

## TEMA 46

**FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN ESTABLE. MODALIDADES, REQUISITOS Y CUANTÍA DE LAS AYUDAS. BENEFICIARIOS. COLECTIVOS CUYA CONTRATACIÓN GENERA DERECHO A LA AYUDA. OTRAS MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EN MATERIA FISCAL QUE FOMENTEN LA CONTRATACION INDEFINIDA Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. FINANCIACIÓN DE LAS BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN. COORDINACIÓN Y GESTIÓN CON LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

Este material es propiedad del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) estando disponible en la página web del Organismo. Están protegidos por los correspondientes derechos de propiedad e industrial.

Se autoriza su reproducción siempre que se garantice la gratuidad de su distribución, así como la expresa referencia al SEPE. Queda totalmente prohibido su uso y distribución con fines comerciales, así como cualquier transformación o actividad similar o análoga. En consecuencia, no está permitido suprimir, eludir o manipular el presente aviso de derechos de autor, y cualesquiera otros datos de identificación de los derechos del SEPE.

Estos temas han sido elaborados por distintos expertos/as, coordinados por la Subdirección General de Recursos y Organización del SEPE, con el objeto de proporcionar una ayuda a los candidatos/as en la preparación de las pruebas selectivas de acceso a la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Especialidad Empleo.

Se advierte que constituyen un material de apoyo de carácter orientativo, que en modo alguno agota la materia de la que trata, ni ha de entenderse como garantía de superación de las pruebas. El contenido de los temas no compromete al órgano de selección, que está sometido únicamente a las reglas, baremos o valoraciones de aplicación al proceso selectivo. Por otro lado, el SEPE no se obliga a la actualización permanente de su contenido.

## **1. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN ESTABLE. MODALIDADES, REQUISITOS Y CUANTÍA DE LAS AYUDAS.**

**1.1 Fomento de la contratación estable.** El programa o programas de fomento de empleo se dirigen fundamentalmente a impulsar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas. A tal fin se concentran los apoyos público en la contratación indefinida o estable y se favorece en algunos colectivos la conversión de contratos temporales en indefinidos tal y como se recoge en **la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, la Ley 3/2012, de 6 de julio (Conversiones) y en el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo.**

-Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en estos Programas de Fomento del Empleo las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales y cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este Programa de Fomento del Empleo.

Quedarán excluidos de los beneficios del presente Programa la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos. No se aplicará lo establecido en este apartado cuando se trate de la contratación de trabajadores con discapacidad por centros especiales de empleo de titularidad pública.

### **1.2 Modalidades:**

La **Ley 43/2006** regula las bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, incluidos aquellos que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su

jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Igualmente se regulan las bonificaciones para el mantenimiento del empleo de determinados trabajadores.

Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, así como con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica o con personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

También se incentiva la contratación de trabajadores bajo la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje regulado en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, este incentivo se recoge en el artículo 3 de la Ley 3/2012. Este artículo 3 también recoge la conversión en indefinido del contrato para la formación y el aprendizaje. Por otro lado el artículo 7 de la citada Ley 3/2012 establece la conversión incentivada del contrato en prácticas, relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

### **1.3 Requisitos.**

Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en el Programa deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.
- b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre

Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

#### **1.4 Colectivos y cuantía de las ayudas**

A) Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:

1) En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

2) En el supuesto del número anterior, la bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

3) Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.

4) En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

i) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

ii) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se

incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

5) Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

No obstante lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

B) Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 1.500 euros/año durante 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

Los empleadores que contraten indefinidamente a víctimas de trata de seres humanos, identificadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y que, en su caso, hayan obtenido la autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 2 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

C) Los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social, incluidos en los colectivos relacionados en la disposición adicional segunda de esta Ley, y que tengan acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes, podrán acogerse a las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que la contratación sea temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

En aquellos supuestos en los que el trabajador contratado haya finalizado un contrato de trabajo con una empresa de inserción social durante los 12 meses anteriores, no haya prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena para otro empleador con posterioridad al cese en la empresa de inserción y sea contratado por un empleador que no tenga la condición de empresa de inserción o centro especial de empleo, la bonificación será de 137,50 euros al mes, durante un periodo máximo de 12 meses. A la finalización de este periodo de 12 meses, serán de aplicación las bonificaciones previstas en los párrafos primero y segundo de este apartado hasta la duración máxima prevista.

D) Las bonificaciones por contratación indefinida establecidas para las víctimas de violencia de género, víctimas de violencia doméstica, víctimas de terrorismo y para trabajadores en situación de exclusión social serán de aplicación asimismo en los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos temporales celebrados con las personas pertenecientes respectivamente a cada uno de los colectivos a que se refieren dichos apartados.

E) En todos los casos mencionados en los apartados anteriores con excepción de los trabajadores con discapacidad, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje

igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.

Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de esta ley celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Los contratos de trabajo que se celebren con los trabajadores incluidos en los colectivos a que se refiere los párrafos anteriores se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

#### **-Conversiones. Ley 3/2012, artículos 3 Y 7**

#### **ARTICULO 3**

1.-Las empresas que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

En el supuesto de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los mismos términos, a idéntica reducción cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Las reducciones previstas anteriormente no serán de aplicación en los contratos para la formación y el aprendizaje cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidos en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, incluyendo los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

Los beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de las empresas aquí previstos consistirán en una bonificación cuando la contratación se produzca con trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 105 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, aplicándose dicha bonificación en los mismos términos que las reducciones previstas en los apartados anteriores.

## **ARTICULO 7**

2. Las empresas que transformen en indefinidos **contratos en prácticas**, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, o que transformen en indefinidos **contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación**, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en el párrafo anterior las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los mismos términos, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

En lo no previsto en estos dos artículos, será de aplicación lo establecido en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

El **Real Decreto-Ley 8/2019**, incluye diferentes medidas dirigidas a fomentar el empleo indefinido en determinados sectores de actividad y de personas desempleadas de larga duración.

1.- El artículo 7 articula el «**Plan de conversión de contratos temporales de trabajadores eventuales agrarios en contratos indefinidos**» que incluye a los trabajadores fijos-discontinuos.

En dicho artículo se posibilita a las empresas que transformen contratos temporales con trabajadores pertenecientes al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios del Régimen General de la Seguridad Social, incluidos los fijos discontinuos, al bonificarse la cuota empresarial por contingencias comunes, distinguiéndose su cuantía en función del encuadramiento del trabajador y de la modalidad de cotización –mensual o por jornadas reales trabajadas–. Además, con el objetivo de introducir medidas positivas para reducir la brecha de género, se establecen cuantías incrementadas en el caso de la conversión de contratos de mujeres trabajadoras.

Requisitos de los trabajadores:

El trabajador, encuadrado en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, deberá tener suscrito y en vigor un contrato de duración temporal cualquiera que sea la fecha de su celebración.



#### Requisitos de la empresa:

La empresa deberá mantener en empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de transformación del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.

En lo no establecido previsto en esta disposición, será de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 2.7.

#### Incentivos:

Las empresas que ocupen a trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen

General de la Seguridad Social, que transformen, antes del 1 de enero 2020, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con esos trabajadores, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos –discontinuos, tendrán derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social:

a) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que presten servicio durante todo el mes y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de 40 euros/mes (480 euros/año), durante dos años.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros/mes (640 euros/año)

b) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y su base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros/día, durante dos años.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 2,66 euros/día.

c) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere los 88,15 euros/mes, o los 4,01 euros por jornada real trabajada, durante dos años.

En el caso de mujeres la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere los 58,77 euros/mes, o los 2,68 euros por jornada real trabajada.

2.- En el **artículo 8 se introduce una bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración**. De esta manera, se pretende incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, mediante una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Para la aplicación de dicha bonificación, se establece que se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral.

Requisitos de los trabajadores:

Personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación.

Características del contrato:

Por tiempo indefinido a tiempo completo o parcial.

Requisitos de la empresa:

La empresa deberá mantener en empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.

No se consideraran incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 2.7.

Incentivos:

Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social, con una duración de 3 años, de:

»» Hombres: 1300 euros/año.

»» Mujeres: 1500 euros/año.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutaran de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

## **2.- OTRAS MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EN MATERIA FISCAL QUE FOMENTEN LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

### **Incentivos fiscales: Trabajadores con discapacidad**

Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la Incentivos fiscales respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

## **3. FINANCIACIÓN DE LAS BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN. DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA DE LA LEY 43/2006.**

Las bonificaciones previstas para las contrataciones establecidas en el Programa de Fomento del empleo regulado en esta Ley, se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal. Al Servicio Público de Empleo Estatal le corresponde supervisar y controlar la aplicación de las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social que se financian con cargo a la correspondiente partida presupuestaria de dicho organismo, de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como de las demás normas reguladoras de dichas bonificaciones.

La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal, el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, 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.

Con la misma periodicidad, 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 cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación

inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.

Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicarán por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

#### **4. COORDINACIÓN Y GESTIÓN CON LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA DE LA LEY 43/2006. ENCOMIENDA DE GESTIÓN.**

La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal, el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, 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.

Con la misma periodicidad, 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 cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.

De acuerdo con la Resolución de 7 de diciembre de 2007, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Acuerdo de Encomienda de gestión con la Tesorería General de la Seguridad Social para la realización de actuaciones de control de las bonificaciones a la cotización financiadas con cargo a los presupuestos del primero de dichos organismos:

A la Tesorería General de la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 18 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, actualmente artículo 21 de Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, le corresponde la gestión liquidatoria y recaudatoria de los recursos del Sistema de la Seguridad Social, en cuyos documentos de cotización se aplican las bonificaciones anteriormente indicadas, disponiendo a tal efecto de las aplicaciones informáticas y medios técnicos idóneos para un adecuado tratamiento de datos que facilite la tramitación de tales beneficios en la cotización, siempre dentro de la gestión liquidatoria y recaudatoria antes señalada. III. De acuerdo con las anteriores consideraciones y al objeto de lograr una mayor eficacia en el control y seguimiento de la aplicación de las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social, se hace necesario

por parte del Servicio Público de Empleo Estatal encomendar a la Tesorería General de la Seguridad Social la realización de cuantas actuaciones procedan a efectos del referido control a través de sus medios técnicos y aplicaciones informáticas, así como la comunicación directa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las irregularidades detectadas en ejercicio de tales funciones, en los términos fijados por el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, actualmente artículo 11 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

De conformidad con el citado artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, ambas partes suscriben el presente Acuerdo de encomienda de gestión.

1.-Objeto de la encomienda de gestión.- El Servicio Público de Empleo Estatal encomienda a la Tesorería General de la Seguridad Social la gestión material del control sobre las bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social, materializadas en los documentos de cotización y cuya financiación corresponda a dicho Servicio Público.

La gestión material que se encomienda se concretará en la realización de las siguientes actividades:

a) Revisión y control de posibles irregularidades en la aplicación de las referidas bonificaciones de cuotas financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, a excepción de las correspondientes a la formación profesional para el empleo, a través de los datos, programas y aplicaciones informáticas del citado Servicio Común de la Seguridad Social, a los efectos de proceder, en su caso, conforme a lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

b) Comunicación directa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de bonificaciones efectuadas en los documentos de cotización, a efectos de que se realicen, en su caso, las correspondientes actuaciones inspectoras, excepto en aquellos supuestos en los que la Tesorería General de la Seguridad Social deba actuar directamente conforme al Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

En todo caso, el Servicio Público de Empleo Estatal proporcionará a la Tesorería General de la Seguridad Social la información que resulte necesaria para desempeñar eficazmente la gestión encomendada.

Asimismo, la Tesorería General de la Seguridad Social proporcionará al Servicio Público de Empleo Estatal la información resultante de las actuaciones realizadas de acuerdo con lo establecido en las letras a) y b), con los formatos y contenidos que se determinen por ambos organismos.

La presente encomienda de gestión no supone la cesión de la titularidad de las competencias ni de los elementos sustantivos de su ejercicio, que corresponden al Servicio Público de Empleo Estatal.

SEPE