

Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2014/ 2015
Convocatoria: Julio

BONIFICACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL
SOCIAL SECURITY SUBSIDIES

Realizado por la alumna: Ana Matilde Luis Casañas.

Tutorizado por el Profesor D. Brais Columba Iglesias Osorio.

Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

ABSTRACT

Social Security subsidies are reductions of Social Security contributions, they may be reduced until hundred percent.

Those inducements are proposed to promote active employment policies, and their purpose is to protect groups of employees who are socially excluded, particularly when they are jobless. In this way, the employer gets benefits when hiring workers who have problems to find a job or difficulties to maintain their job. Moreover, those incentives can also boost the employment and promote permanent jobs.

RESUMEN

Las bonificaciones de la seguridad social son reducciones que se realizan a las cuotas de la seguridad social, llegando en ocasiones a bonificarse hasta el cien por cien de la cuota empresarial.

Estos incentivos se sitúan dentro de las políticas activas de empleo, y lo que se pretende con ello es proteger a aquellos colectivos de trabajadores que se encuentran en situación de exclusión social, ya que son estos los que tienen mayor dificultad para acceder al empleo. De esta forma, el empresario obtiene beneficios a la hora de contratar a trabajadores que tienen problemas para hacerse un hueco en el mercado de trabajo o para mantener el empleo. Además con las mismas se busca también, incentivar el empleo y fomentar la contratación indefinida.

Índice

Introducción.....	1
Bloque I: Antecedentes históricos de los sistemas de previsión y Seguridad Social.	
1. Los orígenes de la Seguridad Social.	
1.1. Beneficencia.....	3
1.2. Del Mutualismo al Seguro Social.....	4
1.3. El Nacimiento de los Seguros Sociales.....	5
1.4. La Seguridad Social española.....	6
2. Sistema organizativo de la Seguridad Social.	
2.1. Entidades gestoras de la Seguridad Social.....	7
2.2. Los servicios comunes de la Seguridad Social.....	8
3. Políticas de Empleo.	
3.1. Antecedentes de las Políticas de Empleo.....	9
3.2. Estrategia Europea de Empleo.....	10
3.3. La Estrategia 2020 para el Empleo.....	12
3.4. Políticas Activa de Empleo.....	13
3.5. Políticas Activas y Pasivas de Empleo.....	14
Bloque II: Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social.	
1. Diferencia entre bonificación y reducción a la cuota de la Seguridad Social.....	
1.1. Diferencia entre bonificación y reducción a la cuota de la Seguridad Social.....	15
2. Evolución normativa de las bonificaciones a la Seguridad Social.	
2.1. Pactos de la Moncloa.....	17
2.2. Resto de normativa para las bonificaciones.....	18
3. Bonificaciones actuales.	
3.1. Bonificaciones y reducciones para la contratación de carácter general para jóvenes según la Ley 11/2013.....	24
3.2. Bonificaciones y reducciones a la contratación de carácter general.....	27
3.3. Conversión de los contratos a indefinido.....	30
3.4. Contratos temporales.....	32
3.5. Incentivos en materia de Seguridad Social para el mantenimiento de la contratación.....	34
3.6. Incentivos en materia de Seguridad Social para la contratación de trabajadores en determinadas actividades o ámbitos geográficos.....	35

3.7. Incentivos en materia de Seguridad Social para trabajadores por cuenta propia.....	36
3.8. Incentivos en materia de Seguridad Social para Empleados del Hogar.....	39
4. Tarifa plana para autónomos.....	40
5. Conclusión.....	42
Bibliografía.....	46

Introducción.

Las bonificaciones de la seguridad social son reducciones que se realizan a las cuotas de la seguridad social, llegando en ocasiones a bonificarse hasta el cien por cien de la cuota empresarial.

Estos incentivos se sitúan dentro de las políticas activas de empleo, y lo que se pretende con ello es proteger a aquellos colectivos de trabajadores que se encuentran en situación de exclusión social, ya que son estos los que tienen mayor dificultad para acceder al empleo. El gran beneficiario en la acción de bonificar es, sin duda, el empresario, puesto que es a él a quien le realizan una disminución en la cuota que debe abonar a la seguridad social.

A lo largo del trabajo iremos comprobando como al proteger determinados grupos de trabajadores se está realizando a la vez, “una discriminación positiva” del resto de trabajadores que no entran en los colectivos de trabajadores que si están protegidos.

Las bonificaciones buscan incentivar el empleo pero además persiguen un fin y es fomentar la contratación indefinida de manera que cuando un trabajador accede al mercado de trabajo, se le dé la oportunidad de mantenerse en él más tiempo, que el contrato temporal no sea el claro objetivo y si lo sea la contratación indefinida.

Por lo tanto, la finalidad de este trabajo consiste en conocer bien cuáles son las actuales bonificaciones de las que dispone actualmente nuestro sistema de Seguridad social y, por lo tanto, percatarnos de aquellos beneficios que va poder disfrutar el empresario. Asimismo, se conocerá el origen de tal incentivo y porqué se decide proteger a ciertos trabajadores.

El trabajo está dividido en dos grandes boques. En primer lugar, nos encontramos con los “Antecedentes históricos de los sistemas previsión y Seguridad Social”, en él haremos un breve repaso por la historia de la seguridad social en nuestro país, además se enumerarán los distintos entidades gestoras y se conocerá el procedimiento que ha utilizado el Gobierno para intentar conseguir el pleno empleo, utilizando políticas de empleo, etc.

Sin embargo en el segundo y último bloque nos adentraremos de lleno en las bonificaciones a la seguridad social, haciendo en primer lugar, una distinción clara de cuál es la diferencia entre este y otro incentivo, es decir de las reducciones. Se hará un breve recorrido por la mayoría de normas que han sido dictadas para regular las bonificaciones a la seguridad social, y a continuación, se detallaran las diferentes bonificaciones actuales, separando a las mismas por grupos de trabajadores, por contrato, etc.

Bloque I: Antecedentes históricos de los sistemas de previsión y Seguridad Social.

1. Los Orígenes de la Seguridad Social.

1.1. Beneficencia.

Nuestra seguridad social actual es el resultado de un proceso largo y complejo, en el cual se han creado diferentes técnicas que posteriormente se les ha puesto en práctica con el propósito de proteger a aquellos ciudadanos en situación de necesidad económica. Un ejemplo de ello son las personas que se encuentren en situación de desempleo.

Ya en la constitución francesa de 1793, se declara que “los socorros públicos son una deuda sagrada. La Sociedad debe la subsistencia a los ciudadanos infortunados, bien sea procurándoles trabajo, bien asegurándoles los medios de subsistencia a los que no se encuentran en condiciones de trabajar”. En ese mismo año se declara “deuda nacional” la asistencia a los pobres. A partir de este momento la Beneficencia pública estaba presente en todos los Estados liberales¹.

En España, durante esta época, las cortes de Cádiz de 1812 otorgaron a los Ayuntamientos el deber de “cuidar de los hospitales, hospicios, casas de expósitos y demás establecimientos de beneficencia, bajo las reglas que se prescriban”. Además se ordenó constituir en todos los pueblos una Junta Municipal de Beneficencia.

La Ley de Beneficencia de 1849 se mantuvo vigente hasta 1994 y esta iba dirigida a todos los ciudadanos, no sólo a los trabajadores asalariados. Se financiaba del Presupuesto Público y no existían cotizaciones específicas.

Eran varias las contingencias que se protegían y respondían todas a estados de necesidad. Además las prestaciones eran, o bien en especie o excepcionalmente en dinero, pero también es cierto que podían instaurarse o anularse en cualquier momento.

¹VIDA SORIA, José; MONERO PÉREZ, Luis; MOLINA NAVARRETE; Cristóbal; QUESADA SEGURA, Rosa, “Un Esbozo Histórico-crítico de la Seguridad Social y su evolución”, *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2012, p. 24, 25 y 26. IGLESIAS FERNÁNDEZ, José, “La Renta mínima de inserción: una forma de beneficencia pública”, *El Derecho del ciudadano a la renta básica*, Los Libros de la Catarata, Madrid, 1998, p.85-88.

De hecho, las prestaciones no daban lugar a un derecho subjetivo perfecto, donde los titulares fueran beneficiarios, sino más bien, estos dependían de los fondos disponibles.

La Beneficencia se gestionaba de forma directa o indirecta por el ente público correspondiente y para poder llegar a ser beneficiario se requería la demostración por parte de este que sufría carencia de otros recursos. Incluso, existía en nuestro país la “cartilla del pobre” o “DNI de pobreza” para acreditar su situación y de esta forma poder “cobrar” la Beneficencia².

1.2. Del Mutualismo al Seguro Social.

La técnica de Previsión/Provisión más importante es la institución del Seguro Privado, pues el ahorro no pudo servir eficazmente a finalidades sociales y menos a aquel que no tenía posibilidad de reservar algo de sus ganancias.

Es así como, un colectivo perteneciente a una misma actividad económica asume su protección frente a necesidades futuras, de manera que se reparten las cargas entre todos y se gestionan colectivamente los fondos creados para tales fines.

En la clase obrera, estos intentos de autoorganización se multiplicaron y se consolidaron. En primer lugar, en el régimen gremial con organizaciones periféricas del mismo gremio. Estas organizaciones pervivieron con la llegada del nuevo régimen liberal y la primera revolución industrial.

Las mutuas de Previsión Social y otras organizaciones de ayuda mutua fueron toleradas por el nuevo régimen, incluso han pervivido hasta la actualidad, de hecho, estas son de gran utilidad para sectores corporativo-profesionales.

Desde la aparición de las Mutuas de ayuda y aseguramiento se sostuvo un dilema: o las cuotas o aportaciones mutuales eran cuantiosas, o las ayudas que podrían dar a los beneficiarios serían siempre escasas. Además su incierta permanencia las hacía

² VIDA SORIA, José; MONERO PÉREZ, Luis; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal; QUESADA SEGURA, Rosa, “Un Esbozo Histórico-crítico de la Seguridad Social y su evolución”, cit. p. 27. AGUILERA IZQUIERDO, Raquel; BARRIOS BAUDOR, Guillermo; SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda, “Requisitos para su constitución: diferencias con el resto de entidades aseguradoras”, *Protección social complementaria*, Laxes, Madrid, 2003, p.197.

poco fiables para la cobertura de determinados riesgos. Pero aún así, estas entidades si fueron efectivas en determinados sectores de asistencia.

Las primeras coligaciones y asociaciones obreras utilizaron las mutuas para desarrollar su organización y sus actividades, desapareciendo así los fines asistenciales.

1.3. El nacimiento de los Seguros Sociales.

En 1883 el canciller alemán Von Bismarck anunció la creación de unos “Seguros Sociales”, seguidamente se instauran en Alemania: los seguros de enfermedad, de accidentes de trabajo, de invalidez y de vejez.

La Adscripción al Seguro social era obligatoria. Este iba dirigido a los obreros industriales, incluso en principio se crearon para trabajadores de baja cualificación, y consistía en la realización de una cotización parcialmente empresarial, en una gestión pública o semipública, la cual daba lugar a Cajas independientes.

En España no se aprueba una ley de este tipo hasta 1900, aunque esta no establecía un Seguro Social propiamente sino el empresario era el responsable de los accidentes de sus trabajadores, por aplicación de la normativa general de carácter civil, lo cual no tiene prácticamente virtualidad social protectora alguna. A medida que evolucionó la norma, se empieza a considerar al empresario responsable de los accidentes de sus trabajadores y por lo tanto, se obliga al mismo a asegurar a sus trabajadores. El aseguramiento se puede realizar a través de entidades privadas, mutuas empresariales o públicas.

Hasta llegar a insertarse en el Sistema institucional de Seguridad Social los seguros sociales sufrieron varios cambios³.

³ VIDA SORIA, José; MONERO PÉREZ, Luis; MOLINA NAVARRETE; Cristóbal; QUESADA SEGURA, Rosa, “Un Esbozo Histórico-crítico de la Seguridad Social y su evolución”, cit. p.29 y 30. SÁNCHEZ NAVARRO, Domingo A., “La Gestión de los Seguros Sociales obligatorios”, *La Gestión de la Seguridad social en España*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2003, p. 55-60.

1.4. La Seguridad Social española.

La Seguridad Social española se inicia con la presión del movimiento obrero organizado, la obra de los políticos de la burguesía reformista y los estudios de la cuestión social de finales del siglo XIX y principios del XX. De hecho, lo que hoy conocemos como “Sistema de Seguridad Social”, es la evolución de los seguros sociales o previsión social.

Nuestro Sistema está marcado por tres procesos: “la ampliación del ámbito de los sujetos protegidos, la expansión de las necesidades o riesgos cubiertos, y el perfeccionamiento de las técnicas protectoras”, las cuales, a su vez se desarrollan cronológicamente a lo largo de tres etapas: “la de los seguros sociales iniciales, la de los seguros sociales unificados y la de la Seguridad social”.

Desde la aparición del primer Seguro Social va a ir surgiendo una progresiva expansión del ámbito personal de la Seguridad Social, pues los primeros Seguros Sociales iban dirigidos a obreros económicamente débiles, limitándose estos a proteger a aquellos trabajadores menos cualificados y con peor remuneración. Por ello se propone la ampliación de los sujetos protegidos por los Seguros Sociales.

La ley de Bases de la Seguridad de 1963 y su Texto Articulado de 1966 indican que el campo de aplicación de la Seguridad Social estaría compuesto por: trabajadores por cuenta ajena, autónomos, socios-trabajadores de cooperativas de producción, servidores domésticos, estudiantes y funcionarios.

En lo referente a la ampliación de los riesgos y necesidades que son objeto de protección, sucede lo mismo, y es que los Seguros Sociales surgen de forma paulatina incorporando poco a poco diversos riesgos.

Pero con la implantación del Sistema de Seguridad Social junto a la Ley de Bases de 1963 y su Texto Articulado de 1966, se ampliaron los riesgos protegidos: “maternidad, enfermedades comunes y profesionales y accidentes de trabajo y no laborales, en cuanto generadores de incapacidades temporales e invalideces permanentes; vejez; muerte y supervivencia; desempleo; cargas o responsabilidades familiares”.

El poder público de la época, sostenía que el aseguramiento social no podía quedar al arbitrio de la voluntad de los particulares, sino que debe ser el Estado quien lo garantice. Por ello, y en parte, gracias a la reforma de 1963-1966 se consigue que el aseguramiento recaiga sobre entidades públicas, como el Instituto de Previsión social o las Mutualidades Laborales, además de la intervención de entes privados, como compañías de seguros o entidades colaboradoras del Seguro de Enfermedad⁴.

2. Sistema organizativo de la Seguridad Social.

2.1. Entidades gestoras de la Seguridad Social.

A medida que ha evolucionado nuestro Sistema de Seguridad Social han sido diferentes las entidades encargadas de la gestión. En un principio se ocupó el Instituto Nacional de Previsión, seguido de los ministerios de Trabajo y las Mutualidades Laborales, sin embargo, en la actualidad son entidades gestoras las siguientes:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): Se encarga de la gestión y administración de las prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social, excepto la gestión de invalidez y jubilación en su modalidad no contributiva y el desempleo. Sus competencias se recogen en el artículo 57.1 LGSS⁵.
- El Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE): Anteriormente llamado Instituto Nacional de Empleo (INEM), se encarga de la gestión de prestaciones de protección por desempleo, el pago de las prestaciones como: el reconocimiento de la misma, así como la suspensión y la extinción del derecho a percibirla. Además gestiona los servicios derivados de la prestación, la exigencia de la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas y el reintegro de las prestaciones, cuyo responsable es el empresario. También es del SPEE de donde sale los presupuestos destinados a las bonificaciones de la Seguridad Social.

⁴ MONTOYA MELGAR, ALFREDO, “La formación de la Seguridad Social española”, *Curso de Seguridad Social*, Tomshon Civitas, Navarra, 2005, p. 49-55.

⁵ SÁNCHEZ NAVARRO, Domingo A., “Instituto Nacional de Seguridad Social”, cit., p.141 y 142.

Sus competencias son: gestionar los programas de empleo y formación profesional que le correspondan y estén presupuestados⁶.

- El Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO): asume competencias en materia de personas mayores, excepto el reconocimiento y pago de las pensiones contributivas, incluyendo las que puedan derivarse de la creación y puesta en funcionamiento del sistema de protección a las personas en situación de dependencia y el desarrollo de políticas y programas en relación al envejecimiento activo de la población⁷.
- El Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA).

También existen Entidades Gestoras para Regímenes Especiales:

- Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. Este asiste a los trabajadores del mar, tanto en España como en el extranjero, por lo tanto, gestiona todas las prestaciones de estos trabajadores.
- La Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE)
- El Instituto Social para las Fuerzas Armadas (ISFAS).
- La Mutualidad General Judicial (MUGEJU).⁸
- Las Entidades gestoras cuentan con órganos técnicos y directivos y órganos de participación.

2.1. Los servicios comunes de la Seguridad Social.

El Real Decreto legislativo 1/1994 de 20 de junio nombra como único Servicio Común a la Tesorería General de la Seguridad Social, sin embargo el Real Decreto

⁶ SÁNCHEZ NAVARRO, Domingo A., “Instituto Nacional de Empleo”, cit., p. 203 y 204. VIDA SORIA, José; MONERO PÉREZ, Luis; MOLINA NAVARRETE; Cristóbal; QUESADA SEGURA, Rosa, “La Organización de la Gestión Estatal de la Seguridad Social”, cit. p. 128, 129,133 y 135.

⁷ SÁNCHEZ NAVARRO, Domingo A. “Instituto Nacional de Migraciones y Servicios Sociales”, cit. p.170 y 171. VIDA SORIA, José; MONERO PÉREZ, Luis; MOLINA NAVARRETE; Cristóbal; QUESADA SEGURA, Rosa, “La Organización de la Gestión Estatal de la Seguridad Social”, cit. p. 128, 129,133 y 135.

⁸ VIDA SORIA, José; MONERO PÉREZ, Luis; MOLINA NAVARRETE; Cristóbal; QUESADA SEGURA, Rosa, “La Organización de la Gestión Estatal de la Seguridad Social”, cit. p. 128, 129,133 y 135.

1600/2004 considera también, como servicios comunes a la Gerencia de Informática de la Seguridad Social y el Servicio Jurídico de la Seguridad Social.

La Tesorería de la Seguridad social cuenta con personalidad jurídica propia, es independiente de la Administración y se le califica como un organismo público autónomo. Su funcionamiento se rige por el principio de solidaridad y Caja Única.

Las competencias de la Tesorería General de la Seguridad Social vienen regulados en la Ley General de Seguridad Social, concretamente en los artículos 63 y 201 de esta ley y en el Real Decreto 1314/1984⁹.

Como órganos colaboradores en la gestión de la seguridad social tenemos:

A las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, las cuales se identifican como asociaciones debidamente autorizadas, sin ánimo de lucro y sujetas a las normas que se les establezcan. Estas se constituyen por empresarios que asumen una responsabilidad mancomunada con el objetivo de colaborar en la gestión de la Seguridad Social.

También contamos con la Colaboración Obligatoria y Voluntaria de las Empresas. La colaboración obligatoria consiste en el pago a los trabajadores por parte de la empresa de determinadas prestaciones por delegación de la respectiva entidad responsable. Se permite la colaboración voluntaria del empresario únicamente en lo referente a determinadas prestaciones¹⁰.

3. Políticas de empleo.

3.1. Antecedentes de las Políticas de empleo.

A finales del siglo XIX, el Estado ve la necesidad de intervenir en la política económica a causa de las alteraciones coyunturales, las crisis económicas y la aparición del pensamiento socialista.

⁹ SÁNCHEZ NAVARRO, Domingo A., “La Tesorería General de la Seguridad Social”, p. 183-186.

¹⁰ VIDA SORIA, José; MONERO PÉREZ, Luis; MOLINA NAVARRETE; Cristóbal; QUESADA SEGURA, Rosa, “La Organización de la Gestión Estatal de la Seguridad Social”, p. 135, 136, 137, 141 y 153.

Es a principios del siglo XX cuando la intervención estatal comienza a asumir mayor responsabilidad en la economía. A partir de aquí, el Estado comienza a estar seriamente ligado a las políticas económicas, las cuales tendrán distintos grados de intencionalidad en función de la situación política de cada momento histórico.

El Estado va a desarrollar su intervención a través de reglamentaciones y planes de actuación. Por tanto, “las políticas públicas se constituyen en programas de acción gubernamental en sectores concretos de la sociedad, en espacios geográficos concretos o en ámbitos de acción determinados, a través de las cuales el Estado interviene y regula aspectos de la vida social respecto de los que se presentan conflictos”¹¹.

En los años 70 se produce una crisis: la economía y el empleo se paralizan y las altas tasas de paro demandan la necesidad de crear medidas contra el desempleo, diferentes a las creadas años anteriores, puesto que estas no habían resultado muy eficaces. En este momento urgían medidas capaces de fomentar el empleo.

3.2. Estrategia Europea del Empleo.

Se pone en marcha entonces la Estrategia Europea del Empleo que ha supuesto la institucionalización de la intervención comunitaria en materia de empleo¹².

La Estrategia Europea para el Empleo nace como consecuencia del Tratado de Ámsterdam en noviembre de 1997. Su principal objetivo era reducir el desempleo en los próximos cinco años, por ello, se crean cuatro pilares fundamentales:

- **Empleabilidad:** es decir, la capacidad de encontrar un puesto de trabajo para así intentar acabar con el desempleo de larga duración y el de los jóvenes; la modernización de los sistemas educativos y de formación; un seguimiento activo de las personas en situación de desempleo, proponiendo una mejora en la formación para así lograr alcanzar el empleo.

¹¹ GRAU PINEDA, Carmen, “el coste de trabajo y su abaratamiento como medida de fomento de empleo: el punto de partida”, *Bonificaciones en la cotización y fomento del empleo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010, p.30.

¹² GRAU PINEDA, Carmen, “Las políticas de fomento de empleo en el marco de las políticas activas de empleo: el contexto”, cit. p. 36 y 37.

- El espíritu empresarial: Estableciendo normas claras, estables y fiables para poder gestionar y crear empresas.
- La adaptabilidad: Se pretendía mejorar la competitividad de las empresas en orden a un mejor funcionamiento de los mercados, seguido de un incremento de puestos de trabajo.
- La Igualdad de oportunidades: haciendo frente a las diferencias en razón de discapacidad, minorías étnicas o por sexo (hombre o mujer).

Además se creó un programa anual para planificar y ajustar las políticas de empleo de cada Estado miembro.

Años después, concretamente el 3 de marzo de 2010, se crea por la Comisión Europea la Estrategia Europea, con el objetivo claro de incrementar la productividad, la competitividad y la cohesión social. En esta nueva estrategia se redefinen y se ajustan los objetivos de las estrategias anteriores.

Se trata de una estrategia que debe ayudar a los países europeos a salir de la crisis convirtiendo a la Unión Europea en una economía que además de inteligente, es sostenible e integradora y capaz de mantener altos niveles de empleo, productividad y cohesión social. Aunque, es cierto que, el éxito de esta Estrategia dependerá mucho de la capacidad de los Estados Miembros para “adecuar sus estructuras económicas y sociales de una realidad emergente y definir políticas orientadas hacia los objetivos comunes y las prioridades marcadas en la misma”.

Su característica más importante es que configuró “una serie de objetivos que implicaban una conexión más directa entre el plano económico y el social”. Además se concretaron los objetivos principales de la Estrategia como, por ejemplo, que la tasa de empleo de la población entre los 20 y los 64 años debería pasar al 75% superando así el 69% actual. Todo esto se conseguiría: invirtiendo un 3% de PIB en I+D, mejorando las condiciones para invertir en I+D en el sector privado y con la creación de un indicador capaz de realizar un seguimiento de la innovación¹³.

¹³ GRAU PINEDA, Carmen, “La Estrategia Europea para el empleo”, cit. p. 132-137.
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/77/Est04.pdf

3.3. La Estrategia 2020 para el empleo.

Más adelante se crea la Estrategia 2020, la cual se caracterizaba porque con ella se intentaría mantener:

- Un crecimiento inteligente, con el objetivo de mejorar: los sistemas de financiación para reforzar la innovación, los resultados de los sistemas educativos y también se quería contar con un mercado único digital para familias y empresas.
- Un crecimiento sostenible, con el que se quería aprovechar mejor los recursos y conseguir una política industrial en la era de la mundialización.
- Un crecimiento integrador, se pretendía configurar una agenda para nuevas cualificaciones y empleo que pretendía modernizar los mercados de trabajo a la vez que se luchaba contra la pobreza creando una plataforma que garantizase la cohesión social. En el texto original de esta iniciativa se dice que: *“El objetivo es crear condiciones para modernizar los mercados laborales con objetivo de incrementar los niveles de empleo y garantizar la continuidad de nuestros modelos sociales. Esto significa habilitar a las personas mediante la adquisición de nuevas cualificaciones con el fin de que la población activa actual y futura se adapte a las nuevas condiciones y a potenciar cambios de carrera; reducir el desempleo; e incrementar la productividad laboral”*¹⁴.
- Como no iba a ser menos, en nuestra constitución española, contamos con una serie de artículos, los cuales, hablan del derecho de ciudadano a trabajar, bien es así que ya en el artículo 35.1 CE se reconoce este derecho a todos los españoles. Además en el artículo 40 CE también se menciona la responsabilidad de los poderes públicos en la consecución del pleno empleo, de hecho estos deben: *“...promover las condiciones favorables para el*

¹⁴ CABEZA PEREIRO, Jaime y BALLESTER PASTOR, María Amparo, “El contenido de la estrategia para el empleo 2020”, *La Estrategia Europea para el Empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010, p.22 y 23.

progreso social y económico...”. Seguido de este, nos encontramos el artículo 41CE haciendo mención a la protección que debe recibir aquel que quede en situación de desempleo.

3.4. Políticas Activas de Empleo.

La forma de actuación estatal como ya hemos adelantado en los artículos de nuestra constitución, es a través de políticas activas de empleo. Estas son un conjunto de medidas cuyo objetivo es conseguir empleo para toda la población activa, a la misma vez que intenta proteger económicamente a quienes no pueden acceder al mismo a pesar de pretenderlo. Por ello, se debe crear condiciones que faciliten la consecución del empleo.

Desde mediados de los años setenta el aumento del crecimiento del empleo ha forzado a los gobiernos a desarrollar varias políticas de empleo dirigidas a combatir la lucha contra el mismo.

La intervención del Estado va a ser tanto en el plano social, mediante la ordenación de medidas que van a incidir en el funcionamiento del mercado, como en el económico, a través de programas de empleo promovidos en el sector público, intentando así, solventar los problemas existentes en periodos de recesión económica.

Clasificación de las políticas de empleo. Hay dos clasificaciones principales:

A) Medidas que no suponen un gasto público, se encontrarían:

- Mecanismos de fijación de salario.
- Legislación sobre empleo.
- Despidos.
- Ordenación sobre el tiempo de trabajo.

B) Medidas que si suponen un gasto público. Estas son las políticas activas y pasivas de empleo.

C) Hay una segunda clasificación:

- “Medidas que inciden sobre la oferta de trabajo: está relacionada con la edad de escolarización y la de jubilación como forma de modificar la magnitud de la oferta de trabajo”.
- Medidas que inciden sobre la demanda de trabajo, aquí se sitúan:
 - Los incentivos al empleo de colectivos especialmente afectados por el desempleo.
 - La disminución de los costes empresariales.
 - La flexibilización del mercado de trabajo.
- Medidas que inciden sobre la oferta y la demanda de empleo:
 - Fomento de las iniciativas locales de empleo.
 - Creación y mejora del funcionamiento de las agencias públicas de empleo.
 - La autorización de las agencias privadas de colocación.
 - El apoyo financiero y fiscal a la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores.
 - La subvención y desarrollo de acciones formativas para los desempleados.
 - Etc.

A pesar de que exista esta distinción, la doctrina laboralista hace una sola clasificación, distinguiendo entre políticas activas y pasivas de empleo¹⁵.

3.5. Las políticas activas y pasivas de empleo.

Se entiende por políticas activas de empleo, aquellas medidas que realizan una lucha directa contra el desempleo. Están orientadas al empleo y la formación con el objetivo de mejorar el acceso al empleo de los trabajadores en situación de desempleo y la formación de aquellos trabajadores que se encuentran trabajando.

Estas medidas pretenden, además, fomentar la contratación estable, dicha situación se pretende conseguir a través de las bonificaciones.

¹⁵ GRAU PINEDA, Carmen, “Las políticas de fomento de empleo en el marco de las políticas activas de empleo: el contexto”, cit., p.45-50.

Sin embargo, las políticas pasivas, son medidas que lo que pretenden es proteger al trabajador en situación de desempleo hasta que este vuelva a reinsertarse en el mercado de trabajo. Están destinadas, por tanto, a suministrar ayudas económicas a aquel que haya perdido su empleo, siempre que cumpla con los requisitos legales, a percibir una renta sustitutoria de su trabajo.

Ambas políticas de empleo no deben entenderse de forma separada sino, más bien, debe haber una coordinación entre ambas políticas para que se consiga la eficacia.

Los principios generales de las políticas de empleo según el Real Decreto ley 3/2011 son: crear un “itinerario” formativo y de búsqueda de empleo para cada persona en situación de desempleo; Fomentar el autoempleo y la iniciativa emprendedora; promover la igualdad de oportunidades y que desaparezca la discriminación hacia aquellas personas que quieren acceder al empleo; y potenciar la dimensión territorial de la política del empleo teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo¹⁶.

Bloque II. Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social.

1. Diferencia entre bonificación y reducción a la cuota de la Seguridad Social.

Aunque las bonificaciones y las reducciones de la seguridad social son aparentemente similares, ya que ambas realizan deducciones de las cuotas empresariales a las que se les aplica una serie de porcentajes, las dos tienen como finalidad la reducción del coste de la Seguridad Social de las empresas y potenciar el acceso de determinados colectivos al mercado de trabajo. Sin embargo, estas se diferencian en quién se hace cargo de las mismas. Pues las reducciones son a cargo de los Presupuestos de la Tesorería General de la Seguridad social y las bonificaciones son a cargo del Presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Las bonificaciones son políticas activas de empleo dirigidas a determinados colectivos de trabajadores que tienen dificultad para acceder al mercado laboral. Como vamos a comprobar a lo largo de este trabajo, en nuestro país se han dictado numerosas

¹⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, “Capítulo XIX: Empleo y formación profesional, Manual de derecho del Trabajo, Centro de Estudios Manuel Acevedes, Madrid, 2010, p.616 y 617. 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.

normas con el objetivo de tener una lucha directa contra el desempleo, sin embargo no siempre se ha fomentado la contratación de forma efectiva sino que muchas veces se produce una especie de evolución de la contratación temporal, a la cual se sustituye mientras se mantiene la bonificación.

En cuanto a la diferencia que existe entre la bonificación y la reducción, es decir que una se financie a través del Servicio Público de Empleo Estatal y de las reducciones por los presupuesto de la Tesorería de la Seguridad Social, no existe ninguna regla general que especifique que esta es la forma de financiación de ambas sino más bien es la propia norma que regula el incentivo la que dedica un precepto con el cual se especifica el modo en el que aquél se va a sufragar.

Aún así, la Tesorería General de la Seguridad Social debe facilitar, mensualmente, al Servicio Público de Empleo Estatal: el número de trabajadores que hayan sido objeto de bonificación, “desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, 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. También la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal facilitará a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas”, detallados por colectivos, así como toda la información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a dichos colectivos que sea precisa.

Con la bonificación hay un claro beneficiario, el empresario, al cual se le van a reducir los costes laborales, pero aún así este debe cumplir varios requisitos, como estar al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social o no haber sido sancionado con infracciones graves o muy graves, además, en caso de no mantener al trabajador contratado en la empresa el tiempo que le exige la ley por ser beneficiario de algún tipo de bonificación, el empresario incumplidor está obligado al reintegro de la misma¹⁷.

¹⁷ ALVAREZ DE SOTOMAYOR, Lucia Dans, 2015, “El impacto de los incentivos económicos a la contratación y a la actividad autónoma en la sostenibilidad del sistema español de la Seguridad Social”, *Documentación Laboral* n°13, Vol. I, p.183-187.

2. Evolución normativa de las bonificaciones a la Seguridad Social.

2.1. Pactos de la Moncloa.

Los Pactos de la Moncloa fueron firmados en octubre de 1977 y ratificados por el Congreso y el Senado en noviembre de ese mismo año.

El cumplimiento del Pacto se hace a través de: las normas jurídicas recogidas en el Boletín Oficial del Estado o remitidas a las Cortes para su aprobación, a través de decisiones, acuerdos o posiciones de los diferentes grupos políticos, empresariales, sindicales y financieros.

En el apartado “política de saneamiento económico”, nos encontramos un apartado dedicado a “política de empleo” en él se explica cómo debido a la terrible situación económica en la que se encuentra España se evidencia la necesidad de reformar aquellos aspectos institucionales más característicos con el objeto de que estos respondan a los criterios y principios de una economía de una mercado más moderna.

Se dice en el pacto, que no se deben establecer sólo prohibiciones legales sino que se deben reforzar: el adecuado funcionamiento de las fuerzas sindicales y empresariales en un marco de libertad en la contratación¹⁸.

En el *Real Decreto 3280/1977 de 9 de diciembre* se dictan normas sobre derecho de bonificaciones en las cuotas a la seguridad social, a favor de aquellas empresas que procedan a la contratación temporal de trabajadores preceptores del subsidio por desempleo.

Según el artículo 6 del nombrado Real Decreto, el plazo de la duración de la bonificación serian los periodos comprendidos dentro del año 1978 que superen los 70 días cuando el contrato de trabajo sea inferior a los 6 meses. En cambio se bonificaran los periodos comprendidos dentro del año 1978 si excedan de 45 días, si la duración del

¹⁸ESPAÑA, Pactos de la Moncloa de 1977 a 1978, 1978, “Política de empleo y rentas, salarios y seguridad social”, Pactos de la Moncloa, *Cumplimiento del programa de saneamiento y reforma de la economía del 25 de octubre de 1977 al 1 de marzo de 1978*, vol. II, 1ª edic. p. 7-19.

contrato es superior a 6 meses y un día, sin llegar a superar los 9 meses. Y si el contrato es superior a los 9 meses se bonificarán todos los periodos comprendidos en el año 1978 que excedan de los 15 primeros días.

La bonificación será de un 50% de la cuota empresarial y la duración de la contratación temporal no puede durar más de 2 años ni menos de 70 días.

En el *RD 3281/1977 de 16 de diciembre* para el desarrollo de la disposición adicional segunda del *Real Decreto-ley 43/1977 de 25 de noviembre*, sobre política salarial y empleo, el cual se dicta espacialmente para favorecer a personas jóvenes que pretenden acceder por primera vez al empleo, señala expresamente en su artículo 8 el derecho a la bonificación del 50 por 100 de las cuotas a la Seguridad social, cuando se contrate por un periodo superior a 15 meses, la bonificación comprenderá todos los periodos de prueba del año 1978. En el caso que la contratación exceda de los 9 meses, sin llegar a alcanzar los 15 meses, se bonificarán “todos los periodos del año 1978 superiores a los dos primeros meses iniciales o al periodo de prueba pactado si éste fuese de superior duración”. Si la contratación superase los 9 meses se bonificarán todos los periodos dentro de 1978 superiores a los 3 meses¹⁹.

También tuvo especial importancia la *ley 50/1977, de 14 de noviembre*, sobre medidas urgentes de reforma fiscal. En su artículo 25 se habla de la creación del Programa de “Fomento Fiscal de empleo”, el cual se va a realizar una deducción fiscal en ciertos impuestos del “veinte por ciento de la retribución correspondiente a cada nuevo puesto de trabajo efectivamente incrementado”²⁰.

2.2. Resto de normativa para las bonificaciones.

En 1982 se dicta el *Real Decreto 1445/1982 de 25 de junio* con él se pretendía introducir una serie de medidas en una sola norma, pues de esta forma se agilizaría su difusión y por lo tanto su utilización. Así, esta norma se centró en trabajadores que habían agotado su prestación por desempleo o que tuvieran responsabilidades

¹⁹ GOBIERNO DE ESPAÑA, “Política de empleo y rentas, salarios y seguridad social”, cit., p.82-92.

²⁰ ALVAREZ DE SOTOMAYOR, Lucia Dans, “El impacto de los incentivos económicos a la contratación y a la actividad autónoma en la sostenibilidad del sistema español de la Seguridad Social”, cit. p174.

familiares, además de personas con discapacidad y mujeres con responsabilidades familiares. Con este Real Decreto, se contemplaban medidas relativas a la contratación temporal, el trabajo a tiempo parcial, la contratación en prácticas y para la formación; y se pretendía estimular la contratación en aquellos territorios donde existían mayores tasas de desempleo²¹.

En 1984 se aprueba el *Decreto-ley 1989/1984*, en el que se establecen bonificaciones a la contratación en prácticas y para la formación de tal forma que se reducirán las cuotas empresariales en contingencias comunes. Pero esta norma estaba dirigida únicamente a los trabajadores que no excedieran los 20 años, siempre que cumplieran una serie de requisitos²².

Por ello se publica la *ley 22/1992*, la cual va dirigida a incentivar a jóvenes menores de 25 años, jóvenes entre 25 y 29 años y mayores de 45 años, siempre que fueran parados de larga duración, y el colectivo de las mujeres, se bonificaban sus contratos en determinadas situaciones²³.

En 1997 se dictan el *Real decreto-ley 9/1997* y posteriormente la *ley 64/1997*, con tales normas se quería estimular la contratación indefinida. Se reducían la cotización de la Seguridad Social entre un 40 y un 80 por ciento de las cuotas por contingencias comunes en los contratos indefinidos para el fomento del empleo, incluso a los menores de 18 años se le podía realizar un contrato indefinido bonificado.

La bonificación tenían una vigencia de dos años, excepto para los desempleados mayores de 45 años porque en este caso la bonificación tenían igual duración que la vigencia del contrato.

Sin embargo la *Ley 63/1997*, iba dirigida a limitar el uso de contratos temporales modificando el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, sólo para los contratos de obra o servicio determinados y los eventuales por circunstancias de la producción.

²¹ RD-Ley 1445/1982 de 25 de junio, por el que se regular diversas medidas de fomento de empleo.

²² RD-ley 1989/1984 de 17 octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento de empleo.

²³ Ley 22/1992 de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento de empleo y protección por desempleo.

Además mediante negociación colectiva se debía fijar el número de contratos de formación y su duración, la cual no podía superar los dos años²⁴.

En 1998 se dicta el *Real Decreto ley 11/1998* con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo. Los empresarios temen muchas veces contratar a una mujer por el riesgo de que esta quede embarazada pero a esto el Plan Nacional de Acción para el Empleo da una solución, que consiste en que la seguridad social se haga cargo de los costes del empresario en situaciones de maternidad, paternidad, cuando los trabajadores se encuentren en periodo de descanso por tal causa, por adopción o por acogimiento de menores. Por lo tanto, en estos casos se pretende realizar una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales.²⁵ Más adelante se dictó el *Real Decreto-ley 15/1998* y con él se pretendía fomentar el contrato indefinido a tiempo parcial frente al temporal, a través de horas complementarias sólo para los contratos indefinidos a tiempo parcial²⁶.

A partir de la *ley 55/1999*, aumentan los colectivos susceptibles de bonificación, pasando a ser bonificadas las mujeres en oficios o profesiones con bajo índice de participación femenina. De hecho se les bonificaba la cuota sin necesidad de cumplir algún requisito²⁷.

La *ley 12/2001 de 9 junio*, además de incentivar los contratos indefinidos para el fomento del empleo, también pretendió ayudar a las mujeres desempleadas entre 16 y 45 años, los perceptores de la prestación por desempleo, los excluidos sociales y los primeros contratos laborales de los trabajadores autónomos ya incentivados económicamente en la *ley 55/1999*.

²⁴ RD-ley 9/1997 de 16 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de seguridad social y de carácter fiscal, para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo. Ley 64/1997 de 16 de diciembre por el que se regulan incentivos en materia de seguridad social y de carácter fiscal, para el fomento de la contratación indefinida. Ley 63/1997 de 26 diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

²⁵ ALVAREZ DE SOTOMAYOR, Lucía Dans, “El impacto de los incentivos económicos a la contratación y a la actividad autónoma en la sostenibilidad del sistema español de la Seguridad Social”, cit., p. 180. RD-Ley 11/1998 de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de las cuotas a la seguridad social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de maternidad, adopción y acogimiento.

²⁶ RD-Ley 15/1998 de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora de mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

²⁷ Ley 55/1999, de 29 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

Sin embargo, la *ley 12/2001* dejó de bonificar a los contratos que se realizasen con jóvenes de 30 años a pesar que eran un colectivo en el que más contratos temporales fluían. En los años siguientes y hasta el año 2006 las bonificaciones de las cuotas a la seguridad social permanecen igual sin ningún tipo de modificación²⁸.

La *Ley 43/2006* modificó la fecha que según la anterior *ley 12/2001*, permitía la conversión de los contratos temporales en indefinidos de aquellos firmados después del 31 de diciembre de 2003, la nueva fecha se estableció el 31 de diciembre de 2007.

Además esta ley del año 2006, pretendía que se estableciera un contrato indefinido desde el inicio de la primera relación laboral entre el trabajador y el empresario, evitando que esta fuera temporal, y para aprovechar luego la bonificación, se decidiera convertir en indefinido. A excepción de los contratos formativos, de relevo y sustitución que si se bonificaban en caso de conversión.

Con la *ley 43/2006*, las bonificaciones se ampliaron a contratos realizados a varones con edades comprendidas entre los 16 y los 30 años y a mujeres que se reincorporaban al empleo después de 5 años de inactividad laboral, siempre que éstas hubieran cotizado un mínimo de 3 años antes de su salida del mercado de trabajo. Además, eliminan las bonificaciones de la contratación indefinida inicial, a las mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino inscritas meses en la oficina de empleo o mayores de 45 años, o bien sin reunir dichos requisitos, los perceptores de prestaciones o subsidio por de desempleo de Régimen Especial Agrario o de renta agraria. También se sustituyen los porcentajes de bonificación de cuotas de Seguridad Social. Esta sustitución tenía como objetivo la reducción del coste laboral que provoca las bonificaciones, y que fuera mayor en los colectivos de menor cualificación y de menores salarios.

Se amplían también la duración de los incentivos económicos de los dos años a los cuatro años, para beneficiar la permanencia de los contratos indefinidos iniciales.

²⁸ Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma de trabajo para el incremento de empleo y la mejora de su calidad.

La *ley 43/2006* incentivaba la conversión de contratos temporales en fijos durante el segundo semestre de 2006, mediante una bonificación que se mantenía hasta los 3 años. Además se redujo la cotización empresarial por desempleo de los contratos indefinidos, el descenso del tipo de cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial y la limitación del encadenamiento abusivo del contrato temporal. En definitiva, esta ley tenía un claro objetivo y no era más que mejorar la estabilidad en el empleo, estimulando la contratación indefinida. Sin embargo, no se bonificaba la contratación de los varones de edades comprendidas entre los 16 y los 30 años que estuviesen desempleados durante un periodo inferior a 6 meses.

Tras esta reforma de 2006 se afirmaba la siguiente expresión “la bonificación es lo habitual y la excepción es la contratación es la contratación no bonificada”, pues prácticamente todos los colectivos estaban bonificados²⁹.

En el 2007 se publica la *ley 20/2007 de 11 de julio* y la *ley 5/2011* con ellas se quería: “incluir en una misma disposición todos los incentivos, bonificaciones y reducciones en la cotización a la Seguridad Social vigentes”³⁰.

En 2010 se dicta el *RD 404/2010 de 31 de marzo*, con el cual se le van a dar una serie de beneficios para “incentivar la implantación de actividades industriales, agrícolas, pesqueras y de acuicultura, así como del sector servicios, en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla” De estas ayudas económicas se podrán beneficiar los empresarios que contraten a trabajadores para que presten sus servicios en centros situados en estas dos ciudades como a los autónomos que además de residir en dichas ciudades ejerzan su actividad en dicho lugar³¹.

²⁹ ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, Lucia Dans, “El impacto de los incentivos económicos a la contratación y a la actividad autónoma en la sostenibilidad del sistema español de la Seguridad Social”, cit., p.181. Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo.

³⁰ Ley 20/2007 y ley 5/2011; ALVAREZ DE SOTOMAYOR, Lucia Dans, “El impacto de los incentivos económicos a la contratación y a la actividad autónoma en la sostenibilidad del sistema español de la Seguridad Social”, cit. p.178. Ley 20/2007 de 11 julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Ley 5/2011 de 29 de marzo, de economía social.

³¹ RD 404/2010 de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

Con el *RD-ley 20/2012 de 13 julio*, se suprimen varias bonificaciones, como es el caso de los mayores de 60 años con una antigüedad en la empresa de 5 años o más; o el de las mujeres cuyo contrato de trabajo era indefinido y las cuales se reincorporasen después de haber suspendido el contrato por maternidad o por una excedencia por cuidado de un hijo. Con esta ley se pretendía incentivar la contratación de personas discapacitadas, la contratación de jóvenes entre 16 y 30 años y de mayores de 45 años. Si la persona contratada fuera mujer la bonificación aumentaba.

Además, se derogan las bonificaciones al personal investigador en formación o el personal dedicado a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica con esto el legislador demuestra el escaso interés por fomentar la investigación a través de bonificaciones.

También, esta norma deroga “el derecho de las empresas a la aplicación de bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas de la Seguridad Social y en su caso, cuotas de recaudación conjunta”. Sin embargo, en la disposición transitoria se precisaba que este derecho que dice haber suprimido no se considera aplicable y, por lo tanto, sigue estando vigente³².

Con la *ley 13/2012*, se amplían las normas que regulan las bonificaciones relativas a contratación de personas con especiales dificultades en el acceso al empleo³³.

En 2013 se dicta la *ley 14/2013 de 27 de septiembre* de apoyo a los emprendedores y su internalización, con ella se pretendía realizar una especie de rebaja en las cuotas de la seguridad social para aquellos trabajadores que “causen alta inicial” en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Más adelante, aparece el *Real decreto ley 16/2013 de 20 diciembre* de medidas para favorecer la contratación estable y mejor empleabilidad de los trabajadores. Con esta ley se pretendía realizar una “reordenación normativa de los incentivos a la contratación” referidos a la cotización a

³² ALVAREZ DE SOTOMAYOR, Lucia Dans, “El impacto de los incentivos económicos a la contratación y a la actividad autónoma en la sostenibilidad del sistema español de la Seguridad Social”, cit., p. 185. Ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

³³ Ley 13/2012 de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

la Seguridad Social, donde se incluirán las bonificaciones y reducciones en la cotización en relación a la Seguridad Social vigentes a la entrada en vigor de esta norma.

Con la *ley 16/2013 de 20 de diciembre* se modifica la *ley 3/2012*, de tal forma que se amplían las bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos en prácticas a aquellas empresas usuarias que realicen un contrato de trabajo indefinido con trabajadores en prácticas cedidos por una empresa de trabajo temporal³⁴.

La *Ley 18/2014 de 15 de octubre* regula nuevas bonificaciones para los jóvenes. Y con el RD 475/2014 de 13 de junio vuelve a bonificarse el contrato al personal investigador que fue suprimido en 2012³⁵.

3. Bonificaciones actuales.

3.1. Bonificaciones y reducciones para la contratación de carácter general para los jóvenes según la Ley 11/2013.

Para aquellos *contratos a tiempo parcial con vinculación formativa que sea indefinido de duración determinada*, siempre que se realicen con *menores de 30 años*, inscritos en la Oficina de Empleo y siempre cumpliendo los requisitos que establece el artículo 9 de la *Ley 11/2013*, se les aplicará una reducción del 100% de la cuantía empresarial por contingencias comunes en empresas de menos de 250 trabajadores y el 75% en empresas de igual o superior plantilla.

La duración será de un máximo de 12 meses prorrogables por 12 meses más hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo de 15%.

En el caso de que la *contratación de un joven menor de 30 años*, inscrito en la Oficina de Empleo, sea realizada por una *microempresa o por empresarios autónomos*. Cuando el contrato sea indefinido, se reducirá el 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante 12 meses. Su duración será hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. Así lo indica el artículo 10 de la *Ley 11/2013*.

³⁴ Ley 14/2013 de 27 de septiembre, de apoyo al emprendedor. RD-ley 16/2013 de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

³⁵ Ley 18/2014 de 13 de junio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

En caso de realizar una *contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven y cuyo contrato sea indefinido*. Cuando se realice con un *mayor de 45 años* y siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 11 de la *Ley 11/2013*, se aplicará una reducción del 100€ de la cuota empresarial a la seguridad social. Tendrá una duración de 12 meses y la vigencia será hasta que la tasa de empleo se sitúe por debajo del 15%.

Cuando *se convierta en indefinido un contrato del primer empleo joven*, en el caso que sean *menores de 30 años* que estén inscritos en la oficina de empleo:

A su transformación, finalizada su duración mínima de 3 meses se les aplicará una bonificación de:

- 500 euros al año a hombres.
- 700 euros al año a mujeres.

La duración tendrá que ser de 3 años y su vigencia será hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, según el artículo 12 de la *Ley 11/2013*.

En el caso de contratos *en prácticas realizados con menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados*, independientemente del periodo transcurrido desde la finalización de sus estudios, se le aplicará:

- Una reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.
- Una bonificación adicional del 50%, de la cuota empresarial por contingencias comunes para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

La duración del incentivo será durante toda la vigencia del contrato y su vigencia hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. Y hasta el 30 de junio de 2016, en el caso de beneficiarios del sistema de Garantía Juvenil. Según el artículo 13 de la *Ley 11/2013*.

Sin embargo si el contrato *en prácticas se concierta con menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados, que realicen prácticas no laborales*, y estén acogidos al *RD 1543/2011*, se le aplicará:

- Una reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.
- Una bonificación adicional del 25% de la cuota empresarial por contingencias comunes para personas beneficiarias del Sistema de Garantía Juvenil.

La duración del incentivo y su vigencia será la misma que en el caso anterior.

Aquellas empresas de inserción que concierten un *contrato temporal o indefinido con menores de 30 años o menos de 35 años discapacitados en situación de exclusión social*, se les va a bonificar con 1650 euros al año durante toda la vigencia del contrato o durante los 3 años en la contratación indefinida. Su vigencia será indefinida y su regulación la encontramos en el artículo 14 de la *Ley 11/2013*.

Las *cooperativas o sociedades laborales que concierten contratos con menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados*, inscritos en la Oficina de Empleo, que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo, teniendo en cuenta que en el caso de las cooperativas, estas han tenido que optar por un Régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, según el artículo 14 de la *Ley 11/2013*.

En este caso se les aplicará una bonificación de 300 euros al año, su duración tendrá que ser de 3 años y su vigencia será indefinida.

Cuando se realice un *contrato indefinido con trabajadores procedentes de una ETT con contrato de primer empleo joven con trabajadores que hubieran estado contratados por una ETT con contrato eventual, “primer empleo joven” y puestos a disposición de una empresa usuaria que proceda a su contratación como indefinido*, se bonificarán las cuotas empresariales a la Seguridad Social de:

- 500 euros al año en el caso de tratarse de hombres.
- 700 euros al año en el caso de tratarse de mujeres.

La duración del contrato será de 3 años y la vigencia de la medida será hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. Se regirá por el artículo 12.4 de la *Ley 11/2013*.

En el caso de concertarse un *contrato indefinido con trabajadores procedentes de una ETT con contrato para la formación y el aprendizaje con trabajadores que hubieran estado contratados por una ETT para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición de una empresa usuaria que procede a su contratación como indefinido*, se llevará a cabo una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de:

- 1500 euros al año para hombres.
- 1800 euros al año para mujeres.

La duración del contrato será de 3 años y su vigencia indefinida, así nos lo hace saber la disposición final 4ª de la *Ley 11/2013*.

Si se realiza un *contrato indefinido para trabajadores procedentes de una ETT con contrato en prácticas con trabajadores que hubieran estado contratados por una ETT con contrato en prácticas y puestos a disposición de una empresa usuaria que procede a su contratación como indefinido*, se aplicará una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros al año en hombres y 700 euros al año en mujeres.

La duración y la vigencia serán igual que en el caso anterior. Su normativa la encontramos en la *Ley 14/1994* y el *Real Decreto Ley 16/2013*³⁶.

3.2. Bonificaciones y reducciones a la contratación de carácter general.

Para los *contratos indefinidos que se realicen con empresas de menos de 50 trabajadores* que se realicen con:

³⁶<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>;
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf; Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y del estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. RD-Ley 1543/2011 de 31 de octubre, por el que se regulan prácticas no laborales en empresas. Ley 14/1994 de 1 de julio, por el que se regulan las empresas de trabajo temporal. RD-ley 16/2013 de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

- *Mayores de 45 años desempleados*, inscritos en la oficina de empleo:
 - Si se trata de desempleados en general, se bonificará con 1300 euros al año.
 - Si se trata de mujeres subrepresentadas, es decir, mujeres en ocupaciones en los que este colectivo esté menos representado, se bonificará con 1500 euros al año.

- *Jóvenes de 16 a 30 años*, ambos inclusivo, desempleados inscritos en la Oficina de empleo:
 - Si se realiza con desempleados, ya sea hombre o mujer, el primer año se bonificará con 1000 euros, el segundo año con 1100 euros y el tercer año con 1200 euros.
 - Si se tratase de mujeres subrepresentadas, a las anteriores cuantías se les incrementarán 100 euros.

En ambos caso la duración del contrato deberá ser de 3 años y su vigencia hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, según la *Ley 3/2012*.

Cuando se concierta un *contrato indefinido* con:

- *Personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil*: se les bonificará con 1800 euros al año durante 6 meses y con vigencia hasta el 30 de junio de 2016, según *Real Decreto Ley 8/2014*.
- *Víctimas de violencia de género* y según indica el *Real decreto 1917/2008*, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género y la *ley 43/2006*. Se le bonificará con 1500 euros.
- *Víctimas del terrorismo*: Se les aplicará una bonificación de 1500 euros anuales.
- *Víctimas de violencia doméstica*: se le bonificará con 850 euros al año.
- *Trabajadores en situación de exclusión social*: 600 euros al año.

En ambos casos la duración del contrato debe ser de 4 años y tendrá una vigencia indefinida.

Cuando el *contrato indefinido* se realiza con *personas que sufren* algún tipo de *discapacidad*:

- Los *menores de 45 años* en general, recibirán una bonificación de 4500 euros al año y si se tratase de una discapacidad severa, es decir, que sufren parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% y la discapacidad física o sensorial fuese igual o superior al 65 %. En este caso, la bonificación alcanzaría los 5.100 euros al año.
- Las *mujeres* en general, recibirán una bonificación de 5.350 euros anuales, y en el caso de sufrir una discapacidad severa 5.950 euros anuales.
- Los *mayores de 45 años* en general, recibirán una bonificación de 5.700 euros al año mientras que si sufrieran una discapacidad severa la cantidad sería de 6.300 euros al año.

La duración de la bonificación será la vigencia del contrato y esta medida tendrá un carácter indefinido. Además su regulación la encontramos recogida en la *Ley 43/2006*.

Los contratos indefinidos que se realicen con un trabajador con *discapacidad por un Centro Especial de Empleo* y, tratándose de una relación especial, se bonificará el 100% de las cuotas empresariales por todos los conceptos durante la vigencia del contrato y de forma indefinida.

Ahora bien, si ese *contrato indefinido* se concierta con *trabajadores desempleados mayores de 52 años beneficiarios de subsidios* que indica el artículo 215 de la *Ley General de Seguridad Social*, a tiempo completo y de forma indefinida, estos trabajadores que se acogen voluntariamente a este programa, pueden compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena en aplicación de lo previsto en el párrafo primero del apartado 4 del artículo 228 del *Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*. Se bonificará lo que corresponda según el vigente Programa de Fomento de Empleo, su duración será la que considere el Programa de Fomento de Empleo y su normativa está recogida en el artículo 28.4 de la *Ley General de la Seguridad Social*, la *Ley 45/2002* y la *Ley 43/2006*.

En el caso de que el *contrato indefinido* se realice a *trabajadores* que tengan *exención de cotizaciones empresariales por contingencias comunes de los primeros 500 euros de la base de cotización*:

- Si es a tiempo completo: habrá una exención de cotización de los primeros 500 euros de la base de cotización.
- Si es a tiempo parcial: en jornadas equivalentes al 50%, los 500 euros, se reducirán en proporción a la jornada.

La duración de la bonificación será de 24 meses para aquellos contratos celebrados entre el 29 de febrero y el 31 de agosto. Tendrá una vigencia hasta el 31 de agosto de 2016 y finalizados los 24 meses, durante los 12 siguientes, las empresas con plantilla inferior a los 10 trabajadores, tendrán derecho a una reducción/ bonificación del 50%. Durante este nuevo periodo estarán exentos de la aplicación del tipo de cotización los primeros 250 euros de la base de cotización o la cuantía proporcionalmente reducida en los supuestos de contratación a tiempo parcial. Toda la normativa la encontramos recogida en el artículo 8 del *Real Decreto Ley 1/2015*³⁷.

3.3. Conversión de los contratos a indefinidos.

La *conversión de los contratos en prácticas en indefinidos*, tras la finalización de su duración inicial o prorrogada, de relevo y sustitución por jubilación en empresas de menos de 50 trabajadores:

- Para Hombres, la bonificación será de 500 euros anuales.
- Para Mujeres, la bonificación será de 700 euros anuales.

La duración de esta medida será de 3 años y de forma indefinida, según indica la *Ley 3/2012*.

³⁷<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>;
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. RD-Ley 8/2014 de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficacia. RD 1917/2008 de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo. RD 1/1994 de 24 junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley General de Seguridad Social. Ley 45/2002 del 12 diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. RD-Ley 1/2015 de 27 de febrero, de mecanismos de segunda oportunidad, reducción de cargas financieras y otras medidas de orden social.

Esta medida de fomento de empleo fue derogada desde el 1 de enero de 2013, excepto para las situaciones contempladas en la Disposición Final 12.2 de la *Ley 27/2012 de 1 de Agosto*.

La *conversión en indefinido* de los contratos temporales de fomento del empleo, así como los *contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje en las empresas ordinarias*, seguirán el mismo régimen que las contrataciones indefinidas iniciales en empresas ordinarias. A la conversión de todos los *contratos temporales en la Comunidad Económica Europea*, se les aplicará una bonificación del 100 por ciento de las cuotas empresariales de la Seguridad Social por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto. Todo esto lo tenemos recogido en la *Ley 43/2006*.

La *conversión de contratos para la formación y el aprendizaje y de formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2011*, que se transformen en indefinidos a partir del 1 de enero de 2012:

- En el caso de hombres: se reducirán 1500 euros de la cuota empresarial.
- En el caso de mujeres: la reducción será de 1800 euros.

En ambos casos y según la *Ley 3/2012*, la duración del incentivo será de 3 años y tendrá una vigencia indefinida.

La conversión de contratos temporales en indefinidos, celebrados con víctimas del terrorismo, violencia de género o doméstica, y con personas en situación de exclusión social, tendrán una bonificación de:

- Las Víctimas de violencia de género y terrorismo: 1500 euros al año.
- Las víctimas por violencia doméstica: 850 euros anuales.
- Persona en situación de exclusión social: 600 euros

La duración de la bonificación será de 4 años y su vigencia indefinida. Su regulación la encontramos en la disposición final 14 de la *Ley 3/2012*³⁸.

³⁸<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>;
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf. Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral. Ley 27/2012 de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo.

3.4. Contratos temporales.

Los *contratos temporales celebrados con personas con discapacidad*:

- Si se tratase de *contratos formativos*:
 - Para el *contrato en Prácticas y para el contrato para la Formación y el Aprendizaje*, si no se ha optado por el supuesto de no cumplir los requisitos de la *Ley 3/2012*, en el caso del contrato para la formación y el aprendizaje. Se reducirá el 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.
 - Para los *contratos para la Formación y el Aprendizaje en el supuesto de trabajadores discapacitados*, no se aplica el límite de la edad. Se reducirá el 75 % si la empresa cuenta con más de 250 trabajadores o el 100% de las cuotas del empresario en el caso de que la empresa tenga una plantilla inferior a 250 personas. El incentivo se aplicará durante toda la vigencia del contrato.

Ambos casos están regulados en la Disposición Adicional 20^a del Estatuto de los Trabajadores y la *Ley 3/2012* respectivamente.

- Aquellos *contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a los trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal*; o *contratos realizados con trabajadores con discapacidad por la Comunidad Económica Europea*. En ambos casos se les bonificará el 100 por cien de todas las aportaciones y durante toda la vigencia del contrato, según la *Ley 45/2012* y la *Ley 43/2006*.
- Los *contratos temporales de fomento de empleo*:
 - En *general*: En el caso de tratarse de *varones* menores de 45 años, se le bonificará con 3.500 euros de la cuota empresarial y 4.100 euros si son mayores de 45 años. Si se contratara a una *mujer* menor de 45 años la cuantía sería de 4.100 euros al año y de 4.700 euros en el caso de que la trabajadora y a haya superado los 45 años.
 - Si sufren *discapacidad severa*: a los *varones* menores de 45 años se les bonificará 4.100 euros y si superan esta edad, la bonificación alcanzará los 4.700 euros.

Si se contratara a una mujer menor de 45 años la bonificación será de 4.700 euros anuales si fuera menor de 45 años y de 5.300 euros si fuera mayor de dicha edad.

La duración del incentivo se prolonga durante la vigencia del contrato y su regulación la encontramos en la *Ley 43/2006*.

En caso de contratar de forma temporal a *víctimas de violencia de género o doméstica* la bonificación será de 600 euros durante toda la vigencia del contrato y si se tratase de *trabajadores en situación de exclusión social* 500 euros al año.

Si el contrato se realiza con *víctimas del terrorismo*, según la *Ley 43/2006* y la Disposición Final de la *Ley 3/2012*. Se les bonificarán las cuotas empresariales con 600 euros anuales durante toda la vigencia del contrato.

Un *contrato para la Formación y el Aprendizaje celebrado con jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo*, se les reducirá el 75 por ciento o el 100 por ciento de las cuotas empresariales durante toda la vigencia del contrato y según indica la *Ley 3/2012*³⁹.

3.5. Incentivos en materia de Seguridad Social para el mantenimiento de la contratación.

En los contratos de *trabajadores con 65 años y hasta los 65 y 2 meses de edad con una cotización efectiva de 35 años y 9 meses o más; o en contratos de trabajadores con 65 años y 3 meses o más de edad y 35 años y 6 meses o más de cotización efectiva* habrá una exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes (excepto IT), desempleo, FOGASA y Formación Profesional durante la vigencia del contrato. Así lo indica el artículo 112 bis de la *Ley General de la Seguridad Social* y la *Ley 27/2011*.

³⁹<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>;
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf, Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral. Ley 27/2012 de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo.

Si se realizara un *cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, por lactancia natural o bien, a causa de una enfermedad profesional*, la reducción de la aportación empresarial por contingencias comunes sería del 50%. Esta bonificación se mantendrá durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo. Así lo indican la *Ley 51/2007* y el *Real Decreto 1430/2009*.

En casos de *regulación temporal del empleo por suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada* se bonificará el 50% de la aportación empresarial por contingencias comunes hasta los 240 días, según la *Ley 3/2012*. El empresario deberá mantener el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso contrario deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas.

Según la *Ley 12/2001* aquellos trabajadores que sean *sustituídos en situación de descanso por maternidad, paternidad y riesgos* se les realizará una bonificación del 100% de la totalidad de la aportación empresarial por el periodo de suspensión de la actividad.

En *sectores del turismo, comercio vinculado al turismo y la hostelería* la bonificación será del 50% de la aportación empresarial por contingencias comunes, desempleo, FOGASA y Formación Profesional, durante los meses de marzo y noviembre según la *Ley 3/2012* y la *Ley 36/2014*. Este incentivo va dirigido a empresas que dedicadas al turismo y la hostelería que generen una actividad productiva en los meses de marzo y noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contrato de carácter fijo discontinuo⁴⁰.

⁴⁰<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>;
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf, Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. Ley 51/2007 de 26 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2008. RD 1430/2009 de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente, la ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social en relación con la prestación de incapacidad temporal. Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral. 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. Ley 36/2014 de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.

3.6. Incentivos en materia de Seguridad Social para la contratación de trabajadores en determinadas actividades o ámbitos geográficos.

Aquellos contratos celebrados con *personal investigador* que, con carácter exclusivo, se dediquen a actividades de investigación y desempleo e innovación tecnológica se le aplicará una reducción del 40% de la aportación empresarial por contingencias comunes durante todo el contrato siempre que se cumpla con las condiciones exigidas con carácter general para la adquisición y mantenimiento de los beneficios en la cotización a la Seguridad Social en el artículo 77 de la *Ley 13/1996*.

En la contratación con *personal investigador predoctoral en formación (contrato de duración determinada a tiempo completo con modalidad de contrato predoctoral)*, se le reducirá el 30% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes durante todo el contrato, así lo indica la *Ley 14/2011*.

Los contratos con *tripulantes de buques* inscritos en el Registro especial de buques y empresas navieras de Canarias se bonificará el 90% de la aportación empresarial durante toda la vigencia del contrato, según la *Ley 19/1994*.

Aquellos contratos realizados con *bomberos mayores de 60 años que puedan acogerse a los beneficios de jubilación anticipada o de 59 años con 35 años y más de cotización efectiva*, la reducción de la aportación empresarial será del 50% por contingencias comunes, salvo IT, y se le aplicará un incremento anual del 10% hasta un 100%. Hasta el cumplimiento de los 60 años, (*Ley 2/2008*).

La *contratación de trabajadores por cuenta ajena de Ceuta y Melilla que desarrollen su actividad en sectores de agricultura, pesca y acuicultura; Industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo, la construcción de edificios, Actividades Financieras y de Seguros y Actividades inmobiliarias*, la bonificación será del 50% de la aportación empresarial por contingencias comunes, Desempleo, Formación Profesional y FOGASA, durante la vigencia del contrato y según indica la *Ley 31/2011*.

Si se contrata a un *penado que realice actividades laborales en instituciones penitenciarias* se bonificará el 65% de la totalidad de las cuotas a la Seguridad Social, por Desempleo, Formación Profesional y FOGASA, según la *Ley General de la Seguridad Social*.

Aquellos contratos celebrados con *estudiantes universitarios y de formación profesional que realicen prácticas curriculares externas* se le bonificará el 100% de la cotización a la Seguridad Social según el *Real Decreto Ley 8/2014*⁴¹.

3.7. Incentivos en materia de Seguridad Social para trabajadores por cuenta propia.

A aquellos *hombres menores de 30 años y mujeres menores de 35 años* incorporados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia se les reducirá 15 meses y se les bonificará 15 meses adicionales del 30% de las cuotas que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo que corresponda según la *Ley General de Seguridad Social*.

A los trabajadores por cuenta propia *menores de 30 años* con alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores a contar desde la fecha a efectos de alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia, se aplicarán las siguientes reducciones/bonificaciones sobre la cuota que resulta de aplicar sobre la base mínima el tipo que corresponda: reducción del 80% durante los 6 primeros meses, reducción del 50% los 6 meses siguientes, reducción del 30% durante los 3 meses siguientes y bonificación del 30% en los 15 meses siguientes a la finalización del periodo de reducción. Tendrá una duración de 30 meses y está regulado por la *Ley General de la Seguridad Social*, el *Real Decreto*

⁴¹<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>;
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf. Ley 13/1996 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. Ley 14/2011 de 1 de julio, de la ciencia, la tecnología y la innovación. Ley 19/1994 de 6 de julio, de modificación del Régimen Económico y Fiscal de Canarias. Ley 2/2008 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009. Ley 31/2011 por la que se modifica la ley 35/2003 de 4 de noviembre, de Instituciones de inversión colectiva. RD-Ley 8/2014 de 4 de julio para la aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

4/2013 y la Ley 11/2013. En cambio, a trabajadores en estas mismas circunstancias pero con 30 años o más se le aplicará una reducción del 80% durante los 6 primeros meses, una reducción del 50% durante los 6 meses siguientes y una reducción del 30% durante los 6 meses siguientes sobre la cuota por contingencias comunes.

A trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, y en el Régimen Especial de trabajadores del Mar con 65 años y 0 a 2 meses de edad con una cotización efectiva de 35 años y 9 meses o más; o 65 años y 3 meses o más de edad y 35 años y 6 meses o más de cotización efectiva, se les realiza una exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas por contingencias comunes (excepto IT) y contingencias profesionales hasta que se produzca la baja. (LGSS y Ley 27/2011).

A las víctimas por violencia de género se les suspende la obligación de cotizar, según Ley Orgánica 1/2004.

A los familiares, hasta segundo grado, de titulares explotaciones agrarias con edad igual o superior a los 50 años y titular de la explotación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónoma, se reducirá el 30% de la aportación por contingencias comunes de cobertura obligatoria durante 5 años (Ley 18/2007).

A aquellas personas con discapacidad con grado igual o superior al 33%, siendo estos menores de 35 años y que causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha a efectos de alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia, se les aplicará una reducción equivalente al 80% durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos de alta, y una bonificación equivalente del 50% durante los 4 años siguientes. La duración será de 5 años y está regulado por la Ley 45/2002, el Real Decreto Ley 4/2013 y la Ley 14/2013.

A las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33% con alta inicial en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónoma, se les aplicaran una reducción del 80% durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la

fecha de efectos de alta, y una bonificación del 50% durante los 54 meses siguientes sobre la cuota por contingencias comunes. Durante 5 años y según indica la *Ley 45/2002* y la *Ley 14/2013*.

A los autónomos con pluriactividad:

- Con *cotización simultánea por cuenta ajena en 2014 por contingencias comunes, por cuantía conjunta igual o superior a 12.215,41€*, se le realizará una devolución del 50% del exceso a dichos 12.215,41€ o hasta el 50% de las cuotas por contingencias comunes ingresadas por el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia (*orden ESS/86/2015*).
- *Autónomos con alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia y que con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad*, su base de cotización puede ser comprendida entre: el 50% de la base mínima de cotización establecida anualmente en la *LPGE* durante los primeros 18 meses, y el 75% durante los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen. Durante 36 meses, según *Ley 14/2013*.
- *Cuando la actividad laboral por cuenta ajena sea a tiempo parcial con una jornada a partir del 50% de la correspondiente a la de un trabajador con jornada a tiempo completo comparable*, la base de cotización puede ser la comprendida entre el 75% de la base mínima de cotización establecida anualmente en la *LPGE* durante los 18 primeros meses, y el 85% durante los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este régimen. Durante 36 meses, según *Ley 14/2013*.

A los *trabajadores de Ceuta y Melilla: sectores de Agricultura, pesca y acuicultura; Industria, excepto energía y Agua, Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto transporte aéreo, construcción de edificios, actividades financieras y de seguros y actividades inmobiliarias* se le realizará una bonificación del 50% hasta la fecha de baja, según indica la *Ley 14/2013*.

Los trabajadores sustituidos y en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o en la lactancia o suspensión por paternidad, se realizará una bonificación del 100% de la aportación correspondiente a la

base mínima del Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia, durante el periodo de suspensión de la actividad y según indica la *LO 3/2007*.

A los *socios de cooperativas de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante, incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta Propia*, se practicará una reducción del 50% durante el año 2015 según indica la *Ley 36/2014*.

En las nuevas *altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos, incluidos los de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores del Mar*, se le aplicará una bonificación del 50% de la cuota que resulta 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, durante 18 meses, según la *Ley 3/2012*⁴².

3.8. Incentivos en materia de Seguridad Social para Empleados del Hogar.

Aquellos *empleados de hogar contratados bajo cualquier modalidad contractual y dados de alta en el Régimen General a partir de 1 de enero de 2012*, tendrán una reducción del 20% sobre la aportación empresarial por contingencias comunes durante el año 2015 según regula la *Ley 36/2014*.

⁴²<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>;
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf. Ley General de la Seguridad Social. RD 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y del estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Ley 18/2007. Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. RD-Ley 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Ley 14/2014, de 24 de julio, de Navegación Marítima. Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013. Ley 14/2013. Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Ley 3/2006, de 26 de mayo, de reforma de la Ley Orgánica 5/2001, de 13 de diciembre, complementaria de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria. Ley 36/2014, de presupuestos generales del estado para 2015. Aspectos fiscales y laborales. Ley 3/2012 de 10 febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

A los *trabajadores contratados bajo cualquier modalidad contractual y que hayan sido dados de alta en el Régimen General a partir del 1 de enero de 2012 para que presten servicios como cuidadores de familia numerosa*, se le aplicará una ampliación de la reducción del 20% sobre la aportación empresarial por contingencias comunes con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas, durante el periodo del cuidado de familia numerosa, según *Ley 40/2003* y *Ley 36/2014*.

Los *contratos de interinidad por violencia de género* serán bonificados con el 100% de la aportación empresarial por contingencias comunes, durante el periodo de sustitución según indica *LO 1/2004*.

Los *trabajadores con 65 años y 0 a 2 meses de edad y 35 años y 9 meses o más de cotización; o con 65 años y 3 meses o más de edad y 36 años y 6 meses o más de cotización efectiva*, se le aplicará una exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas de Seguridad social por contingencias comunes, excepto por I.T. Esto se aplicará durante toda la vigencia del contrato, según indica el artículo 112 bis de la *LGSS* y la *Ley 27/2011*.

Se podrán beneficiar de esta medida todas las empresas, con independencia de su tamaño, tanto si la contratación es a tiempo completo como si es a tiempo parcial, respecto de los contratos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de marzo de 2015, siempre que suponga creación de empleo neto⁴³.

4. **Tarifa plana para autónomos.**

El Gobierno español pone en marcha una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social, esta medida también se aplicará a los autónomos. Se podrán beneficiar todas las empresas sea cual sea su tamaño y con independencia de si la contratación es a tiempo completo o parcial. La misma consiste en cotizar por contingencias comunes 100 € al mes en los contratos a jornada completa y de 75 o 50

⁴³<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>;
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf. Ley 36/2014, de presupuestos generales del estado para 2015. Aspectos fiscales y laborales. Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas. Ley Orgánica 1/2014, de 13 de marzo, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, relativa a la justicia universal. Ley General de la Seguridad Social. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

euros en contratos a tiempo parcial, dependiendo de la jornada que se realice, este incentivo se prolongará por 24 primeros meses.

Asimismo, las empresas que cuenten con menos de 10 trabajadores, una vez hayan transcurrido los 24 meses pueden beneficiarse de una reducción del 50% de la cuota durante los 12 meses siguientes.

Esta medida se aplica según el *Real Decreto Ley 3/2014 de 28 de febrero* de medidas urgentes para el fomento de empleo y la contratación indefinida, en los contratos celebrados desde el 25 de febrero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014. Sin embargo, el gobierno ha visto necesaria la ampliación de su vigencia hasta el 31 de marzo de 2015 puesto que con esta “tarifa plana” se ha conseguido incentivar el empleo. A continuación se publica el *Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero*, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social y con dicha norma, el beneficio en la cotización se aplicará en aquellos contratos celebrados entre la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto y el 31 de agosto de 2016.

Las empresas y autónomos que se acojan a esta “tarifa plana”, deben mantener el nivel de empleo creado con la nueva contratación durante el periodo de aplicación de la reducción. Tampoco podrán realizar despidos disciplinarios u objetivos declarados improcedentes, o despidos colectivos en los 6 meses anteriores a la fecha de la celebración del contrato. Además esta reducción no es compatible con otras bonificaciones a la Seguridad Social.

Incluso, aquellas empresas que no mantengan el nivel de empleo total, ni el nivel de empleo indefinido en los 3 años siguientes al contrato, deberán reintegrar total o parcialmente las cantidades que se han ahorrado.

Si incumplen el primer año, se deberán ingresar la totalidad de la reducción, si incumplen el segundo año, deberán ingresar el 33%.

También se exige que la empresa esté al corriente con sus obligaciones con la Seguridad social y tributarias, y que no se le haya impuesto algún tipo de sanción por haber incumplido la legislación social en los dos últimos años.

Se espera que los ingresos de esta medida alcancen los 100 millones de euros en 2016 y estimando que 15.000 nuevos autónomos contraten una media de 1,3 trabajadores y a su vez estos estén recibiendo la prestación por desempleo y a un tercio de los contratos se les aplicase el incentivo del mínimo exento, se ahorraría en prestaciones unos 200 millones de media anual. Se estiman unos ingresos de 850 millones de euros en dos años y unos gastos de 600 millones.

Se prevé que se va a llevar a cabo la revisión de la tarifa plana, la cual se establecerá en 50 euros exactos y teniendo en cuenta que esta deriva de una reducción, no de una bonificación, ha de entenderse como una disminución de ingresos.

Además la ampliación de la tarifa plana a los autónomos acarreará un gasto adicional de 24.9 millones de euros⁴⁴.

5. Conclusión.

A lo largo de este trabajo he podido comprobar cuál es el fin de las bonificaciones, y es que estas pretenden conseguir la contratación estable, pero sobretudo el principal objetivo es proteger a los grupos de trabajadores más desfavorecidos o a aquellos que tienen especiales dificultades para permanecer en el mercado de trabajo. De hecho varios de los colectivos a los que se le incentiva, como jóvenes, mujeres o mayores de 45 años han conseguido hacerse un hueco en el mercado de trabajo. Pero de igual forma creo que protegiendo a determinados colectivos de trabajadores estamos realizando “una discriminación positiva”, pues se están dejando fuera a numerosos desempleados que no están considerados como un grupo con dificultad para acceder al empleo. Por lo tanto, se quedan fuera de ser beneficiarios de dichos incentivos muchos otros trabajadores que, por ejemplo, no entran en el rango de edad exigido para ser objeto de bonificación. Pues existen diversidad de jóvenes que quieren completar sus estudios y deciden seguir su andadura académica, incluso después de superar sus 30 años, por ejemplo preparándose unas oposiciones, entonces

⁴⁴“Los nuevos incentivos para autónomos sumarán 250 millones netos hasta 2017”; “El Gobierno propone la vigencia de la tarifa plana de 100 euros para la contratación indefinida de nuevos trabajadores hasta el 31 de marzo de 2015”; ARANZADI (NOTICIAS), Ley 3/2014 de 28 Febrero y RD ley 1/2015 de 27 Febrero.

estas personas, que ya no entran en el colectivo de jóvenes tendrán menor posibilidad de encontrar trabajo, pues los empresarios van a preferir contratar a un desempleado a cuyo contrato si se le va a aplicar una bonificación. En estos casos, se debería tener en cuenta si se trata de un joven que busca su primer empleo y no tanto la edad. Lo mismo ocurriría con un desempleado con cargas familiares que no ha superado los 45 años de edad, por lo tanto, va a tener una barrera a la hora de acceder al mercado, pues pasaría lo mismo que con el caso del estudiante mayor de 30 años, que el empresario elegirá concertar un contrato de trabajo con una persona que si pueda disfrutar de la bonificación.

Además considero que al mismo tiempo que protege a determinados grupos se beneficia a determinadas empresas que si pueden disfrutar de estas bonificaciones pero de alguna forma provocan la posible desaparición de muchas empresas del mercado que no pueden ser beneficiarias de tales incentivos. De hecho, resulta curioso que la ley considere emprendedor a empresarios que tiene más de 50 trabajadores a su cargo.

En cuanto a la contratación juvenil, he de decir que aún hay mucho que hacer, pues todavía existen diversidad de jóvenes desempleados, tengan o no formación académica. Bien es así, que el gobierno ha intentado combatir este problema publicando infinidad de normas, con el fin de acabar con el desempleo de los más jóvenes, pues cada vez el desempleado joven ve más complicado alcanzar un empleo estable, por ello, creo que es un buen momento para enfrentar este problema, introduciendo una bonificación a aquellos empresarios que concierten un contrato de trabajo con jóvenes menores de 25 años que no tengan estudios básicos y que a la vez que trabajan se forman para obtener la titulación académica básica.

Hemos comprobado a lo largo del trabajo, la diversidad de bonificaciones que existen, pero además en el caso de ser mujer este incentivo aumenta, por ello cada vez es menor la tasa de mujeres desempleadas en comparación con los hombres, los cuales además de haber sufrido un descenso en la demanda del sector de la construcción, al que pertenecían la mayoría de ellos, se ve claro como el empresario hace uso de los beneficios que le ofrece la Seguridad Social y teniendo constancia de las ventajas que podrá disfrutar a la hora de contratar, elige a una mujer.

El problema de los mayores de 45 años ha disminuido, pues con la bonificación que recae sobre este grupo se ha logrado que los considerados parados de larga duración vuelvan a ver una puerta de entrada al mercado laboral y que de esa forma descienda el número de perceptores de subsidio por desempleo o de rentas asistenciales desde el año 2014 hasta 2015.

El Servicio Público de Empleo Estatal es de donde sale el dinero que va a parar a las bonificaciones, pero también para las prestaciones o subsidios de los desempleados. Entonces, justo por el periodo de crisis en el que aún estamos inmersos y por la cantidad de desempleados que también depende de esta entidad, veo necesario que se revisen algunas de las bonificaciones actuales, pues, muchas veces llegan a bonificar la totalidad de la cuota. Un ejemplo de ello es la bonificación del 100% de la cuota empresarial de los contratos a las mujeres que tengan que suspender el contrato de trabajo por riesgos durante el embarazo o la lactancia natural. En este caso, he de decir que comparto la misma opinión que la profesora Lucia Dans Álvarez de Sotomayor, puesto en vez de bonificar el 100% de la cuota y por lo tanto coger más dinero del SPEE, se podría cambiar a la trabajadora a otro puesto en el que la misma no corra ninguna clase de riesgo durante su embarazo o durante el periodo de lactancia, dado que en este el caso de cambio de puesto no se bonificaría el 100 por cien de la cuota sino la mitad, es decir un 50 por ciento. Resulta bastante acertada la idea que tuvo el legislador en 1998 de bonificar los contratos en estos supuestos, pues así el empresario no se echaría para atrás a la hora de elegir a una mujer para que formara parte de su plantilla y no a un hombre, como había hecho hasta entonces, pues en el caso de que esta tuviera que coger una baja no supondría ningún tipo de gasto para el empresario pero con la situación económica actual estos detalles se deberían tener en cuenta.

Cuando se realiza un contrato de apoyo al emprendedor, el empresario deber mantener en la empresa al trabajador por 3 años. En el caso de que al terminar este periodo, el empresario decida despedir al trabajador, en muchos de estos casos la indemnización es inferior a la bonificación total que ha recibido el empresario durante esos 3 años. Por ello creo que el importe de la indemnización se debería elevar de forma que para al empresario no le resultara tan fácil despedir al trabajador cuando haya finalizado el periodo mínimo que la ley le exige.

Tengamos también en cuenta que hay contratos que disfrutan a la vez de más de un incentivo, como las personas con discapacidad severa que además de que el empresario va a recibir una bonificación por contratarlas, también va a beneficiarse de una deducción fiscal del impuesto de Sociedades, ley 43/2006 y ley 27/2014.

Bibliografía.

- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel; BARRIOS BAUDOR, Guillermo; SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda, “Requisitos para su constitución: diferencias con el resto de entidades aseguradoras”, *Protección social complementaria*, Laxes, Madrid, 2003.
- ALVAREZ DE SOTOMAYOR, L., 2015, “El impacto de los incentivos económicos a la contratación y a la actividad autónoma en la sostenibilidad del sistema español de la Seguridad Social”, *Documentación Laboral* nº13, Vol. I.
- CABEZA PEREIRO, Jaime y BALLESTER PASTOR, María Amparo, “El contenido de la estrategia para el empleo 2020”, *La Estrategia Europea para el Empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010.
- GRAU PINEDA, Carmen, “el coste de trabajo y su abaratamiento como medida de fomento de empleo: el punto de partida”, *Bonificaciones en la cotización y fomento del empleo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.
- IGLESIAS FERNÁNDEZ, José, “La Renta mínima de inserción: una forma de beneficencia pública”, *El Derecho del ciudadano a la renta básica*, Los Libros de la Catarata, Madrid, 1998.
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO, “La formación de la Seguridad Social española”, *Curso de Seguridad Social*, Tomshon Civitas, Navarra, 2005.
- PACTOS DE LA MONCLOA de 1977 a 1978, 1978, “Política de empleo y rentas, salarios y seguridad social”, Pactos de la Moncloa, *Cumplimiento del programa de saneamiento y reforma de la economía del 25 de octubre de 1977 al 1 de marzo de 1978*, vol. II, 1ª edic.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, “Capítulo XIX: Empleo y formación profesional, Manual de derecho del Trabajo, Centro de Estudios Manuel Acevedes, Madrid, 2010.
- SÁNCHEZ NAVARRO, Domingo A., “La Gestión de los Seguros Sociales obligatorios”, *La Gestión de la Seguridad social en España*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2003.

VIDA SORIA, José; MONERO PÉREZ, Luis; MOLINA NAVARRETE; Cristóbal;
QUESADA SEGURA, Rosa, “Un Esbozo Histórico-crítico de la Seguridad
Social y su evolución”, *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2012.

PORTALES DIGITALES

- <http://www.aranzadigital.es/maf/app/authentication/signon>
- http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/77/Est04.pdf
- <http://noticias.juridicas.com/>
- <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>
- http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf

