

Información general (Urgente)

Julio 2012

REAL DECRETO-LEY 20/2012, DE 13 DE JULIO, DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y DE FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD: SUPRESIÓN DE BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN Y OTRAS NOVEDADES.

Eduardo Ortega Figueiral Abogado.

PRIMERO.- El pasado sábado 14.07.12 se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley (RDL) 20/2012, de 13 de julio, y cuya entrada en vigor se ha producido al día siguiente, es decir, el 15.07.12. En dicho RDL se abordan, nuevamente, importantísimas reformas y modificaciones estructurales en los más diversos ámbitos: desde las administraciones públicas y el personal adscrito a las mismas, pasando por muy relevantes medidas de orden fiscal -sin lugar a dudas la más trascendente, al menos por su cuantía, se centra en la subida del IVA-, hasta incluso reordenar integralmente la normativa vinculada a la atención a las personas en situación de dependencia o aquélla otra vinculada a la liberalización de horarios en el comercio.

SEGUNDO.- Permítannos que en esta nota de urgencia nos centremos en aquellas medidas vinculadas al empleo y la Seguridad Social más relevantes que se han aprobado y especialmente en las que son de interés más directo a las empresas por su inmediata ejecutividad e importancia.

<u>TERCERO</u>.- Sin lugar a dudas, y de ahí la urgencia y objetivo fundamental de la remisión de esta información, entendemos como medida más relevante en el paquete de medidas "laborales" aprobadas tanto por su inmediatez en su aplicabilidad como por su ejecutividad <u>la supresión del derecho a la aplicación de bonificaciones a la contratación.</u>



Efectivamente, la Disposición Transitoria sexta del citado RDL, establece la citada supresión cuyos aspectos más relevantes son los siguientes.

- Se suprime el derecho de las empresas a la aplicación de las bonificaciones por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, cuotas de recaudación conjunta que se estén aplicando a la entrada en vigor de este RDL, en virtud de cualquier norma, en vigor o derogada, en que hubieran sido establecidas.
- Dicha supresión será de aplicación a las bonificaciones en las cuotas devengadas a partir del mes siguiente a la entrada en vigor del RDL. Es decir, con efectos de las bonificaciones que se viniesen acreditando en la cotización del mes de agosto de 2012. Por lo tanto, a partir de ese mes ya no cabrá aplicarse tales bonificaciones en cuotas.
- No obstante ello la supresión no es plena. Exclusivamente se mantienen las bonificaciones recogidas en las siguientes disposiciones:
 - Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral:
 - Es decir, se mantienen las bonificaciones incluidas y aprobadas por la reciente "reforma laboral 2012": bonificaciones en el novedoso contrato para emprendedores, para los contratos de formación y aprendizaje o para la transformación de relaciones temporales en indefinidas en empresas de menos de 50 trabajadores.
 - Los apartados 2, 3, 4, 4 bis, 5 y 6 del artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
 - Básicamente bonificaciones vinculadas a la contratación de discapacitados.



- Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria «E.coli».
- Artículo 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Real Decreto-ley 11/98, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento y disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
 - Las históricas bonificaciones vinculadas a contratos de interinidad para sustituir maternidades y similares y las paralelas bonificaciones a aplicar en las cuotas de los trabajadores precisamente en esos periodos de baja maternal, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, lactancia o paternidad.
- Disposición adicional novena de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
 - Nuevamente bonificaciones vinculadas a trabajadores discapacitados. Concretamente se mantienen las bonificaciones para contratos de interinidad con los que se sustituyan bajas por IT de discapacitados.



- Disposición adicional trigésima quinta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio.
 - Bonificaciones a trabajadores incorporados al RETA que tengan 30 o menos años de edad, en función de la base de cotización elegida y del tipo de cotización aplicable, según el ámbito de protección por el que se haya optado. El límite de edad señalado en el párrafo anterior será de 35 años, en el caso de trabajadoras por cuenta propia.
- Disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
 - Son las bonificaciones para personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.
- Artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.
- <u>La disposición adicional trigésima del Real Decreto Legislativo</u> 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de <u>la Ley General de la Seguridad Social.</u>
 - Fundamentalmente bonificaciones para penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias y empresas encuadradas en los sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excepto Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto el Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias, en las Ciudades de Ceuta y Melilla, respecto de los trabajadores



que presten servicios en sus centros de trabajo ubicados en el territorio de dichas ciudades.

En definitiva, el resto de bonificaciones "históricas" que las empresas se venían aplicando por normas ya derogadas o incluso por normas vigentes a la entrada en vigor de este RDL ya no serán de aplicación. Por lo tanto y como se puede apreciar el paquete de bonificaciones más relevantes que exclusivamente se mantendrán en base a las normas anteriormente expuestas se resumen en las siguientes:

- Bonificaciones aprobadas en la última "reforma laboral 2012"
- Bonificaciones vinculadas a los contratos concertados con discapacitados.
- Bonificaciones vinculadas a los contratos concertados con personas víctimas de la violencia de género.
- Bonificaciones vinculadas a los contratos de interinidad por sustitución de maternidades y situaciones análogas.

<u>TERCERO</u>.- Fuera ya de la supresión de las bonificaciones a la contratación apuntadas destacamos ya como novedades fundamentales del RDL en el ámbito del empleo y la Seguridad Social las siguientes. Dado el carácter de nota de urgencia de la presente Gaceta simplemente las apuntamos siendo desarrolladas con mayor profundidad en posteriores estudios:

- i. Se igualan los recargos por retrasos en el abono de las cuotas a la Seguridad Social hasta fijarlos en el 20 por 100 de la deuda.
- ii. Se establecerá una cuantía/porcentaje máximo exento de cotización para todos los conceptos que expresamente no proceda cotizar -los previstos en el art. 109.2 de la LGSS- y que se determinará reglamentariamente.
- iii. La prestación por desempleo contributiva, si bien mantiene su duración máxima, descenderá su cuantía del 60 por 100 al 50 por 100 de su base reguladora a partir del séptimo mes de cobertura.



- iv. Se endurecen los requisitos para la percepción de subsidios de desempleo -aquéllos susceptibles de ser percibidos tras la prestación por desempleo contributiva-: aquéllos que tengan rentas suficientes para sus necesidades. Se entienden como tales cualesquiera bienes, derechos o rendimientos derivados del trabajo, de capital mobiliario o inmobiliario, de las actividades económicas y los de asistencia prestacional.
- v. Igualmente quienes rechacen un puesto de trabajo adecuado o una oferta de formación durante el período de percepción del subsidio asistencial podrán perder la ayuda existente al efecto: 426 euros mensuales.
- vi. Modificaciones en el art. 33 del ET: Fondo de Garantía Salarial. Si hasta la fecha el salario base de cálculo para el abono de cuantías -tanto salariales como indemnizatorias- por parte de dicho Organismo no podía exceder del triple del salario mínimo interprofesional (SMI), ahora se reduce el doble de dicho SMI, incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias. Adicionalmente el número máximo de días de salario pendientes de pago a abonar por parte del Fondo de Garantía Salarial pasa a ser de 120 días (con anterioridad 150 días).
- vii. Se prevé, a falta de desarrollo específico, el incremento en un 5 por 100 de las bases máximas de cotización a la SS de los trabajadores a través de los Presupuestos Generales del Estado para 2013 y 2014.
- viii. Vinculada a dicha medida se prevé, a la espera de su correspondiente desarrollo, la rebaja de las cotizaciones sociales (tipos de cotización) en los ejercicios 2013 y 2014.
 - ix. Igualmente en dichos Presupuestos se prevé el incremento en un 1 por 100 de las bases mínimas de cotización a la SS de los trabajadores autónomos.

Barcelona, a 16 de julio de 2012