

DUDAS SOBRE APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

EJEMPLOS PRÁCTICOS

1. En qué consisten las bonificaciones para trabajadores de 60 o más años, según la regulación actual?

En la reforma laboral pactada recientemente, efectivamente, se mantienen las bonificaciones de contratos con mayores de 60 años, "en su regulación actual", siempre que tengan una antigüedad en la empresa de al menos 5 años. La regulación actual establece:

- Bonificación sobre la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, de los siguientes porcentajes:
 - a) 50%, para los que reúnan los requisitos citados (edad y antigüedad) por primera vez en 2006.
 - b) 60%, para los que ya reunían los requisitos citados en 2005.
 - c) 70%, para los que ya reunían los requisitos citados en 2004.
 - d) 80%, para los que ya reunían los requisitos citados en 2003.
 - e) 90%, para los que ya reunían los requisitos citados en 2002.

Dichos porcentajes se incrementarán en un 10% en cada ejercicio hasta alcanzar un máximo del 100%.

- Estas bonificaciones también serán aplicables a los trabajadores que reúnan los requisitos de edad y antigüedad y sean socios trabajadores o de trabajo de cooperativas y sociedades laborales, que mantengan un vínculo de carácter indefinido y siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena.

- La regulación actual a la que se remite la reciente reforma laboral pactada es la Disposición adicional quincuagésima de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

2.- Cuantía de las sanciones por malas prácticas en los temas de temporalidad, contrata y subcontrata y cesión ilegal de trabajadores.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la cesión ilegal de trabajadores constituye una infracción muy grave. Esta infracción es la más común en materia de contrata y subcontratas.

Según el artículo 7.2 de dicha Ley, es infracción grave la transgresión de las normas sobre contratos temporales por su utilización en fraude de ley o en supuestos distintos de los previstos legal y reglamentariamente.

Conforme al artículo 39 de dicha Ley, las sanciones se graduarán en los términos mínimo, medio y máximo, atendiendo a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, así como a circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

Conforme al artículo 40 de dicha Ley, la sanción por infracciones graves y muy graves será la de multa por los importes siguientes según su graduación:

- Grado mínimo:
 - Graves:* De 300,52 € a 601,01 €.
 - Muy graves:* de 3.005,07 € a 12.020,24 €.
- Grado medio:
 - Graves:* 601,02 € a 1.502,53 €.
 - Muy graves:* de 12.020,25 € a 48.080,97 €.
- Grado máximo:
 - Graves:* 1.502,54 € a 3.005,06 €.
 - Muy graves:* de 48.080,98 € a 90.151,82 €.

3.- Ejemplo sobre ahorro en bonificaciones para contratos con mujeres trabajadoras que acaban de ser madres.

- La legislación actual prevé una bonificación para contratos celebrados con trabajadoras que esté suspendido por maternidad o por excedencia para cuidado de hijo, ya sea indefinido o de duración determinada.

Dicha bonificación consiste en el 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes aplicable durante los 12 meses siguientes a la reincorporación efectiva al trabajo, salvo si se trata de un contrato temporal suscrito antes del 01/01/2006 y la empresa opte por su transformación en indefinido antes de haber transcurrido un año desde la reincorporación, en cuyo caso, la duración de la bonificación será de 18 meses.

- La reforma laboral recientemente pactada prevé para el supuesto descrito una bonificación sobre la cuota empresarial por contingencias comunes de 1200 € anuales durante 4 años.

>> Ejemplo práctico:

Se analiza el coste empresarial de cotización por contingencias comunes para un contrato de trabajo indefinido celebrado con una trabajadora que se reincorpora a su trabajo tras la suspensión por maternidad, una vez transcurrido 1 año desde su contratación y con una base reguladora por contingencias comunes de 750 € mensuales. Se analiza el coste relativo a los 5 primeros años de contrato.

La cuota empresarial por tal concepto es del 23,60%, es decir, 2124 € anuales y 10.620 € para los cinco primeros años de contrato, considerando que la base reguladora no varía a lo largo del mismo.

Con la legislación aún vigente, el empresario únicamente podrá aplicar la bonificación el primer año posterior a la reincorporación efectiva, por lo que el coste total por cotización por contingencias comunes relativo a los 5 primeros años de contrato será de 8496 €.

Con la reforma laboral, el importe total de la bonificación ascenderá a 4800 €, repartida a razón de 1200 € anuales durante los 4 años posteriores a la incorporación de la trabajadora, por lo que el coste total por cotización por contingencias comunes de los 5 primeros años de contrato será de 5820 €, es decir, el ahorro total para dicho período es de 2676 €.

4.- Ejemplo sobre ahorro en bonificaciones para contratos con trabajadores mayores de 45 años.

- La legislación vigente prevé la aplicación de bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes en contratos indefinidos, a tiempo completo o parcial, para desempleados mayores de 45 años, con arreglo al siguiente desglose:

- a) Mayores de 45 y hasta 55 años: 50% durante el primer año de vigencia del contrato y 45% durante el resto de su vigencia.
- b) Mayores de 55 años y hasta 65 años: 55% durante el primer año de vigencia del contrato y 50% durante el resto de su vigencia.

- La reforma laboral recientemente pactada aplica las bonificaciones a la cuota empresarial por contingencias comunes para el primer contrato indefinido celebrado con trabajadores mayores de 45 años, no siendo necesario que estén en situación de desempleo. El importe será de 1200 € durante toda la vigencia del contrato.

>> Ejemplo práctico:

Coste empresarial de cotización por contingencias comunes para contrato indefinido con trabajador de 45 años, para los tres primeros años de duración, con una base reguladora por tal concepto de 850 € mensuales.

a) Bonificaciones según la legislación vigente:

- Para el primer año de contrato la cuota empresarial será de 2407,20 €.

- a.1) Trabajador mayor de 45 y menor de 55 años (bonificación del 50%): 1203,60 €.
- a.2) Trabajador mayor de 55 y menor de 65 años (bonificación del 55%): 1323,96 €.

- Para los dos restantes años de contrato, la cuota empresarial en conjunto será de 4814,40 €.

- a.1) Trabajador mayor de 45 y menor de 55 años (bonificación del 45%): 1083,24 € por año (2166,48 € por los dos años).
- a.2) Trabajador mayor de 55 y menor de 65 años (bonificación del 50%): 1203,60 € (2407,20 € por los dos años).

- Coste y ahorro de la cuota empresarial para los tres primeros años de duración de contrato:

a.1) Trabajador mayor de 45 y menor de 55 años:
Coste total cuota empresarial: 7221,60 €.
Importe total bonificaciones: 3370,08 €.
Importe de la cuota a pagar: 3851,52 €.

a.2) Trabajador mayor de 55 años y menor de 65 años:
Coste total cuota empresarial: 7221,60 €.
Importe total bonificaciones: 3731,16 €.
Importe de la cuota a pagar: 3490,44 €.

b) Bonificaciones según la reforma laboral recientemente pactada:
Aplicable a trabajadores mayores de 45 años, tanto mayores como menores de 55 años:

Coste total cuota empresarial: 7221,60 €.
Importe total bonificaciones: 3600 €.
Cuota total a pagar: 3621,60 €.
- Diferencia con respecto a trabajador menor de 55 años: + 229,92 €.
- Diferencia con respecto a trabajador mayor de 55 años: - 131,16 €.

Según nuestros cálculos, la sustitución del porcentaje de bonificación por una cuantía fija (1200 € anuales durante toda la vigencia del contrato) supone que con la nueva reforma laboral, en el caso de trabajadores mayores de 55 años, la bonificación será más beneficiosa sólo para bases reguladoras iguales e inferiores a 750 € mensuales.

5.- Ejemplo sobre reducciones de la cuota empresarial por desempleo y Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Volviendo al ejemplo de la trabajadora indicado en el punto 3 (base de cotización de 750 € mensuales):

- Cuota empresarial anual por desempleo según la legislación vigente: 540 €.

- Cuota empresarial anual por desempleo con las reducciones pactadas en la reforma laboral:

a) Desde el 01/07/2006 al 30/06/2008 (reducción de 0,25%): 517,50 €.
Ahorro de 22,50 € anuales.

b) Desde el 01/07/2008 (reducción de un 0,25% adicional): 495 €.
Ahorro de 45 € anuales.

- Cuota empresarial anual por FOGASA: 36 €.

Tras la entrada en vigor de la reforma laboral se reduce el tipo de cotización al 0,20%, por lo que la cuota anual ascendería a 18 €.

6.- Ejemplo de coste por indemnización por despido improcedente a trabajador con salario medio y con cinco años de antigüedad en la empresa, según el contrato sea indefinido ordinario o indefinido para el fomento del empleo estable, respectivamente.

Salario bruto mensual: 1500 €.

- Indemnización por despido improcedente de contrato de trabajo indefinido ordinario (45 días de salario por año de servicio con un límite de 42 mensualidades): 12.944,25 €.
- Indemnización por despido improcedente de contrato de trabajo indefinido para el fomento de la contratación indefinida (33 días de salario por año de servicio con un límite de 24 mensualidades): 9492,45 €.
- Ahorro de 3451,80 €.

Fuente: www.emprendedores.es