determinados supuestos excluidos del beneficio en la cotización: contratación de familiares, con la excepción de la contratación de los hijos que reúnan las condiciones previstas en la Disposición Adicional Décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, *del Estatuto del Trabajo Autónomo*; contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales dispuestos en el Régimen General de la Seguridad Social; contratación de trabajadores que excepcionalmente pueda tener lugar siguiendo las previsiones dispuestas en los artículos 20 y 21, así como en las Disposiciones Adicionales Décima Quinta a Décima Séptima de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de *Presupuestos Generales del Estado para el año 2015*, y en preceptos equivalentes de posteriores Leyes de Presupuestos Generales del Estado; contratación de trabajadores que hubiesen estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte, cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios improcedentes, o por despidos colectivos no ajustados a Derecho, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción; o contratación de trabajadores que hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad durante los seis meses anteriores a la fecha del contrato mediante un contrato indefinido (artículo 8.5).

Con ello, el legislador procura impedir una utilización inapropiada de los beneficios previstos por la norma.

d) Cuantía de las prestaciones económicas, régimen de incompatibilidades y facultades control y revisión

El artículo 8.6 de la Ley 25/2015 señala que la aplicación de la bonificación o reducción no afectará a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, cuyo cálculo se verificará aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda. Por su parte, en relación con el régimen de incompatibilidades, la aplicación de dicho beneficio resulta incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato, con independencia de los conceptos que puedan verse afectados por esos beneficios, con dos excepciones. En primer lugar, cuando el contrato indefinido se celebra con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Y, en segundo lugar, cuando el contrato indefinido se celebra con personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo (artículo 8.7).

Se aplica también a quienes se incorporen como socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que hayan optado por un régimen de

Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como a quienes se incorporen como socios de trabajadores de las sociedades laborales (artículo 8.8). A continuación, se encomienda el control y revisión en la aplicación de este beneficio en la cotización al Servicio Público de Empleo Estatal, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio respectivo de las funciones que tienen atribuidas (artículo 8.9).

e) Reintegro de prestaciones indebidas

El artículo 8.10 de la Ley 25/2015 se refiere al reintegro de prestaciones indebidas, de darse un incumplimiento de las condiciones establecidas en la norma, con el correspondiente reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora, conforme a la normativa recaudatoria de la Seguridad Social. Sigue una regulación exhaustiva de incumplirse lo previsto en el apartado 4.d) del propio precepto, en alusión al mantenimiento por 36 meses, desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la bonificación o reducción, del nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación. Se establecen, de esta forma, distintos grados de incumplimiento, con una graduación diferenciada asimismo del régimen aplicable sobre reintegro de prestaciones indebidas.

Se diferencia así el incumplimiento del mantenimiento del nivel de empleo desde la fecha de inicio de la aplicación del respectivo beneficio hasta el mes 12, donde debe reintegrarse el 100 por 100 de la diferencia; que el incumplimiento tenga lugar desde el mes 13 hasta el mes 24, con reintegro de la diferencia por los meses que hayan transcurrido desde el mes 13; o que el incumplimiento se produzca desde el mes 25 hasta el mes 36, debiendo reintegrar entonces la diferencia por los meses que hayan transcurrido desde el mes 25.

f) Financiación

En relación con la financiación, como señala el artículo 8.11 de la Ley 25/2015, la bonificación se financiará con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, mientras que la financiación de la reducción se adscribe al presupuesto de ingresos de la Seguridad Social. Esta separación entre bonificación y reducción es justificada por el apartado 2 de la norma, cuando concibe como bonificación el beneficio en la cotización si la contratación indefinida se produce con trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 105 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, *de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*.



7.2.2. Bonificación a trabajadores incluidos en el RETA por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación

El artículo 9 de la Ley 25/2015 determina la inclusión de un nuevo artículo 30 en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, con una bonificación para los trabajadores del RETA por conciliación de la vida profesional y familiar conectada a la contratación.

a) Configuración de la bonificación

El artículo 30.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del *Estatuto del Trabajo Autónomo*, señala para los trabajadores incluidos en el RETA, y por un plazo de hasta doce meses, el derecho a una bonificación del 100 por 100 de la cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida el tipo de cotización mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en el citado Régimen Especial.

Este incentivo se limita a tres supuestos concretos: por cuidado de menores de 7 años que tengan a su cargo, por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada, y por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, previa acreditación de esa discapacidad, y condicionado al no desempeño de una actividad retribuida por parte de ese familiar.

Igualmente, se reconoce el derecho a la bonificación para los trabajadores por cuenta propia que carezcan de trabajadores asalariados en la fecha de inicio de la aplicación de la bonificación y durante los doce meses anteriores a la misma (artículo 30.4). También, los beneficiarios de la bonificación tendrán derecho a su disfrute una vez por cada uno de los sujetos causantes a su cargo, siempre que cumplan el resto de requisitos exigidos en el precepto (artículo 30.5). Se trata de una bonificación compatible con el resto de incentivos a la contratación por cuenta ajena, a partir de la normativa vigente (artículo 30.6). Para lo no estipulado de manera expresa, las contrataciones se regirán por el artículo 15.1.c) del ET y sus normas de desarrollo (artículo 30.7).

b) Requisitos para los trabajadores autónomos potencialmente beneficiarios

El artículo 30.2 de la Ley 20/2007 condiciona la aplicación de la bonificación que analizamos a la permanencia en alta en el RETA y a la contratación de

un trabajador, a tiempo completo o parcial, con obligación de mantenerlo durante todo el período de su disfrute, con una duración del contrato, en cualquier caso, de al menos 3 meses desde el inicio de la bonificación, con obligación de ocupar al trabajador contratado en la actividad profesional que da lugar al alta en el Sistema de Seguridad Social del trabajador autónomo.

Por su parte, cuando se extinga la relación laboral, incluso durante el período inicial de 3 meses, el trabajador autónomo podrá beneficiarse de la bonificación si contrata a otro trabajador por cuenta ajena en el plazo máximo de 30 días. A este respecto, se excluye la bonificación cuando se celebre un contrato a tiempo parcial por una jornada laboral inferior al 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. En este sentido, de llevarse a cabo una contratación a tiempo parcial, la bonificación prevista en el apartado 1 de la norma queda reducida al 50 por 100.

c) Reintegro de prestaciones indebidas

El artículo 30.3 de la Ley 20/2007 establece el reintegro de prestaciones indebidas por el importe de la bonificación disfrutada, excepto en el caso de extinción motivada por causas económicas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, y para los supuestos de extinción por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el período de prueba.

Con todo, cuando corresponda el reintegro, se limitará a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato extinguido por supuestos distintos a los enumerados, y, de no mantenerse en el empleo al trabajador contratado durante al menos 3 meses desde la fecha de inicio de la bonificación, el trabajador autónomo deberá reintegrar la bonificación disfrutada, salvo que contrate otra persona en el plazo de 30 días. Asimismo, el trabajador autónomo que reciba la bonificación deberá permanecer en alta en la Seguridad Social los seis meses siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la misma, quedando obligado de otro modo al reintegro de la bonificación.

7.3. Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social

En materia de incentivos a la contratación, la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, incorpora a lo largo de su articulado algunas modificaciones



dentro de distintos textos normativos como son la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo; el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social; la 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; y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Se examinan dichas modificaciones en los epígrafes que siguen a continuación.

7.3.1. Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo

Como se adelantaba anteriormente, el artículo primero de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, incluye distintas modificaciones en algunos preceptos de la Ley 20/2007 en relación con los incentivos en materia de contratación, dentro del ámbito específico del trabajo autónomo. Unas veces, incorpora nuevos incentivos y bonificaciones en la cotización al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y, en otras ocasiones, mejora algunos de los ya existentes. De igual modo se unifica en un único texto los incentivos al autoempleo, bajo ese objetivo declarado de dotar de transparencia y de una mayor seguridad al marco regulatorio vigente.

a) Compatibilidad de la contratación por cuenta ajena con la bonificación por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación

A este respecto, el artículo 11.2.a) de la Ley 20/2007 ve alterada su redacción para incluir, dentro de su último párrafo, una previsión específica declarando expresamente la compatibilidad entre la contratación por cuenta ajena que regula el precepto citado, de un lado, con la bonificación por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación que recoge el artículo 30 del mismo Texto legal, de otro lado.

b) Reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia

Por su parte, el artículo 31 de la Ley 20/2007 (primero de los nuevos preceptos - 31 a 39- incluidos con ocasión de la implementación de un nuevo Capítulo II dentro del Título V, con esa rúbrica de "incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo"), bajo el título de "Reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia", señala, en primer lugar, una reducción de la cuota por contingencias

comunes, incluida la incapacidad temporal, respecto de aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con una reducción de esa cuota a 50 euros mensuales durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en el caso de que opten por cotizar por la base mínima que les corresponda.

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, aun cumpliendo los requisitos enumerados anteriormente, optasen por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, quedan facultados asimismo, limitado a un plazo durante los 6 primeros meses que siguen a la fecha de efectos del alta, para beneficiarse de una reducción sobre su cuota por contingencias comunes, de manera que la cuota a reducir será el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, equivalente al 80 por ciento de la cuota.

Pasados esos 6 meses iniciales, al margen de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia que disfruten de la medida contemplada en el precepto que analizamos quedan facultados igualmente para aplicarse una serie de reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, de forma que la cuota a reducir será el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un periodo máximo de hasta 12 meses, hasta completar un periodo máximo de 18 meses tras la fecha de efectos del alta, considerando la escala que incluye la norma: Primero, una reducción equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al periodo inicial previsto en los dos primeros párrafos de este apartado. En segundo lugar, una reducción equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al periodo señalado en la letra a). Y, en tercer lugar, una bonificación equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al periodo señalado en la letra b).

A continuación, el artículo 31.2 de la Ley 20/2007 establece un régimen específico, de cumplirse determinados requisitos, para aquellos trabajadores por cuenta propia que sean menores de 30 años, o menores de 35 años en el caso de mujeres, cuando causen alta inicial o bien no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en cuyos supuestos quedan facultados para aplicarse, junto con las reducciones y bonificaciones examinadas anteriormente, una bonificación adicional equivalente al 30 por ciento, sobre la cuota por contingencias comunes, en los 12 meses siguientes a



la finalización del período de bonificación previsto en el apartado primero, con lo que la cuota a reducir será el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal. Para este supuesto la duración máxima de las reducciones y bonificaciones queda fijada en 30 meses.

El artículo 31.3 de la Ley 20/2007 incluye una previsión expresa acerca de la extensión de lo dispuesto en los apartados analizados a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, condicionado también al cumplimiento de los requisitos señalados en los apartados anteriores de la norma, y aun cuando los beneficiarios de esta medida, una vez hayan iniciado su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena.

Para concluir, el artículo 31.5 de la Ley 20/2007 incluye una mención específica en materia de financiación, de forma que las bonificaciones y reducciones de cuotas examinadas en la norma se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente.

c) Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia

El artículo 32 regula las reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.

Dispone, en primer lugar, la reducción a 50 euros mensuales durante los 12 meses que siguen a la fecha de efectos del alta, de la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, de las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, las víctimas de violencia de género y las víctimas del terrorismo, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, contando desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, para el caso de que hayan optado por la cotización por la base mínima que les corresponda.

Aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que, cumpliendo los requisitos previstos en el párrafo anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, quedan facultados asimismo para aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción sobre la cuota por contingencias comunes, considerando que la cuota a reducir será el 80 por ciento del resultado de

aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

Adicionalmente, superado ese período inicial de 12 meses, y al margen de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia que disfruten de la medida prevista en la norma quedan facultados para aplicarse una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar el 50 por ciento del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un periodo máximo de hasta 48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta, aun cuando empleen a trabajadores por cuenta ajena una vez iniciada su actividad.

Por su parte, el artículo 32.3 de la Ley 20/2007 determina asimismo la aplicabilidad de la norma en relación con los socios de sociedades laborales así como los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, condicionado claro al cumplimiento de los requisitos enumerados en los apartados anteriores del precepto.

Finalmente, el artículo 32.4 de la Ley 20/2007 previene que las bonificaciones y reducciones de cuotas examinadas en la norma se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente.

d) Bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos

El artículo 35 de la Ley 20/2007 regula las bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos, en alusión al cónyuge y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, cuando se incorporen al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con el condicionante de que no hubieran estado dados de alta en el mismo durante los 5 años inmediatamente anteriores, y colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, incluyendo a los de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, a partir de la entrada en vigor de esta ley, en cuyo caso tendrán derecho a una bonificación durante los 24 meses siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50 por ciento durante los primeros 18 meses y al 25 por ciento durante los 6 meses siguientes, de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en



cada momento en el Régimen Especial, o Sistema Especial en su caso, de trabajo por cuenta propia que corresponda.

Esta disposición no es aplicable en el caso de aquellos familiares colaboradores que se hayan beneficiado de esta medida con anterioridad.

e) Trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla

Por su parte, el artículo 36 de la Ley 20/2007, con la referencia de los trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla, establece una bonificación del 50 por ciento en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes en relación con aquellos trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que se dediquen a actividades encuadradas en determinados sectores concretos: Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excepto Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto el Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias, siempre que tengan su residencia y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla.

f) Reducción de cuotas a favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria

El artículo 37 de la Ley 20/2007 establece una reducción de cuotas a favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria. Esta reducción es equivalente al 30 por ciento de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda, el tipo del 18,75 por ciento, en el supuesto de personas incorporadas a la actividad agraria que queden incluidas en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, siempre y cuando tengan una edad de cincuenta o menos años en el momento de dicha incorporación y sean cónyuges o descendientes del titular de la explotación agraria, condicionado asimismo a que éste se encuentre dado de alta en los citados Régimen y Sistema Especial (artículo 37.1).

Esta reducción de cuotas tiene una duración máxima de cinco años computados desde la fecha de efectos de la obligación de cotizar, y es incompatible con la reducción y bonificación para los nuevos trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos prevista en los artículos 31 y 32 del mismo Texto legal.

Además, es aplicable, condicionado al cumplimiento de las condiciones establecidas en el mismo, al cónyuge del titular de una explotación agraria que se constituya en titular de la misma en régimen de titularidad compartida, salvo que viniera disfrutando de la reducción prevista en el apartado 1, en cuyo caso se seguirá percibiendo la misma hasta su extinción (artículo 37.2).

g) Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad

El artículo 38 de la Ley 20/2007 establece el régimen de bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

En primer lugar, se dispone una bonificación del 100 por cien de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia, en relación con la cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos sustituidos durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre (artículo 38.1).

La aplicación de esta bonificación se condiciona a la coincidencia en el tiempo de 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 (artículo 38.2).

h) Invocación a los principios de racionalización y seguridad jurídica

Considerando el número y la especificidad intrínseca inherente a cada una de las bonificaciones enumeradas en el ámbito de los trabajadores autónomos, según los términos que se ha tenido oportunidad de constatar en epígrafes anteriores, tiene sentido la invocación a los principios de racionalización y seguridad jurídica que establece la redacción modificada del apartado 1 de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 20/2007, cuando, sobre la base de los principios de racionalización y seguridad jurídica, determina la obligación de regular a través de la Ley 20/2007, citada, todas aquellas medidas de fomento del autoempleo consistentes en reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social en favor de los trabajadores autónomos.

7.3.2. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio

En relación con las modificaciones introducidas en la LGSS de 1994, dentro de la materia que nos concierne, por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, *por la que*



se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, éstas se limitan a la inclusión de bonificaciones por trabajadores que presten servicios en las Ciudades de Ceuta y Melilla, con el recorrido que se verá a continuación.

a) Bonificaciones por trabajadores que presten servicios en las Ciudades de Ceuta y Melilla

En este sentido, el apartado 2 de la Disposición Adicional Trigésima de la LGSS determina, exclusión hecha tanto de la Administración Pública como de las entidades, organismos y empresas del sector público, el derecho de los empresarios dedicados a actividades encuadradas en los Sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excepto Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto el Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias, en las Ciudades de Ceuta y Melilla, respecto de los trabajadores que presten servicios en sus centros de trabajo ubicados en el territorio de dichas ciudades, a una bonificación del 50 por ciento en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial.

Consideración por el legislador de la especificidad que afecta a las Ciudades de Ceuta y Melilla que cuenta con precedentes en materia de bonificaciones a la contratación, como se ha tenido ocasión de analizar en epígrafes anteriores.

7.3.3. Modificación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social

Mayor significación tiene la implementación de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, con esta referencia específica que nos ocupa en relación con los incentivos a la contratación.

a) Incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social

Se modifica la redacción del artículo 9 de la Ley 5/2011, dedicado a "los incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social", con el resultado que se describe a continuación.

En primer lugar, se establecen bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, en cuantía de 137,5 euros/mes (1.650 euros/año) durante el primer año, y de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante los dos años restantes, aplicable a las cooperativas y sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados como socios trabajadores o de trabajo, y que sean menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. De realizarse la incorporación con mayores de 30 años, la bonificación será de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante los tres años. En el caso de cooperativas, las bonificaciones se aplicarán cuando estas hayan optado por un Régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, en los términos que señala la Disposición Adicional Cuarta de la LGSS de 1994.

En segundo lugar, se disponen bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida, o bien de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Estas bonificaciones serán incompatibles con aquellas previstas en el artículo 16.3.a) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

El artículo 9.2 de la Ley 5/2011 dispone cómo, en relación con el apartado 1.a), será de aplicación lo dispuesto en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con excepción de lo establecido en su artículo 6.2. Precepto, este último, que bajo la rúbrica de «exclusiones», señala que "Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo".

En lo no previsto en el apartado 1.b), se aplicará lo establecido en la Sección I del Título I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en relación con los requisitos que deben cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.



b) Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad

El artículo 11 de la Ley 5/2011 se encarga de regular las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

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

En primer lugar, una bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los socios encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena (artículo 11.a).

En segundo lugar, una bonificación del 100 por cien de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos (artículo 11.b).

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

7.3.4. Modificación de la 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

El siguiente texto legal afectado por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, *por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social*, es la 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, con una única previsión en materia de incentivos a la contratación,

vinculada con las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, con el alcance y contenido que se verá a continuación.

a) Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad

Se otorga una nueva redacción de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 12/2001, incluyendo una bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, en relación con la cotización de los trabajadores por cuenta ajena sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre.

Únicamente resultará aplicable semejante bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.

7.3.5. Modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo

Para concluir, la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, incorpora asimismo una modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que se corresponde con la inclusión de una nueva bonificación para los empleadores que contraten a trabajadores en situación de exclusión social tras la finalización del contrato de trabajo con una empresa de inserción social, con el alcance y contenido que examinamos a continuación.

a) Inclusión de una nueva bonificación para los empleadores que contraten a trabajadores en situación de exclusión social tras la finalización del contrato de trabajo con una empresa de inserción social

Se incluye un nuevo párrafo tercero al artículo 2.5 de la Ley 43/2006, mediante la implementación de una bonificación de 137,50 euros al mes, durante un



periodo máximo de 12 meses, en aquellos supuestos donde el trabajador contratado haya finalizado un contrato de trabajo con una empresa de inserción social durante los 12 meses anteriores, no haya prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena para otro empleador con posterioridad al cese en la empresa de inserción y sea contratado por un empleador que no tenga la condición de empresa de inserción o centro especial de empleo.

A la finalización de este periodo de 12 meses, serán de aplicación las bonificaciones previstas en los párrafos primero y segundo de este apartado hasta la duración máxima prevista, es decir, las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años, dispuestas para aquellos empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social, incluidos en los colectivos relacionados en la Disposición Adicional Segunda del mismo Texto legal, y que tengan acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes (artículo 2.5, párrafo primero). La bonificación asciende a 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato, para el supuesto de que la contratación sea temporal (artículo 2.5, párrafo segundo).

8. Reformas legales de 2016 en relación con los incentivos a la contratación laboral

En relación con los incentivos a la contratación, las reformas legales con una incidencia en semejante materia se reducen al Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de *medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil*, con el alcance y contenido que analizamos a continuación.

8.1. Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Con la referencia específica de los jóvenes, en línea con lo señalado en el apartado II de la parte introductoria del Real Decreto-Ley 6/2016, se dispone la conversión de reducciones a la cotización a la Seguridad Social en bonificaciones, con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, cuando se trate de medidas en beneficio de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Esta medida conlleva, necesariamente, la implementación de modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, *del Estatuto del Trabajo Autónomo* (artículo 2 del Real Decreto-Ley 6/2016); y en la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (artículo 3 del Real Decreto-Ley 6/2016). Modificaciones todas que contribuirán, según la lógica manifestada por el legislador, a dar continuidad a las medidas de fomento a la contratación, junto con la sostenibilidad también del sistema de protección social.

8.1.1. Conversión de reducciones en bonificaciones de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil

La conversión de reducciones en bonificaciones de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil determina la modificación respectiva de la Ley 20/2007, de 11 de julio, *del Estatuto del Trabajo Autónomo*, y de la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*.

a) Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo

El artículo 2 del Real Decreto-Ley 6/2016 determina la modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, *del Estatuto del Trabajo Autónomo*, al añadir, con efectos de 1 de enero de 2017, un nuevo apartado 6 del artículo 31 de la Ley 20/2007, conforme al cual los beneficios en las cotizaciones previstos en dicho precepto consistirán en una bonificación en el supuesto de trabajadores por cuenta propia o autónomos inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 105 de la Ley 18/2014, de



15 de octubre, de *aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*, con aplicación de dicha bonificación en los mismos términos que los incentivos previstos en el apartado 1 y teniendo derecho asimismo a la bonificación adicional contemplada en el apartado 2.

b) Modificación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

El artículo 2 del Real Decreto-Ley 6/2016, con efectos también desde el 1 de enero de 2017, da lugar al añadido de un nuevo apartado 5 al artículo 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de *medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, según el cual los beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de las empresas previstos en dicho precepto consistirán en una bonificación cuando la contratación se produzca con trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 105 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de *aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*, aplicándose dicha bonificación en los mismos términos que las reducciones previstas en los apartados anteriores.

c) Régimen transitorio para la conversión de reducciones en bonificaciones

Por lo que se refiere al régimen transitorio para la conversión de reducciones en bonificaciones, conforme establece la Disposición Transitoria Única del Real Decreto-Ley 6/2016, las reducciones que, de conformidad con lo previsto en el artículo 31 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, de *del Estatuto del Trabajo Autónomo*, y en el artículo 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de *medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, se vinieran disfrutando con anterioridad al 1 de enero de 2017, pasarán a partir de esta fecha a tener la naturaleza de bonificaciones en las cotizaciones sociales para aquellos supuestos de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 105 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de *aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*, sin que de ello se deriven efectos para los empresarios que vinieran disfrutando de las mismas.

9. Reformas legales de 2017 en relación con los incentivos a la contratación laboral

9.1. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de reformas urgentes del trabajo autónomo

La Ley 6/2017, de 24 de octubre, de reformas urgentes del trabajo autónomo, incluye distintas medidas vinculadas con los incentivos a la contratación para trabajadores autónomos, en los términos y con el recorrido que analizamos en los epígrafes que siguen.

9.1.1. Extensión de la cuota reducida para los autónomos que emprendan o reempresen una actividad por cuenta propia

En primer lugar, el artículo 3 de la Ley 6/2017 contempla la extensión de la cuota reducida para los autónomos que emprendan o reempresen una actividad por cuenta propia, con la modificación consiguiente del artículo 31 de la LETA, dedicado a regular las reducciones y bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia. Aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, tendrán derecho a una reducción en la cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, que quedará fijada en la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en el caso de que opten por cotizar por la base mínima que les corresponda. Alternativamente, los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, cumpliendo los requisitos previstos en el párrafo anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción del 80 por ciento sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

Después del período inicial de 12 meses, y con independencia de la base de cotización elegida, se contempla el derecho de los trabajadores por cuenta propia que disfruten de la medida prevista en este artículo a aplicarse una serie de reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir o bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de hasta 12 meses, hasta completar un período máximo de 24 meses tras la fecha de



efectos del alta, a partir de la escala siguiente: a) Una reducción equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período inicial previsto en los dos primeros párrafos de este apartado; b) Una reducción equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra a); c) Una bonificación equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).

Según el apartado segundo, los trabajadores por cuenta propia que sean menores de 30 años, o menores de 35 años en el caso de mujeres, y que causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, podrán aplicarse, además de las reducciones y bonificaciones previstas en el apartado anterior, una bonificación adicional equivalente al 30 por ciento, sobre la cuota por contingencias comunes, en los 12 meses siguientes a la finalización del periodo de bonificación previsto en el apartado 1, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal. En este supuesto, la duración máxima de las reducciones y bonificaciones será de 36 meses.

Por su parte, el apartado tercero se refiere al período de baja en el RETA, exigido en los apartados anteriores para tener derecho a los beneficios en la cotización en ellos previstos en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, fijado en 3 años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior período de alta en el citado régimen especial.

La norma dedica después su apartado cuarto a precisar que en el supuesto de que la fecha de efectos de las altas a que se refieren los apartados 1 y 2 no coincidiera con el día primero del respectivo mes natural, el beneficio correspondiente a dicho mes se aplicará de forma proporcional al número de días de alta en el mismo.

De igual modo, se extiende la aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores, por especificarlo así el apartado cinco, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en ellos, respecto de los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el RETA o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización.

Y ello, efectuada la precisión en el apartado sexto de la norma, de que lo previsto en el precepto analizado resultará de aplicación aun cuando los beneficiarios de esta medida, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena.

En relación con su financiación, el apartado séptimo de la norma señala que las bonificaciones de cuotas previstas en este artículo se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y las reducciones de cuotas se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente.

Para concluir, el apartado octavo del precepto concreta igualmente en qué consistirán los beneficios en las cotizaciones previstos en la norma, por alusión a una bonificación en el supuesto de trabajadores por cuenta o autónomos inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 105 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, aplicándose dicha bonificación en los mismos términos que los incentivos previstos en el apartado 1 y teniendo derecho asimismo a la bonificación adicional contemplada en el apartado 2.

9.1.2. Beneficios en la cotización para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo que emprendan o reemprendan una actividad por cuenta propia

En relación con los beneficios en la cotización para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo que emprendan o reemprendan una actividad por cuenta propia, el artículo 4 de la Ley 6/2017 modifica el artículo 32 de la LETA, cuya redacción modificada dispone en su apartado primero que la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, de las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, las víctimas de violencia de género y las víctimas del terrorismo, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, se reducirá a la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en el caso de que opten por cotizar por la base mínima que les corresponda.

Alternativamente, aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que, cumpliendo los requisitos previstos en el párrafo anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el 80 por ciento del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

Después del periodo inicial de 12 meses previsto en los dos párrafos anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por



cuenta propia que disfruten de la medida prevista en este artículo, se ofrece la posibilidad de aplicar una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar el 50 por ciento del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de hasta 48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

A continuación, el apartado segundo de la norma señala, respecto del período de baja en el RETA, exigido en el apartado anterior para tener derecho a los beneficios en la cotización en él previstos en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, el período de 3 años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior período de alta en el citado régimen especial.

Para el supuesto de que la fecha de efectos de las altas a que se refiere el apartado 1 no coincidiera con el día primero del respectivo mes natural, el beneficio correspondiente a dicho mes se aplicará de forma proporcional al número de días de alta en el mismo, como especifica el apartado tercero del precepto que analizamos.

Por su parte, conforme precisa el apartado cuarto de la norma, lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el RETA o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización.

Lo previsto en la norma se aplica también cuando los beneficiarios de esta medida, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena, como puntualiza el apartado cinco del precepto analizado.

Para finalizar, el apartado sexto de la norma señala que las bonificaciones de cuotas previstas en el precepto se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal, mientras que las reducciones de cuotas se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente.

9.1.3. Bonificación a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación

El artículo 5 de la Ley 6/2018 se refiere a la bonificación a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la

contratación, modificando la redacción del artículo 30 de la LETA, para señalar ahora en su apartado primero que los trabajadores incluidos en el RETA tendrán derecho, por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en el citado Régimen Especial en los siguientes supuestos: a) Por cuidado de menores de doce años que tengan a su cargo; b) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada; c) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida. En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el RETA, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

De igual modo, se modifica también el apartado tercero del precepto citado de la LETA, para señalar ahora que en caso de incumplimiento de lo previsto en el apartado anterior, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada. Por el contrario, no procederá el reintegro de la bonificación cuando la extinción esté motivada por causas objetivas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni en los supuestos de extinción causada por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba. Para el caso de que proceda el reintegro, este quedará limitado exclusivamente a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato cuya extinción se hubiera producido en supuestos distintos a los previstos en el párrafo anterior. De igual modo, para el caso de no mantenerse en el empleo al trabajador contratado durante, al menos, 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada, salvo que, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, se proceda a contratar a otra persona en el plazo de 30 días. En caso de que el menor que dio lugar a la bonificación prevista en este artículo alcanzase la edad de doce años con anterioridad a la finalización del disfrute de la bonificación, esta se podrá mantener hasta alcanzar el periodo máximo de 12 meses previsto, siempre que se cumplan el resto de condiciones. Para concluir este apartado tercero, se señala también que, en todo caso, el trabajador autónomo que se beneficie de la bonificación prevista en este artículo deberá mantenerse en alta en la Seguridad Social durante los seis meses



siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la misma, debiendo reintegrar en caso contrario el importe de la bonificación disfrutada.

Adicionalmente, se añade asimismo un nuevo apartado octavo al artículo citado de la LETA, para precisar que lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

9.1.4. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural

El artículo 6 de la Ley 6/2017 modifica el artículo 38 de la LETA, dedicado a regular las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, señalando que a la cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos incluidos en el RETA o como trabajadores por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.

Para el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el RETA o como trabajador por cuenta propia incluido en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta. Esta bonificación, además, es compatible con la establecida en el Real Decreto- ley 11/1998, de 4 de septiembre.

9.1.5. Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos

En relación con las bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos, el artículo 7 de la Ley 6/2017 ha añadido un nuevo artículo 38 bis a la LETA afirmando que las trabajadoras incluidas en el RETA o como trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, quedará fijada en la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia. Respecto de las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado una bonificación del 80 por ciento sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización establecida con carácter general en el correspondiente régimen especial el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

9.1.6. Base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos

Vinculado con la base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos, el artículo 12 de la Ley 6/2017 modifica el artículo 312 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, especificando que para los trabajadores incluidos en este régimen especial que en algún momento de cada ejercicio económico y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a diez, la base mínima de cotización para el ejercicio siguiente se determinará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La base mínima de cotización será también aplicable en cada ejercicio económico a los trabajadores autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2, letras b) y e), a excepción de aquellos que causen alta inicial en el mismo, durante los doce primeros meses de su actividad, a contar desde la fecha de efectos de dicha alta. Lo dispuesto en el artículo 312 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social será también



de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en dicho artículo.

9.1.7. Conversión en bonificaciones de las reducciones de cuotas a la Seguridad Social

Por su parte, la Disposición Adicional Tercera de la Ley 6/2017 se refiere a la conversión en bonificaciones de las reducciones de cuotas a la Seguridad Social. Señala que, en el ámbito del diálogo social y dentro del marco de los acuerdos a los que se llegue en el seno del Pacto de Toledo, se impulsará la gradual conversión en bonificaciones de las reducciones de cuotas de la Seguridad Social. La conversión tendrá lugar progresivamente en el plazo máximo de 4 años, y siempre que se den las condiciones económicas necesarias para su asunción a cargo del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, atendiendo a la evolución del mercado laboral y de la creación de empleo.

9.1.8. Bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo

Por último, la Disposición adicional séptima de la Ley 6/2017 regula la bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo, señalando en su apartado primero que la contratación indefinida por parte del trabajador autónomo como trabajadores por cuenta ajena de su cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante un período de 12 meses.

Se precisa a continuación, en el apartado segundo, cómo para poder acogerse a esta bonificación será necesario que el trabajador autónomo no hubiera extinguido contratos de trabajo, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los doce meses anteriores a la celebración del contrato que da derecho a la bonificación prevista.

El apartado tercero se refiere al deber del empleador de mantener el nivel de empleo en los seis meses posteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la citada bonificación. A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho, así como las extinciones causadas por



dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

En materia de financiación, el apartado cuarto señala que la bonificación de cuotas prevista en esta disposición adicional se financiará con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

Se incluye asimismo una mención, en el apartado quinto, al papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en ejercicio de las competencias que le atribuye la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de cara a la comprobación del cumplimiento de las condiciones que regulan las bonificaciones a que se refiere la presente disposición adicional.

Para concluir, el apartado sexto incluye una cláusula de remisión refiriendo cómo en lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en sus artículos 2.7, 6.1.b) y 6.2.



10. Reformas legales de 2018 en relación con los incentivos a la contratación laboral

En relación con los incentivos a la contratación, las iniciativas legales con una incidencia sobre dicha materia se concentran en el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, *para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo*, con el alcance y contenido que analizamos en los epígrafes que siguen.

10.1. Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo

El Real Decreto-Ley 28/2018, incorpora distintas medidas vinculadas con las reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

10.1.1. Reducción y bonificación en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en el Sistema Especial para Empleados de Hogar

El artículo 4 del Real Decreto-Ley 28/2018 regula la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social. A estos efectos, el número 2 del precepto establece para 2019 una reducción del 20 por 100 en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este sistema especial. En este sentido, se señalan como beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

Esta reducción de cuotas, además, se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 por 100 para familias numerosas, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, *de protección a las familias numerosas*, de conformidad por lo preceptuado expresamente por la norma.

Estos beneficios en la cotización a la Seguridad Social a cargo del empleador no resultarán aplicables en aquellos supuestos donde los empleados de hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial, de acuerdo con lo

establecido en la Disposición Adicional Vigésima Cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

10.1.2. Reducción y bonificación en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en el Sistema Especial para manipulado y empaquetado del tomate fresco con destino a la exportación, dentro del Régimen General de la Seguridad Social

Por su parte, la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto-Ley 28/2018, regula la cotización en el Sistema Especial para manipulado y empaquetado del tomate fresco con destino a la exportación, dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

En este sentido, su apartado 1 se encarga de señalar que la aportación a la cotización por todas las contingencias de los empresarios incluidos en el Sistema Especial para las tareas de manipulado y empaquetado del tomate fresco con destino a la exportación se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido con carácter general para el Régimen General de la Seguridad Social y mediante el sistema de liquidación directa de cuotas a que se refiere el artículo 22.1.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Sin embargo, en su apartado 2, previene durante el año 2019, el derecho a una reducción para los empresarios encuadrados en ese sistema especial del 80 por ciento, junto con una bonificación del 10 por ciento en dicha aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes. Esta bonificación irá reduciéndose de manera progresiva en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado hasta su supresión, de manera que, en el ejercicio en que la bonificación deje de aplicarse, los empresarios incluidos en el sistema especial que, además de manipularlo y empaquetarlo, sean también productores del mismo tomate fresco destinado a la exportación, se integrarán en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

Finalmente, la financiación de la bonificación examinada se hará con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

10.1.3. Beneficios en la cotización para determinados trabajadores por cuenta propia

La siguiente cuestión que merece una mención del Real Decreto-Ley 28/2018, por su conexión con el objeto de nuestro informe, es la Disposición Transitoria Tercera, dedicada a los beneficios en la cotización para determinados trabajadores por cuenta propia.



A este respecto, aquellos trabajadores por cuenta propia que a 31 de diciembre de 2018 se estuvieran aplicando las bonificaciones y reducciones de cuotas previstas en los artículos 31 y 32 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, *del Estatuto del Trabajo Autónomo*, deberán cotizar obligatoriamente a partir de dicha fecha por contingencias profesionales, no así por cese de actividad ni por formación profesional.

Y, para el supuesto de que hubiesen optado por la base mínima de cotización que corresponda, la cotización durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta consistirá, a partir del 1 de enero de 2019, en una cuota única mensual de 60 euros, que comprenderá tanto las contingencias comunes como las contingencias profesionales. De esta cuota, 51,50 euros corresponden a contingencias comunes y 8,50 euros a contingencias profesionales.

En cualquier caso, los trabajadores que a 31 de diciembre de 2018 tuviesen la cobertura de la protección por cese de actividad continuarán con la misma, en cuyo caso deberá cotizarse obligatoriamente también por Formación Profesional. A tales efectos, las cuotas a ingresar por estas dos contingencias se determinarán aplicando a las bases de cotización elegidas por los interesados, o las que correspondan con carácter obligatorio, los tipos de cotización previstos en el artículo 7 del propio Real Decreto-Ley 28/2018, bajo esa rúbrica de "Tipos de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos".

10.1.4. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia

La Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 28/2018 determina la modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, *del Estatuto del Trabajo Autónomo*. en su artículo 31, dedicado a los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia.

A estos efectos, la nueva redacción del precepto señala el modo en que habrá de efectuarse la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, de conformidad con las pautas que se señalan a continuación.

En primer lugar, para el caso de que se optara por cotizar por la base mínima que corresponda, podrán beneficiarse de una reducción en la cotización por contingencias comunes durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta. Esta reducción consistirá en una cuota única mensual de 60 euros, que comprenderá tanto las contingencias comunes

como las contingencias profesionales, quedando estos trabajadores exentos de cotizar por cese de actividad y por formación profesional. De esa cuota de 60 euros, 51,50 euros corresponden a contingencias comunes y 8,50 euros a contingencias profesionales (artículo 31.1 de la Ley 20/2007).

En segundo lugar, los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, cumpliendo los requisitos previstos en el apartado anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente por contingencias comunes.

De igual forma, una vez superado ese período inicial de 12 meses, y al margen de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia que disfruten de la medida prevista en la norma podrán aplicarse determinadas reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir o bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización vigente en cada momento por contingencias comunes, por un período máximo de hasta 12 meses, hasta completar un período máximo de 24 meses tras la fecha de efectos del alta, de conformidad con la siguiente escala:

- a) Una reducción equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período inicial previsto en los dos primeros párrafos de este apartado.
- b) Una reducción equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra a).
- c) Una bonificación equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).

En tercer lugar, siguiendo lo establecido en el artículo 31.3 de la Ley 20/2007, cuando el trabajador por cuenta propia o Autónomo resida y desarrolle su actividad en un municipio en cuyo padrón municipal actualizado al inicio de la actividad consten menos de 5.000 habitantes, finalizado el período inicial de 12 meses de aplicación de los beneficios en la cotización enumerados, tendrá derecho durante los 12 meses siguientes a estos mismos incentivos. En estos casos no serán de aplicación las reducciones y bonificaciones para los 12 meses posteriores al período inicial contempladas en el apartado 2.

En cualquier caso, la posibilidad de beneficiarse de estas medidas durante los 12 meses siguientes al período inicial aparece condicionado asimismo al cumplimiento simultáneo por el trabajador por cuenta propia o Autónomo de una serie de requisitos. Primero, debe hallarse empadronado en un municipio de menos de 5.000 habitantes, según los datos oficiales del padrón en vigor en



el momento del alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que causa el derecho al incentivo contemplado en este artículo. Además, debe estar dado de alta en el Censo de Obligados Tributarios de la Agencia Estatal de Administración Tributaria o de las Haciendas Forales, correspondiendo el lugar de desarrollo de la actividad declarada a un municipio cuyo padrón municipal sea inferior a 5.000 habitantes. Y finalmente, debe mantener el alta en la actividad autónoma o por cuenta propia en el antedicho municipio en los dos años siguientes al alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que causa el derecho al incentivo contemplado en este artículo y permanecer empadronado en el mismo municipio en los cuatro años siguientes a dicha alta.

El control de la reducción, como precisa la norma, corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social, siendo obligación del Instituto Nacional de Estadística y de las Administraciones Tributarias poner a disposición de este servicio común los medios y la información necesarios para permitir la comprobación sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos para poder beneficiarse de dicha reducción. El incumplimiento de semejantes requisitos conlleva el deber del trabajador por cuenta propia o autónomo de reintegrar la totalidad de las cantidades dejadas de ingresar por la aplicación del incentivo, a partir del día primero del mes siguiente en que quede acreditado tal incumplimiento.

Por su parte, como señala el artículo 31.4 de la Ley 20/2007, cuando los trabajadores por cuenta propia sean menores de 30 años, o menores de 35 años en el caso de mujeres, y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, podrán aplicarse, además de los beneficios en la cotización previstos en los apartados examinados, una bonificación adicional equivalente al 30 por ciento, sobre la cuota por contingencias comunes, en los 12 meses siguientes a la finalización del periodo máximo de disfrute de los mismos, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento. La duración máxima del disfrute de los beneficios en la cotización se fija en 36 meses, y el período de baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, exigido en los apartados analizados para tener derecho a los beneficios en la cotización en ellos previstos en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, será de 3 años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior período de alta en el citado régimen especial.

Para el caso de que la fecha de efectos de las altas a que se refieren los apartados 1 a 4 no coincidiera con el día primero del respectivo mes natural, el beneficio correspondiente a dicho mes habrá de aplicarse de manera proporcional al número de días de alta en el mismo (artículo 31.6 de la Ley 20/2007).

Lo dispuesto en los apartados anteriores es de aplicación aun cuando los beneficiarios de esta medida, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena. Asimismo, condicionado al cumplimiento de los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización.

En materia de financiación, como señala el artículo 31.9 de la Ley 20/2007, las bonificaciones de cuotas previstas en la norma se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y las reducciones de cuotas se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social y por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, respectivamente.

De acuerdo con el artículo 31.10 de la Ley 20/2007, los beneficios en las cotizaciones previstos en la norma consistirán en una bonificación en el supuesto de trabajadores por cuenta propia o autónomos inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 105 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, *de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*, con aplicación de dicha bonificación en los mismos términos que los incentivos previstos en los apartados 1 a 3 y teniendo derecho asimismo a la bonificación adicional contemplada en el apartado 4.

Para concluir, puntualiza el artículo 31.11 de la Ley 20/2007 cómo una vez finalizado el periodo máximo de disfrute de los beneficios de cotización contemplados en la norma, procederá la cotización por todas las contingencias protegidas a partir del día primero del mes siguiente al que se produzca esa finalización.



10.1.5. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia agrarios

Con una estructura paralela al renovado artículo 31 de la Ley 20/2007, la Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, *para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo* ha añadido un nuevo precepto, el artículo 31 bis, con la rúbrica de “Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia agrarios”, extendiendo así también a los trabajadores autónomos agrarios los beneficios en la cotización previstos en la tarifa plana de los trabajadores por cuenta propia. De esta manera, la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta en dicho Sistema Especial, atenderá a las siguientes reglas: En primer lugar, para el supuesto de que se opte por cotizar por la base mínima que corresponda, podrán beneficiarse de una reducción en la cotización por contingencias comunes durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, que consistirá en una cuota única mensual de 50 euros, correspondiente a contingencias comunes, quedando estos trabajadores excepcionados de cotizar por cese de actividad y formación profesional (artículo 31.bis.1).

En segundo lugar, los trabajadores por cuenta propia agrarios que, cumpliendo los requisitos previstos en el apartado anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente por contingencias comunes (artículo 31.bis.2).

Una vez superado ese período inicial de 12 meses previsto en los dos apartados anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia agrarios que disfruten de la medida prevista en este artículo podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir o bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización vigente en cada momento por contingencias comunes, por un periodo máximo de hasta 12 meses, hasta completar un periodo máximo de 24 meses tras la fecha de efectos del alta, de conformidad con la siguiente escala:

- a) Una reducción equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período inicial previsto en los dos primeros párrafos de este apartado.
- b) Una reducción equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra a).
- c) Una bonificación equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).

Como señala el artículo 31.bis.3, en aquellos supuestos donde el trabajador por cuenta propia agrario reside y desarrolle su actividad en un municipio en cuyo padrón municipal actualizado al inicio de la actividad consten menos de 5.000 habitantes, finalizado el periodo inicial de 12 meses de aplicación de los beneficios en la cotización establecidos en los apartados anteriores, tendrá derecho durante los 12 meses siguientes a estos mismos incentivos. En estos casos no serán de aplicación las reducciones y bonificaciones para los 12 meses posteriores al periodo inicial contempladas en el apartado 2.

Para poder beneficiarse de las medidas enumeradas durante esos 12 meses siguientes al periodo inicial, el trabajador por cuenta propia agrario deberá cumplir una serie de requisitos de manera conjunta. Primero, deberá estar empadronado en un municipio de menos de 5.000 habitantes, según los datos oficiales del padrón en vigor en el momento del alta en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios que causa el derecho al incentivo contemplado en el precepto. También, deberá estar dado de alta en el Censo de Obligados Tributarios de la Agencia Estatal de Administración Tributaria o de las Haciendas Forales, correspondiendo el lugar de desarrollo de la actividad declarada a un municipio cuyo padrón municipal sea inferior a 5.000 habitantes. Y, en tercer lugar, mantener el alta en la actividad autónoma o por cuenta propia en el antedicho municipio en los dos años siguientes al alta en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios que causa el derecho al incentivo contemplado en la norma, así como permanecer empadronado en el mismo municipio en los cuatro años siguientes a dicha alta.

Corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social, a cuyos efectos el Instituto Nacional de Estadística y las Administraciones Tributarias antes citadas deberán poner a disposición de este servicio común los medios y la información necesarios que permitan comprobar el cumplimiento de los requisitos exigidos para beneficiarse de esta reducción. En el caso de no cumplir dichos requisitos, el trabajador por cuenta propia agrario deberá reintegrar la totalidad de las cantidades dejadas de ingresar por la aplicación del incentivo, a partir del día primero del mes siguiente en que quede acreditado tal incumplimiento.

A continuación, después, el artículo 31.bis.4 regula el supuesto de trabajadores por cuenta propia agrarios cuando sean menores de 30 años, o menores de 35



años en el caso de mujeres, y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, los cuales podrán aplicarse, además de los beneficios en la cotización previstos en los apartados anteriores, una bonificación adicional equivalente al 30 por ciento sobre la cuota por contingencias comunes en los 12 meses siguientes a la finalización del periodo máximo de disfrute de los mismos, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento. Si bien, se establece una duración máxima del disfrute de los beneficios en la cotización para este supuesto fijada en 36 meses.

Por otro lado, conforme señala el artículo 31.bis.5, el período de baja en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios exigido en los apartados anteriores para tener derecho a los beneficios en la cotización en ellos previstos en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, será de 3 años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior período de alta en el citado régimen especial.

Asimismo, la norma señala en su artículo 31.bis.6, cómo en el supuesto de que la fecha de efectos de las altas a que se refieren los apartados 1 a 4 no coincidiera con el día primero del respectivo mes natural, el beneficio correspondiente a dicho mes se aplicará de forma proporcional al número de días de alta en el mismo.

En cualquier caso, como afirma el artículo 31.bis.7, lo previsto por la norma resultará de aplicación aun cuando los beneficiarios de esta medida, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena, dentro de los límites previstos en el artículo 324 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En materia de financiación, según concreta el artículo 31.bis.8, las bonificaciones de cuotas previstas en este artículo se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y las reducciones de cuotas se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social y por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, respectivamente.

De nuevo, los beneficios en las cotizaciones previstos en la norma consistirán en una bonificación en el supuesto de trabajadores por cuenta propia o autónomos inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 105 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, *de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*, aplicándose dicha bonificación en los mismos términos que los incentivos previstos en los apartados 1 a 3 y teniendo derecho asimismo a la bonificación adicional contemplada en el apartado 4.

Para concluir, previene el artículo 31.bis.10 que, finalizado el periodo máximo de disfrute de los beneficios de cotización contemplados en la norma, procederá la cotización por todas las contingencias protegidas a partir del día primero del mes siguiente al que se produzca esa finalización.

10.1.6. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia

En línea con lo examinado en epígrafes anteriores, la Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 28/2018 ha condicionado asimismo la modificación del artículo 32 de la Ley 20/2007, en relación con los beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.

A estos efectos, la nueva redacción del precepto señala el modo en que habrá de efectuarse la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, víctimas de violencia de género y las víctimas de terrorismo que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, de conformidad con los criterios que se enumeran a continuación.

En primer lugar, para el supuesto de que se opte por cotizar por la base mínima que corresponda, podrán beneficiarse de una reducción sobre la cotización por contingencias comunes durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, que consistirá en una cuota única mensual de 60 euros, que comprenderá tanto las contingencias comunes como las contingencias profesionales, quedando estos trabajadores exentos de cotizar por cese de actividad y por formación profesional. De esa cuota de 60 euros, 51,50 euros corresponden a contingencias comunes y 8,50 euros a contingencias profesionales (artículo 32.1).

En segundo lugar, cuando optasen por una base de cotización superior a la mínima que corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción del 80 por ciento sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento.



Una vez superado ese periodo inicial de 12 meses previsto en los dos apartados anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia que disfruten de la medida prevista en la norma pueden beneficiarse de una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el 50 por ciento del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento, por un periodo máximo de hasta 48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años tras la fecha de efectos del alta.

Como señala el artículo 32.3, cuando el trabajador por cuenta propia o Autónomo resida y desarrolle su actividad en un municipio en cuyo padrón municipal actualizado al inicio de la actividad consten menos de 5.000 habitantes, finalizado el periodo inicial de 12 meses de aplicación de los beneficios en la cotización establecidos en los apartados anteriores, tendrá derecho durante los 12 meses siguientes a estos mismos incentivos. En estos casos, la aplicación de la bonificación por el 50 por ciento, prevista en el apartado anterior, se aplicará una vez transcurridos los 24 meses iniciales, durante un periodo máximo de hasta 36 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

Para estar en condiciones de beneficiarse de estas medidas durante los 12 meses siguientes al periodo inicial, el trabajador por cuenta propia o Autónomo, habrá de cumplir con una serie de requisitos simultáneamente: estar empadronado en un municipio de menos de 5.000 habitantes, según los datos oficiales del padrón en vigor en el momento del alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que causa el derecho al incentivo contemplado en la norma, hallarse dado de alta en el Censo de Obligados Tributarios de la Agencia Estatal de Administración Tributaria o de las Haciendas Forales, correspondiendo el lugar de desarrollo de la actividad declarada a un municipio cuyo padrón municipal sea inferior a 5.000 habitantes, y finalmente mantener el alta en la actividad autónoma o por cuenta propia en el antedicho municipio en los dos años siguientes al alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que causa el derecho al incentivo contemplado en la norma, junto con la permanencia empadronado en el mismo municipio durante los cuatro años siguientes a dicha alta.

Como en otros casos anteriores vistos, el control de esta reducción corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social, a cuyos efectos el Instituto Nacional de Estadística y las Administraciones Tributarias antes citadas deberán poner a disposición de este servicio común los medios y la información necesarios que permitan comprobar el cumplimiento de los requisitos exigidos para beneficiarse de esta reducción. En el caso de no observar semejantes

requisitos, el trabajador por cuenta propia o Autónomo deberá reintegrar la totalidad de las cantidades dejadas de ingresar por la aplicación del incentivo, a partir del día primero del mes siguiente en que quede acreditado tal incumplimiento.

Como señala el artículo 32.4, el período de baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, exigido en los apartados anteriores para tener derecho a los beneficios en la cotización en ellos previstos en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, será de 3 años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior período de alta en el citado régimen especial. En el caso de que la fecha de efectos de las altas a que se refieren los apartados 1 a 3 no coincidiera con el día primero del respectivo mes natural, el beneficio correspondiente a dicho mes se aplicará de forma proporcional al número de días de alta en el mismo.

Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización.

Lo previsto en la norma resultará de aplicación aun cuando los beneficiarios de esta medida, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena (artículo 32.7).

En materia de financiación, como señala el artículo 32.8, las bonificaciones de cuotas previstas en la norma se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y las reducciones de cuotas se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social y por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, respectivamente.

Por otro lado, como expresa el artículo 32.9, una vez finalizado el período máximo de disfrute de los beneficios de cotización contemplados en la norma, procederá la cotización por todas las contingencias protegidas a partir del día primero del mes siguiente al que se produzca esa finalización.

Para finalizar, el artículo 32.10 señala cómo lo dispuesto en la norma será también de aplicación, a opción de los interesados, en los supuestos de trabajadores autónomos que estando de alta en este régimen especial les sobrevenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento. En



cuyo caso, la aplicación de las medidas previstas en la norma tendrá lugar a partir del día primero del mes siguiente al que se tal elección se realice.

10.1.7. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios

Por su parte, con una estructura paralela al renovado artículo 32 de la Ley 20/2007, la Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, *para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo* ha añadido también un nuevo precepto, el artículo 32 bis, bajo la rúbrica de "*Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios*". Se extiende, por tanto, a los trabajadores autónomos agrarios los beneficios en la cotización previstos en la tarifa plana respecto de esos concretos colectivos de trabajadores por cuenta propia, para las personas con discapacidad inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.

De esta forma, la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, víctimas de violencia de género y las víctimas de terrorismo, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta en dicho Sistema Especial, tendrá lugar conforme a los parámetros que se enumeran a continuación.

En primer lugar, para el supuesto de que se opte por cotizar por la base mínima que corresponda, podrán beneficiarse de una reducción en la cotización por contingencias comunes durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, que consistirá en una cuota única mensual de 50 euros, correspondiente a contingencias comunes, quedando estos trabajadores exentos de cotizar por cese de actividad y formación profesional (artículo 32.bis.1).

En segundo lugar, los trabajadores por cuenta propia agrarios que, cumpliendo los requisitos previstos en el apartado anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta,

una reducción del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente por contingencias comunes.

Una vez superado ese período inicial de 12 meses previsto en los dos apartados anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia que disfruten de la medida prevista en la norma podrán aplicarse una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el 50 por ciento del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento, por un período máximo de hasta 48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años tras la fecha de efectos del alta.

Según lo establecido en el artículo 32.bis.3, cuando el trabajador por cuenta propia agrario resida y desarrolle su actividad en un municipio en cuyo padrón municipal actualizado al inicio de la actividad consten menos de 5.000 habitantes, finalizado el periodo inicial de 12 meses de aplicación de los beneficios en la cotización establecidos en los apartados anteriores, tendrá derecho durante los 12 meses siguientes a estos mismos incentivos. En estos casos, la aplicación de la bonificación por el 50 por ciento, prevista en el apartado anterior, se aplicará una vez transcurridos los 24 meses iniciales, durante un periodo máximo de hasta 36 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

La posibilidad de beneficiarse de estas medidas durante los 12 meses siguientes al periodo inicial requiere el cumplimiento simultáneo por el trabajador por cuenta propia agrario de una serie de requisitos. En primer lugar, debe estar empadronado en un municipio de menos de 5.000 habitantes, según los datos oficiales del padrón en vigor en el momento del alta en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios que causa el derecho al incentivo contemplado en la norma. En segundo término, debe hallarse dado de alta en el Censo de Obligados Tributarios de la Agencia Estatal de Administración Tributaria o de las Haciendas Forales, correspondiendo el lugar de desarrollo de la actividad declarada a un municipio cuyo padrón municipal sea inferior a 5.000 habitantes, y, también, mantener el alta en la actividad autónoma o por cuenta propia en el antedicho municipio en los dos años siguientes al alta en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios que causa el derecho al incentivo contemplado en la norma, junto con la permanencia como empadronado en el mismo municipio en los cuatro años siguientes a dicha alta.



Corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social la realización del control de esta reducción para lo cual el Instituto Nacional de Estadística y las Administraciones Tributarias antes citadas deberán poner a disposición de este servicio común los medios y la información necesarios que permitan comprobar el cumplimiento de los requisitos exigidos para beneficiarse de esta reducción. En el supuesto de no cumplir dichos requisitos, el trabajador por cuenta propia agrario deberá reintegrar la totalidad de las cantidades dejadas de ingresar por la aplicación del incentivo, a partir del día primero del mes siguiente en que quede acreditado tal incumplimiento.

Como señala el artículo 32.bis.4, el período de baja en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios exigido en los apartados anteriores para tener derecho a los beneficios en la cotización en ellos previstos en caso de reemprender una actividad por cuenta propia será de 3 años cuando los trabajadores autónomos agrarios hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior período de alta en el citado sistema especial.

Para el caso de que la fecha de efectos de las altas a que se refieren los apartados 1 a 4 no coincidiera con el día primero del respectivo mes natural, el beneficio correspondiente a dicho mes se aplicará de forma proporcional al número de días de alta en el mismo, como señala el artículo 32.bis.5.

Lo previsto resulta aplicable aun cuando los beneficiarios de esta medida, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena, dentro de los límites previstos en el artículo 324 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (artículo 32.bis.6).

En relación con la financiación, las bonificaciones de cuotas previstas en la norma se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y las reducciones de cuotas se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social y por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, respectivamente, conforme señala el artículo 32.bis.7.

Finalizado el periodo máximo de disfrute de los beneficios de cotización contemplados en la norma, procederá la cotización por todas las contingencias protegidas a partir del día primero del mes siguiente al que se produzca esa finalización (artículo 32.bis.8).

Finalmente, como señala el artículo 32.bis.9, lo dispuesto en la norma será también de aplicación, a opción de los interesados, en los supuestos de trabajadores autónomos a los que, estando de alta en este régimen especial, les sobrevenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento, en cuyo caso la aplicación de las medidas previstas en la norma se producirán a partir del día primero del mes siguiente al que se tal elección se realice.

10.1.8. Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos

Finalmente, la Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, *para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo* ha modificado asimismo la redacción del artículo 38 bis, que lleva por rúbrica *“Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos”*.

Conforme a la nueva redacción dada al precepto citado, las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha efectiva del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por contingencias comunes y contingencias profesionales, quedará fijada en la cuantía de 60 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia.

En relación con las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado una bonificación del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento.



11. Reformas legales de 2019 en relación con los incentivos a la contratación laboral

En relación con las reformas legales correspondientes a 2019 que incorporan alguna previsión más o menos relevante en relación con la materia objeto de nuestro informe, como son los incentivos a la contratación, debe mencionarse únicamente el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de *medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*, con el alcance y contenido que se verá en los epígrafes que siguen.

11.1. Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

En efecto, como se anticipaba, vinculado con los incentivos a la contratación, el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de *medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*, incluye un capítulo II bajo la rúbrica de “Medidas de fomento del empleo indefinido”, con la inclusión de tres preceptos distintos en alusión, respectivamente, a la conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos (artículo 7); bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración (artículo 8); y medidas de apoyo a la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

11.1.1. Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos.

El artículo 7 del Real Decreto-Ley 8/2019, con la rúbrica de “*Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos*”, determina cómo aquellas empresas que ocupen a trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, cuando transformen, antes del 1 de enero de 2020, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con esos trabajadores, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos-discontinuos, tendrán derecho a una serie de bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social, durante los dos años siguientes a la transformación del contrato, considerando los supuestos siguientes.

En primer lugar, si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, con cotización por bases mensuales, y que tengan una base

de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de 40 euros/mes (480 euros/año). Y, en el caso de trabajadoras, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros/mes (640 euros/año) (artículo 7.1.a).

En segundo lugar, si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y su base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros/día. Y, en el caso de trabajadoras, las bonificaciones serán de 2,66 euros/día (artículo 7.1.b).

Y, en tercer lugar, si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, que tenga una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 88,15 euros/mes, o 4,01 euros por jornada real trabajada. Y, en el caso de trabajadoras, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 58,77 euros/mes, o 2,68 euros por jornada real trabajada (artículo 7.1.c).

Sin embargo, como establece el artículo 7.2, las bonificaciones previstas en el apartado 1 no serán de aplicación durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como nacimiento y cuidado del menor causadas durante la situación de actividad, a que se refiere el artículo 5.7 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, en la redacción dada por este real decreto-ley.

Por lo demás, señala el artículo 7.3, cómo la aplicación del incentivo está condicionada asimismo a que la empresa mantenga en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de transformación del contrato. En caso de incumplimiento de semejante obligación, habrá de proceder al reintegro del incentivo.

Finalmente, el artículo 7.4 puntualiza asimismo cómo, en lo no establecido en esta Disposición serán de aplicación las previsiones contenidas en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*, salvo lo establecido en su artículo 2.7. Precepto, este último, que bajo la rúbrica de "Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación", señala en su número 2, apartado 7, que: "Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones: ... En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista".



11.1.2. Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración

El artículo 8 del Real Decreto-Ley 8/2019, con la rúbrica de "Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración", incluye una bonificación a este respecto, con la configuración que examinamos a continuación.

En este sentido, los empleadores que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Mientras que, cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años (artículo 8.1).

El artículo 8.2 incluye una mención específica para el régimen a tiempo parcial, cuando dispone que la celebración del contrato a tiempo parcial dará lugar al derecho de disfrutar las de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

No obstante, la aplicación del incentivo que incorpora la norma exige a la empresa el mantenimiento en el empleo del trabajador contratación al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. De igual modo, también deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo. El incumplimiento de estas obligaciones determinará el reintegro del incentivo (artículo 8.3). No se considerarán incumplidas la obligaciones de mantenimiento del empleo enumeradas cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, como tampoco las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el período de prueba.

Para concluir, el artículo 8.4 precisa que, en lo no establecido en esta Disposición serán de aplicación las previsiones contenidas en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*, salvo lo establecido en su artículo 2.7. Precepto, este último, que con esa rúbrica de "Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación", señala en su número 2, apartado 7, que: *"Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones: En todos los*

casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista”.

11.1.3. Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística

A continuación, para concluir ese Capítulo II dedicado a las medidas de fomento del empleo indefinido, el artículo 9 del Real Decreto-Ley 8/2019, en coherencia con su rúbrica, incorpora una serie de medidas de apoyo a la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

En este sentido, señala en primer lugar cómo las empresas, excluidas las pertenecientes al sector Público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores (artículo 9.1).

Esta previsión está sometida, no obstante, a un límite temporal, como precisa el artículo 9.2, cuando refiere que lo dispuesto en el precepto se aplica desde el 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2019.

La bonificación prevista en el precepto que analizamos resultará de aplicación, con carácter excepcional, durante octubre y diciembre de 2019 y febrero y marzo de 2020, para las empresas que cita respecto de sus centros de trabajo ubicados en las Comunidades Autónomas de Illes Balears y de Canarias, y siempre que acrediten el cumplimiento de los restantes requisitos, conforme señala el artículo 2 del Real Decreto-Ley 12/2019, de 11 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los efectos de la apertura de procedimientos de insolvencia del grupo empresarial Thomas Cook. Precepto, este último, cuya rúbrica es, precisamente, esa de “Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos



discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística para empresas con centros de trabajo en las Comunidades Autónomas de Illes Balears y Canarias durante los meses de octubre y diciembre de 2019 y febrero y marzo de 2020".