

**REFORMAS SIGNIFICATIVAS EN MATERIA LABORAL Y DE
SEGURIDAD SOCIAL DERIVADAS DE LA DENOMINADA
LEY DE *ACOMPañAMIENTO***

(LEY 62/2003, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS FISCALES,
ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL. BOE DEL 31 DE
DICIEMBRE).

Abdón Pedrajas Moreno
Catedrático de Derecho y de la Seguridad Social

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho y de la Seguridad Social

Madrid, Enero 2004

SUMARIO

- 1.-El Título II de la Ley.
- 2.-La transposición de las Directivas Comunitarias sobre igualdad de trato.
- 3.-Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores.
- 4.-Modificaciones de normas en materia de Seguridad Social.
- 5.-Modificación de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- 6.- Modificaciones en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
- 7.-Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral.
- 8.-Modificaciones de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.
- 9.-Trabajo de extranjeros sin autorización de trabajo.
- 10.-El Programa de Fomento del Empleo para el año 2004.

1.-EL TÍTULO II DE LA LEY.

El Título II de la Ley es el que establece las medidas orden social.

En él:

- Se transponen las Directivas Comunitarias 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio de 2000 y 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, sobre igualdad de trato por razones étnicas, religiosas, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.
- Se modifican una serie de artículos del Estatuto de los Trabajadores, varias normas de la Seguridad Social, la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley de infracciones y sanciones en el oren social.
- Se establece una importante medida sancionatoria a los empresarios que utilicen trabajadores extranjeros sin autorización de trabajo.
- Se establece el Programa de Fomento del Empleo para el año 2004.

2.-LA TRANSPOSICIÓN DE LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS SOBRE IGUALDAD DE TRATO.

En el Capítulo II se establecen medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato reconocido en las Directivas Comunitarias 2000/43/CE y 2000/78/CE, transponiéndose así el contenido de las

mismas en nuestro ordenamiento. La Ley no se refiere solamente a los aspectos laborales sino que se extiende a todos los ámbitos.

Se aborda por primera vez la definición legal de la discriminación directa (*“cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”*) e indirecta (*“cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral , aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios”*) y del acoso (*“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”*) (art. 28.1).

Se reconoce expresamente la posibilidad de establecer medidas laborales de acción positiva en relación con el origen racial o étnico (art. 35) y se altera la carga de la prueba a favor del demandante por discriminación racial o étnica en los procesos civiles y contencioso-administrativos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia fundada de indicios de discriminación por las causas anteriores (art. 36).

Finalmente, se favorece y fomenta que los convenios colectivos establezcan medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación por estas causas (art. 42) y los denominados “*planes de igualdad*” a favor de las personas discapacitadas a adoptar por las empresas, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales (art. 43).

3.-MODIFICACIONES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Se modifican los siguientes preceptos:

- a) El art. 15.1, relativo al contrato de inserción de las Administraciones Públicas, sobre aspectos referidos a las retribuciones y cotizaciones a la Seguridad Social.
- b) Los arts. 4.2.c) y e), 16.2, 17.1 y 54.2.g), para dar cumplida cuenta de la transposición de las dos Directivas Comunitarias sobre igualdad de trato por razones étnicas, discapacidad, edad, religión o convicciones u orientación sexual. Así, en relación con el principio de no discriminación de los arts. 4.2.c) y 17.1 del ET; con las agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro del art. 16.2 del ET; o con el acoso por las causas anteriores en el reconocimiento del derecho (art. 4.2.e) del ET) y estableciendo otra causa de despido disciplinario en el art. 54.2.g) del ET.

4.-MODIFICACIONES DE NORMAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

En materia de Seguridad Social, resultan modificadas:

- a) La Ley General de Seguridad Social en tres aspectos:
- El art. 31.d), estableciendo una nueva causa para la extensión de un acta de liquidación: *“Aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, previstas reglamentariamente para la financiación de las acciones formativas del subsistema de formación profesional continua”*.
 - Los arts. 124.3 y 172.1, donde se hace una modificación de carácter técnico, sustituyendo el término *“incapacidad laboral transitoria”* por los de *“incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o de maternidad.”*
 - El art. 179.4, relativo al orden de preferencia entre las distintas pensiones derivadas de muerte y supervivencia, a los efectos de la limitación legal establecida de que la suma de las pensiones por muerte y supervivencia no podrá exceder del importe de la base reguladora que corresponda.

5.-MODIFICACIÓN DE LA LEY 45/1999, DE 29 DE NOVIEMBRE, SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONAL.

Se modifica el art. 3.1.c) de la Ley 45/1999 para transponer igualmente las Directivas Comunitarias señaladas en tema de igualdad de trato, completando las referencias a las distintas causas de discriminación incluyendo las referidas en las mismas.

6.- MODIFICACIONES EN LA LEY 13/1982, DE 7 DE ABRIL, DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS.

El art. 37 viene modificado, introduciéndose un nuevo art. 37 bis, por las mismas razones anteriores, esto es, para transponer respecto de los minusválidos lo dispuesto en la segunda de las Directivas Comunitarias sobre el principio de igualdad de trato.

En estos dos preceptos se viene a concretar el principio de igualdad de trato respecto de los discapacitados.

7.-MODIFICACIONES DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL.

La Ley de Procedimiento Laboral viene modificada en dos de sus artículos:

- a) El art. 96, relativo a la carga de la prueba, se modifica en el sentido de añadir nuevas causas, además del sexo (discapacidad, edad, estado civil, origen, incluido el racial o étnico, condición social, religión o convicciones, orientación sexual ideas políticas, afiliación o no a un sindicato) en orden a alterar la carga de la prueba si el demandante consigue probar la existencia de indicios de discriminación por alguna de estas causas.
- b) El art. 181, incluye expresamente el “acoso” entre las pretensiones que justifican la utilización del procedimiento especial de la tutela del derecho de libertad sindical y demás derechos fundamentales.

8.-MODIFICACIONES DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL.

La LISOS viene modificada por varios órdenes de razones:

- a) Para adecuar los tipos de infracciones a las dos Directivas Comunitarias transpuestas. Esto sucede con los arts. 8.12 y 13 bis y 16.2 de la LISOS.
- b) Para establecer nuevos tipos de infracción en relación con los incumplimientos de empresarios y beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas sobre formación profesional continua y ocupacional. Tal sucede con los arts. 14.4, 15.6 y 16.5 de la LISOS o con las modificaciones de los arts. 22.12 y 23.1.h) de la LISOS.
- c) Para modificar los tipos de infracción relativos al desempleo. Así, el rechazo de una oferta adecuada de empleo (arts. 17.1.c) y 3 de la LISOS) o determinados comportamientos en relación con la prestación por desempleo (arts. 24.3, 25.4, 26.4, 47 y 48.4 y Disposición Adicional Tercera de la LISOS).
- d) Para introducir un tipo nuevo acerca de la no remisión a la entidad correspondiente de las copias de los partes médicos de baja, confirmación de baja o alta de incapacidad temporal facilitadas por los trabajadores, o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización del sistema de presentación de tales copias por medios informáticos, electrónicos o telemáticos (art. 21.6 de la LISOS).

- e) Para modificar el art. 48. 4 de la LISOS, en cuanto a las competencias para imponer las sanciones administrativas en materia de empleo.
- f) Para modificar el art. 50.4 de la LISOS, sobre las infracciones del empresario por obstrucción a la labor inspectora.
- g) Amén de múltiples modificaciones de los títulos de las secciones o subsecciones de la LISOS.

9.-TRABAJO DE EXTRANJEROS SIN AUTORIZACIÓN DE TRABAJO.

El art. 48 de la Ley 62/2003 establece que cuando se sancione a un empleador que ha utilizado trabajadores sin autorización de trabajo, el importe de la multa establecida en la Ley 4/2000 se incrementará en la cuantía que resulte de calcular lo que hubiera correspondido ingresar como cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta, desde el comienzo de la prestación del trabajo del trabajador extranjero hasta el último día en que se constate dicha prestación de servicios.

10.- EL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA EL AÑO 1994.

1.- Normativa aplicable: Art. 44 Ley 62/2003.

2.- Fomento de la contratación indefinida a tiempo completo o a tiempo parcial (incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos).

2.1. Trabajadores beneficiarios.- Son beneficiarios los colectivos de trabajadores siguientes:

- Mujeres desempleadas entre 16 y 45 años.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo 6 o más meses.
- Trabajadores desempleados mayores de 45 años y hasta 55.
- Trabajadores desempleados mayores de 55 años y hasta 65.
- Trabajadores desempleados preceptores de subsidio por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- Trabajadores desempleados preceptores de subsidio por desempleo a favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- Trabajadores desempleados con renta activa de inserción.
- Trabajadoras desempleadas inscritas en las oficinas de empleo que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.
- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social.
- Personas que tengan acreditada por la Administración competente, la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia.
- Trabajadores de 60 o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años.
- Trabajadoras cuyo contrato sea suspendido por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo.

2.2.- Bonificaciones de las empresas.- Los incentivos consisten en bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes:

- a) Trabajadoras desempleadas entre 16 y 45 años:

- 25 por 100 durante el periodo de los 24 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

- 30 por 100 durante el periodo de los 24 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato, si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2003, que no haya tenido asalariados a su cargo en los 12 meses anteriores a la contratación y que contrate indefinidamente a su primer trabajador.

b) Trabajadoras desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino:

- 35 por 100 durante el periodo de los 24 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

- 70 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y 60 por 100 durante el segundo, si la contratación afecta a mujeres desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo por un periodo mínimo de 6 años o bien son mayores de 45 años.

- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2003 que no hayan tenido asalariados a su cargo en los doce meses anteriores a la contratación y contrate indefinidamente a su primer trabajador, la bonificación será del 40 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato. Si, además, la contratación afecta a mujeres desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo por un período

mínimo de seis meses, o bien son mayores de cuarenta y cinco años, la bonificación será del 75 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 65 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

c) Trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante un período mínimo de seis meses:

- 20 por 100 durante el periodo de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

- Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación será del 30 por 100.

- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2003, que no haya tenido asalariados a su cargo en los doce meses anteriores a la contratación y contrate indefinidamente a su primer trabajador, la bonificación será del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 35 por 100.

d) Trabajadores desempleados mayores de cuarenta y cinco y hasta cincuenta y cinco años:

- 50 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y 45 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

- Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación será del 60 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 55 por 100 durante el resto de la

vigencia del mismo. Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2003, que no haya tenido asalariados a su cargo en los doce meses anteriores a la contratación y contrate indefinidamente a su primer trabajador, la bonificación será del 55 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 50 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 65 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 60 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

e) Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y cinco y hasta sesenta y cinco años:

- 55 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y 50 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

- Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación será del 65 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 60 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2003, que no haya tenido asalariados a su cargo en los doce meses anteriores a la contratación y contrate indefinidamente a su primer trabajador, la bonificación será del 60 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 55 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo. Si la contratación se realiza a tiempo

completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 70 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 65 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

f) Trabajadores desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación:

- 50 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y 45 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

- Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación será del 60 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 55 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2003, que no haya tenido asalariados a su cargo en los doce meses anteriores a la contratación y contrate indefinidamente a su primer trabajador, la bonificación será del 55 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 50 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 65 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 60 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

g) Trabajadores desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social:

- 90 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y 85 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2003, que no haya tenido asalariados a su cargo en los doce meses anteriores a la contratación y contrate indefinidamente a su primer trabajador, la bonificación será del 95 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 90 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

h) Trabajadores desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción:

- 65 por 100 durante los veinticuatro meses siguientes | al inicio de la vigencia del contrato. Si la contratación se realiza con trabajadores mayores de 45 años y hasta los 55 la bonificación será del 45 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

- Si la contratación se realiza con trabajadores mayores de 55 años y hasta los 65, la bonificación será del 50 por ciento, durante el resto de la vigencia del mismo.

- Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación será del 75 por 100 durante los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2003, que no haya tenido asalariados a su cargo en los doce meses anteriores a la contratación y contrate indefinidamente a

su primer trabajador, la bonificación será del 70 por 100 durante los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 80 por 100 durante los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

i) Trabajadoras desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto:

- 100 por 100 durante los doce meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

j) Trabajadores desempleados en situación de exclusión social:

- Las empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten a este colectivo podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100 por un máximo de veinticuatro meses, en uno o en varios contratos, con la misma o varias empresas.

k) Personas víctimas de violencia doméstica:

- 65 por 100 durante un máximo de 24 meses, en uno o en varios contratos con el mismo o varios empleadores.

l) Trabajadoras cuyo contrato se suspenda por maternidad o excedencia por cuidado de hijo:

-100 por 100 durante los doce meses siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo tras el periodo de

suspensión por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo, en el supuesto de contratos de duración determinada suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la presente disposición.

-100 por 100 durante 18 meses, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del parto, siempre que éste se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de esta disposición .

2.3.- Mantenimiento de las bonificaciones.- Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente su contrato, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo de periodicidad incierta, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En ese caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento de empleo por la misma contratación no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

2.4.- Exclusión de las bonificaciones.- No se concederán estas ayudas cuando se trate de:

- Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y de menores en centros de internamiento, a la que se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social.

- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

- Contratación de trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido.

- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

- Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo del Real Decreto-Ley 9/1997, de la Ley 64/1997, de la Ley 50/1998, de la Ley 55/1999, de la Ley 14/2000, de la Ley 12/2001, de la Ley 24/2001, del Real Decreto Ley 16/2001, de la Ley 35/2002, de la Ley 53/2002 y de la Ley 62/2003, quedarán excluidas por un periodo de doce meses, de las bonificaciones. La

citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas. El período de exclusión se contará a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

2.5.- Requisitos de las empresas.- Las empresas beneficiarias han de reunir los siguientes requisitos:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, tanto en la fecha de concesión de las bonificaciones como durante la percepción de las mismas.

- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

2.6.- Régimen de incompatibilidades.- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

3.- Transformación en indefinidos (a tiempo completo o a tiempo parcial) de los contratos de duración determinada (incluidos los contratos formativos, contratos de relevo y contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación).

3.1.- Bonificaciones de las empresas.- Los contratos de duración determinada o temporales celebrados a tiempo completo o parcial con anterioridad al 1 de enero de 2004 que se transformen en indefinidos,

incluida la modalidad de fijo-discontinuo, hasta el 31 de diciembre de 2004, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Los contratos en prácticas, de aprendizaje y para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados a tiempo completo o parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, que se transformen en indefinidos hasta el 31 de diciembre de 2004, a tiempo completo o parcial, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato. Si la transformación es de contratos en prácticas o de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial, la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforma.

3.2.- Mantenimiento de las bonificaciones.- Rigen las mismas reglas que para el fomento de la contratación indefinida.

3.3.- Exclusión de las bonificaciones.- Rigen las mismas reglas que para el fomento de la contratación indefinida.

3.4.- Régimen de incompatibilidades.- Rigen las mismas reglas que para el fomento de la contratación indefinida.

4.- Trabajadores con 60 o más años y con una antigüedad en la empresa de 5 o más años.-

-Bonificaciones sobre las cuotas empresariales por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas: 50 por 100 para los que reúnan los requisitos por primera vez en 2004; 60 por 100 para los que ya reúnan los requisitos el año 2003; 70 por 100, los que los reunieran en el año 2002. Estos porcentajes se incrementarán en un 10 por 100 por cada año hasta el 100 por 100.

-Si al cumplir 60 años el trabajador no tuviera antigüedad de 5 años, la bonificación será aplicable a partir de la fecha que alcance esta antigüedad.

Madrid, Enero 2004.