

NEWSLETTER - PKF ESPAÑA

Nuestros principales servicios son la solución a cualquier aspecto societario, entre los cuales destacan:

- Auditoría
- Consultoría empresarial
- Corporate
- Asesoría legal, mercantil y fiscal
- Outsourcing
- Recursos humanos

BONIFICACIONES Y REDUCCIONES A LA CONTRATACIÓN LABORAL



■ Editorial

■ Fiscal

- Planificación fiscal al final del 2012. Una necesaria reflexión

■ Laboral

- Bonificaciones y reducciones a la contratación laboral tras las reformas de 2012

■ Mercantil y Civil

- Comentarios a la Ley de Mediación en asuntos civiles y mercantiles

■ Contabilidad

- Tratamiento contable de los dividendos, tanto en efectivo como en acciones (*scrip dividends*)

■ Agenda

■ Normativa

■ Hemeroteca

diciembre
2012



Cuando llegamos a final de año es conveniente hacer un repaso de lo que nos ha deparado el ejercicio a punto de concluir, para ir preparándonos de cara al nuevo año que vamos a iniciar. En esta ocasión, es más necesario que nunca realizar un análisis de lo acontecido –en lo relativo al ámbito económico y empresarial– teniendo en cuenta que han sido abundantes las novedades legislativas.

Un año más, nos encontramos al final del ejercicio sabiendo de antemano que del resultado de nuestras cuentas a fecha de 31 de diciembre surgirá la cuota tributaria a ingresar en las arcas públicas. Todos los ciudadanos debemos contribuir al sostenimiento de los gastos públicos con arreglo a nuestra capacidad económica, pero tenemos la posibilidad de utilizar los medios legales existentes en cada momento para reducir, dentro del ámbito permitido por la ley, la factura fiscal. El empleo de los beneficios fiscales requiere un profundo conocimiento del ámbito tributario, y poco nos ayuda la constante aparición de normas que a menudo desdican a sus inmediatas antecesoras. En nuestro comentario fiscal exponemos las novedades más importantes aparecidas en el último tramo del presente año.

De igual forma, ante la actual situación de crisis existente, se han aprobado una serie de normas de gran trascendencia en el ámbito laboral. En lo que se refiere a incentivos a la contratación, la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, “abolió” el derecho a aplicar bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, aunque el apartado segundo de esta misma disposición establecía una amplia relación de excepciones. Además, quedaban sin suprimir las reducciones en las cotizaciones, que continúan siendo aplicables. La nueva regulación afecta a las cuotas correspondientes a las cotizaciones a partir del mes de septiembre, por lo que hemos creído conveniente

confeccionar un cuadro actualizado de las bonificaciones que continúan siendo aplicables después de este importante cambio normativo.

En el apartado mercantil se comenta la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, que establece por vez primera una regulación a nivel estatal de la mediación, aplicable por tanto en todo el territorio del Estado. Ante la creciente aparición de controversias entre empresas, resulta conveniente para las partes en conflicto evitar la judicialización de asuntos para mantener las relaciones jurídicas y económicas existentes y conseguir llegar a acuerdos dirigidos por un tercero ajeno a las partes. La Ley de mediación viene así a cubrir un vacío existente en nuestro ordenamiento, especialmente en el ámbito mercantil.

Por otra parte, dada la restricción del crédito actual por parte de las entidades financieras, y ante la creciente necesidad de tesorería por parte de las empresas para poder hacer frente a sus deudas, son muchas las compañías que están optando por posibilitar que sus accionistas sean retribuidos mediante la entrega de nuevas acciones en lugar de la retribución en metálico. Por ello, en nuestra sección dedicada al ámbito contable comentamos esta política de retribución de dividendos (en acciones o efectivo), utilizada cada día por un mayor número de empresas, y desarrollamos el tratamiento contable de las tres alternativas que se le presentan al accionista, pues cada una de ellas tiene un impacto distinto en la cuenta de resultados y patrimonio neto.

Como siempre, nuestro propósito es que estos comentarios le sean de utilidad y, una vez más, le invitamos a acudir a nuestro despacho para consultarnos cualquier duda o cuestión que precise. Asimismo, aprovechamos la ocasión para expresarle nuestros más sinceros deseos para el año que estamos a punto de estrenar. ■

Esta publicación no aceptará responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de las informaciones contenidas en el boletín.

D.L.: M 15101-2012

Planificación fiscal al final del 2012.

Una necesaria reflexión

Un año más, nos encontramos al final del ejercicio sabiendo de antemano que del resultado de nuestras cuentas a fecha de 31 de diciembre surgirá la cuota tributaria a ingresar en las arcas públicas. Constituye un deber para todo ciudadano contribuir al sostenimiento de los gastos públicos con arreglo a su capacidad económica, ya lo dice la Constitución, pero ello no significa que dicho mandato no comprenda la posibilidad para quien debe contribuir de utilizar los medios legales existentes en cada momento para reducir, dentro del ámbito permitido por la ley, la factura fiscal. Es cierto que el empleo de los beneficios fiscales requiere un profundo conocimiento del ámbito tributario, pero no lo es menos que las circunstancias presentes conducen a la aparición de normas que a menudo desdican a sus inmediatas antecesoras, lo que en poco ayuda a ajustar la cuota fiscal a lo pretendido por la propia ley. En las siguientes líneas trataremos de mostrar las novedades más importantes aparecidas en el último tramo del presente año.

I. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS. LAS NORMAS APARECIDAS A LO LARGO DEL 2012

En el presente ejercicio, y hasta fecha de hoy, hemos asistido, no sin asombro, a la aparición de un sinfín de reales decretos leyes, leyes, órdenes, instrucciones, o leyes que regulan lo dispuesto con carácter previo por reales decretos leyes. En definitiva, pese a que deberíamos estar ya acostumbrados, no podemos menos que hacer notar una vez más el despropósito que constituye para cualquier operador jurídico (y por lo que se refiere a la materia impositiva, todos lo somos) verse sometido a tamaño inseguridad en lo relativo a la correcta aplicación de la normativa tributaria; especialmente si se tiene en cuenta la facilidad con que la Administración inicia los procedimientos sancionadores ante un posible incumplimiento, incluso cuando el mismo viene provocado por la propia oscuridad generada por una norma modificada en el mismo ejercicio, de signo diametralmente opuesto. Sirva como ejemplo lo sucedido el pasado año con la deducción por adquisición de vivienda habitual.

No constituye el objeto de estas líneas referirnos nuevamente a todas las novedades aparecidas a lo largo del ejercicio, y ello porque ya en números anteriores hemos tenido la oportunidad

de desgarnar su contenido, tratando de hacer inteligible en la medida de nuestras posibilidades la tremenda complejidad de las mismas. Pese a lo dicho, si nos referiremos nuevamente a alguna de las medidas contenidas en Real Decreto-Ley 12/2012, de 30 de marzo, por el que se introducen diversas medidas tributarias y administrativas dirigidas a la reducción del déficit público, y en el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Y ello porque algunas de dichas medidas habrán empezado a tener efectividad a partir del mes de octubre, con el cálculo del pago fraccionado del Impuesto sobre Sociedades, entendiéndose que resultan de capital importancia.

De igual modo, nos referiremos a las novedades introducidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que ha modificado la Ley del IRPF. Y, por último, haremos una especial mención al Proyecto de Ley de modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude, toda vez que, en el caso de que se aprobara con su actual redacción, comportaría una modificación importantísima de la

relación entre los contribuyentes y la Administración tributaria.

II. UNA ESPECIAL REFERENCIA A LAS NOVEDADES FISCALES DEL PRESENTE EJERCICIO. LAS MEDIDAS QUE RESULTAN ESPECIALMENTE NOVEDOSAS

1. La modificación de los pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2012 (LPGE) regula la forma de determinar los pagos fraccionados del Impuesto durante el ejercicio 2012, fijando el porcentaje del 18% para la modalidad prevista en el artículo 45.2 de la Ley del Impuesto, mientras que establece la obligación de determinar el cálculo del pago fraccionado por la vía del artículo 45.3 de la misma Ley para los sujetos pasivos cuyo volumen de operaciones haya superado la cifra de 6.010.121,04 euros durante los 12 meses anteriores a la fecha en que se inicien los periodos impositivos dentro del 2012. Al mismo tiempo, y por obra de lo establecido por el Real Decreto-Ley 20/2012, se introducen modificaciones en los pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades calculados con arreglo a la modalidad del artículo 45.3 del TRLIS, adecuando su importe en función del

volumen de operaciones de la entidad. Así, para las entidades cuyo importe neto de la cifra de negocios sea inferior a 10 millones de euros, el porcentaje será del 21%; entre 10 y 20 millones de euros, el 23%; entre 20 y 60 millones de euros, el 26%; y más de 60 millones de euros, el 29%.

2. La modificación de las exenciones de las indemnizaciones por despido

La disposición final undécima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha incorporado una reforma de calado en el ámbito tributario. La Ley introduce una modificación en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en relación con las indemnizaciones por despido o cese del trabajador. Y en este sentido, se modifica el artículo 7c) de la Ley del Impuesto y se añade una nueva disposición transitoria vigésima segunda a la misma.

A tenor de la modificación operada por la Ley, para que proceda la exención de la indemnización por despido del trabajador será necesaria la declaración de la improcedencia del mismo en acto de conciliación o en sede judicial. Debe tenerse en cuenta que al mismo tiempo, y por esta misma Ley, se ha visto modificada la cuantía de la indemnización por despido improcedente, que ha quedado fijada con carácter general en 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades, lo que incide de pleno en la exención contemplada en la Ley, por ser este el importe que gozaría de exención.

La propia Ley se ha encargado de regular los supuestos en que el trabajador afectado por esta medida hubiese celebrado su contrato con la empresa con carácter previo a su entrada en vigor. Así, la nueva cuantía de indemnización será aplicable a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012, mientras que para los formalizados con anterioridad a dicha fecha la indemnización se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a esa fecha.

3. La nueva deducción por creación de empleo

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha introducido una modificación en la Ley del Impuesto sobre Sociedades, a cuyo tenor, con efectos a partir del 12 de febrero de 2012 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012), se da una nueva redacción al artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

Las entidades que contraten a su primer trabajador a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, que sea menor de 30 años, podrán deducir de la cuota íntegra la cantidad de 3.000 euros.

Las entidades que tengan una plantilla inferior a 50 trabajadores en el momento en que concierten contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, con desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo podrán deducir de la cuota íntegra el 50% del menor de los siguientes importes:

- El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
- El importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.

Esta deducción resultará de aplicación respecto de aquellos contratos realizados en el periodo impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores, y siempre que, en los 12 meses siguientes al inicio de la relación laboral, se produzca, respecto de cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a la existente en los 12 meses anteriores. La aplicación de esta deducción estará condicionada a que el trabajador contratado hubiera percibido la prestación por desempleo durante, al menos, 3 meses antes del inicio de la relación laboral.

Estas deducciones se aplicarán en la cuota íntegra del periodo impositivo

correspondiente a la finalización del periodo de prueba de un año exigido en el correspondiente tipo de contrato y estarán condicionadas al mantenimiento de esta relación laboral durante al menos 3 años desde la fecha de su inicio. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos mencionados determinará la pérdida de la deducción, que deberá regularizarse. No obstante, no se entenderá incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga, una vez transcurrido el periodo de prueba, por causas objetivas o despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

El trabajador contratado que diera derecho a una de las deducciones a que hemos hecho referencia no se computará a efectos del incremento de plantilla para la libertad de amortización por las empresas de reducida dimensión.

4. La limitación en la deducibilidad de gastos financieros

En el ejercicio 2012, se extiende la limitación a la deducibilidad de los gastos financieros a todas las empresas, salvo determinadas excepciones, sin que se exija para su aplicación la pertenencia a grupos mercantiles.

III. LEY 7/2012, DE 29 DE OCTUBRE, DE MODIFICACIÓN DE LA NORMATIVA TRIBUTARIA Y PRESUPUESTARIA Y DE ADECUACIÓN DE LA NORMATIVA FINANCIERA PARA LA INTENSIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES EN LA PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE

1. La limitación de los pagos en efectivo

El artículo 7 de la Ley establece que no podrán pagarse en efectivo las operaciones con un importe igual o superior a 2.500 euros o su contravalor en mo-

nada extranjera, en las que alguna de las partes intervinientes actúe en calidad de empresario o profesional. Pero se permite que dicho importe se incremente hasta 15.000 euros o su contravalor en moneda extranjera cuando el pagador sea una persona física que justifique que no tiene su domicilio fiscal en España y no actúe en calidad de empresario o profesional.

La principal crítica que merece la redacción propuesta es la generalización de la medida, toda vez que presume la existencia de un fraude fiscal en operaciones que nada tienen que ver con dicha figura. Si realmente se quiere controlar el movimiento de dinero en efectivo, resultaría mucho menos invasivo el establecimiento de una obligación informativa para el movimiento de estos capitales.

Constituye infracción administrativa el incumplimiento de las limitaciones a los pagos en efectivo. Serán sujetos infractores tanto las personas o entidades que paguen como las que reciban total o parcialmente cantidades en efectivo incumpliendo la limitación establecida. Tanto el pagador como el receptor responderán de forma solidaria de la infracción que se cometa y de la sanción que se imponga, y la Administración podrá dirigirse de forma indistinta contra cualquiera de ellos o contra ambos. La base de la sanción será la cuantía pagada en efectivo en las operaciones de importe igual o superior a 2.500 o 15.000 euros, y la sanción consistirá en multa pecuniaria proporcional del 25% de la base de la sanción.

El límite establecido por la Ley podría generar numerosos problemas prácticos con pequeños contribuyentes que no han cometido infracción alguna. Por ello, su aplicación generalizada resultaría desproporcionada.

2. La obligación de información sobre bienes y derechos en el extranjero

Los obligados tributarios deberán suministrar a la Administración tributaria, respecto a los bienes de que sean titulares o beneficiarios de bienes en

otros países, la siguiente información:

a) Información sobre las cuentas situadas en el extranjero abiertas en entidades que se dediquen al tráfico bancario o crediticio de las que sean titulares o beneficiarios o en las que figuren como autorizados o de alguna otra forma ostenten poder de disposición.

b) Información de cualesquiera títulos, activos, valores o derechos representativos del capital social, fondos propios o patrimonio de todo tipo de entidades, o de la cesión a terceros de capitales propios, de los que sean titulares y que se encuentren depositados o situados en el extranjero, así como de los seguros de vida o invalidez de los que sean tomadores y de las rentas vitalicias o temporales de las que sean beneficiarios como consecuencia de la entrega de un capital en dinero, bienes muebles o inmuebles, contratados con entidades establecidas en el extranjero.

c) Información sobre los bienes inmuebles y derechos sobre bienes inmuebles de su titularidad situados en el extranjero.

El régimen sancionador por incumplir el suministro de la información es especialmente severo. Y así, constituyen infracciones tributarias no presentar en plazo y presentar de forma incompleta, inexacta o con datos falsos las declaraciones informativas. También constituirá infracción tributaria la presentación de las mismas por medios distintos a los electrónicos, informáticos y telemáticos en aquellos supuestos en que hubiera obligación de hacerlo por dichos medios. La sanción prevista para dicho incumplimiento se fija en un mínimo de 5.000 euros.

3. Las ganancias no justificadas de patrimonio

Se modifica el artículo 39 de la Ley de IRPF, de tal manera que su redacción pasa a ser la que a continuación comentamos. Tendrán la consideración de ganancias de patrimonio no justificadas los bienes o derechos cuya te-

nencia, declaración o adquisición no se corresponda con la renta o patrimonio declarados por el contribuyente, así como la inclusión de deudas inexistentes en cualquier declaración por este impuesto o por el Impuesto sobre el Patrimonio, o su registro en los libros o registros oficiales. Las ganancias patrimoniales no justificadas se integrarán en la base liquidable general del periodo impositivo respecto del que se descubran, salvo que el contribuyente pruebe suficientemente que ha sido titular de los bienes o derechos correspondientes desde una fecha anterior a la del periodo de prescripción. En todo caso, tendrán la consideración de ganancias de patrimonio no justificadas y se integrarán en la base liquidable general del periodo impositivo más antiguo entre los no prescritos, la tenencia, declaración o adquisición de bienes o derechos respecto de los que no se hubiera cumplido en el plazo establecido al efecto la obligación de información sobre bienes y derechos situados en el extranjero. ■

Bonificaciones y reducciones a la contratación laboral tras las reformas de 2012

En el mes de julio, el apartado primero de la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, "abolió" el derecho a aplicar **bonificaciones** en las cotizaciones a la Seguridad Social, aunque el apartado segundo de esta misma disposición establecía una amplia relación de excepciones y, además, quedaban sin suprimir las **reducciones** en las cotizaciones, que continúan siendo aplicables. La nueva regulación afecta a las cuotas correspondientes a las cotizaciones a partir del mes de septiembre, por lo que hemos creído conveniente confeccionar un cuadro actualizado de las bonificaciones que continúan siendo aplicables después de este importante cambio normativo. Por motivos de extensión, no se han podido incluir las bonificaciones a la contratación dirigidas a ámbitos específicos (sector de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería, trabajadores discapacitados contratados por la ONCE, empleados de hogar, o aplicables a áreas geográficas concretas).

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE CARÁCTER GENERAL

TIPO CONTRATO	COLECTIVOS		CUANTÍA ANUAL (EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA		
Indefinido	Para empresas de menos de 50 trabajadores. Apoyo a emprendedores	Mayores de 45 años desempleados más de 12 meses ¹	Desempleados/as	1.300 €/año 108,33 €/mes	3 años ³	Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%	- Ley 3/2012 (art. 4 y DT 9 ^a 2)	
			Mujeres subrepresentadas ²	1.500 €/año 125 €/mes				
		Jóvenes de 16 y 30 años, ambos inclusive, inscritos en la Oficina de Empleo	Desempleados/as	1.º año, 1.000; 2.º, 1.100 y 3.º, 1.200				
			Mujeres subrepresentadas ²	Las anteriores cuantías se incrementarán en 100 euros/año				
	Víctimas del terrorismo ⁴ (art. 34 L 29/2011; art. 2.4 bis L 43/2006)		1.500 €/año 125 €/mes	4 años	Indefinida			
	Víctimas de violencia de género o de violencia doméstica ⁴ (art. 2.4 Ley 43/2006)		850 €/año 70,83 €/mes	4 años				
	Trabajadores en situación de exclusión social (art. 2.5 Ley 43/2006)		600 €/año 50 €/mes	4 años				
	Personas con discapacidad (art. 2.2 Ley 43/2006)		Menores de 45 años	En general	4.500 €/año 375 €/mes	Vigencia del contrato	Indefinida	- Ley 43/2006
				Discapacidad severa ⁵	5.100 €/año 425 €/mes			
			Mujeres	En general	5.350 €/año 445,83 €/mes			
Discapacidad severa ⁵				5.950 €/año 495,83 €/mes				
Mayores de 45 años			En general	5.700 €/año 475 €/mes				
			Discapacidad severa ⁵	6.300 €/año 525 €/mes				
Contratación de un trabajador con discapacidad por un CEE ⁶ (Relación de carácter especial) (art. 2.3 L. 43/2006)		100% cuotas empresariales por todos los conceptos	Indefinida	Indefinida				

**Bonificaciones y reducciones a la contratación
laboral tras las reformas de 2012**

TIPO CONTRATO	COLECTIVOS		CUANTÍA ANUAL (EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA			
Conversiones en indefinido	Conversión de contratos en prácticas, de relevo y sustitución por jubilación en empresas de menos de 50 trabajadores	Hombres	41,67 €/mes 500 €/año	3 años	Indefinida	- Ley 3/2012 (art. 7)			
		Mujeres	58,33 €/mes 700 €/año						
	Conversión de contratos para la formación y el aprendizaje ⁷	Hombres	1.500 €/año	3 años	Indefinidos	- Ley 3/2012 (art. 3.2 y DT 13ª)			
		Mujeres	1.800 €/año						
	Personas con discapacidad	- Conversión de contratos temporales		- Misma bonificación que las contrataciones indefinidas iniciales (empresas ordinarias)		- Ley 43/2006 (art. 2,6)			
		- Conversión de contratos temporales celebrados con CEE ⁶ (art. 2,3 Ley 43/2006)		- 100% de las cuotas empresariales a la SS por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto (CEE)					
		- Conversión de contratos temporales		- Misma bonificación que las contrataciones indefinidas iniciales (empresas ordinarias)					
- Conversión de contratos temporales		- Misma bonificación que las contrataciones indefinidas iniciales (empresas ordinarias)							
Victimas de violencia de género (LO 1/2004)	- Conversión de contratos temporales		- Misma bonificación que las contrataciones indefinidas iniciales (empresas ordinarias)		- Ley 43/2006 (art. 2,6)				
Victimas del terrorismo (art. 34 Ley 29/2011)	- Conversión de contratos temporales		- Misma bonificación que las contrataciones indefinidas iniciales (empresas ordinarias)		- Ley 43/2006 (art. 2,6)				
Trabajadores en situación de exclusión social	- Conversión de contratos temporales		- Misma bonificación que las contrataciones indefinidas iniciales (empresas ordinarias)		- Ley 43/2006 (art. 2,6)				
Contratación temporal	Contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal		100% todas las aportaciones	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	- Ley 45/2002 (DA 9ª)			
	Personas con discapacidad ⁸	Contrato temporal fomento del empleo (art. 2.2.4 L 43/2006)	En general	Hombres	Menores 45 años 3.500 €/año 291,66 €/mes	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	- Ley 43/2006 (DA 1ª)	
				Mujeres	Menores 45 años 4.100 €/año 341,66 €/mes				
			Discapacidad severa	Hombres	Menores 45 años 4.100 €/año 341,66 €/mes				
				Mujeres	Menores 45 años 4.700 €/año 391,66 €/mes				
		Contratados en CEE ⁶ (art.2.3. Ley 43/2006)		100% cuotas empresariales por todos los conceptos	4.700 €/año 391,66 €/mes				5.300 €/año 441,66 €/mes
		Víctima violencia de género o doméstica (art. 2.4 Ley 43/2006)		600 €/año 50 €/mes					
		Trabajadores en situación de exclusión social (art. 2.5 Ley 43/2006)		500 €/año 41,67 €/mes					
		Victimas del terrorismo (art. 34 Ley 29/2011; art. 2.4 bis Ley 43/2006)		600 €/año 50 €/mes					
	Contrato temporal para la Formación y el Aprendizaje	Jóvenes desempleados inscritos en la O. E., mayores de 16 años y menores de 309, contratados para la formación y el aprendizaje		Reducción del 75% o del 100% de las cuotas del empresario ¹⁰	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	- Ley 3/2012 (art. 3)		

1 Desaparece la exigencia contenida en el RD-Ley 3/2012 de haber estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación (art. 4.5 Ley 3/2012).

2 Mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado.

3 Asimismo deberá mantener el nivel de empleo alcanzado durante, al menos, un año desde la celebración del contrato.

4 Sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo (DF 14ª Ley 3/2012).

5 Discapacidad severa: Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% y discapacidad física o sensorial igual o superior al 65% (art. 2.parr. 2.2 Ley 43/2006).

6 Centro Especial de Empleo.

7 Serán de aplicación en los supuestos de contratos para la formación celebrados con anterioridad al 31-8-2010 y que se transformen en indefinidos a partir del 1-1-2012.

8 En el supuesto de trabajadores discapacitados, no se aplica el límite de edad.

9 Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, se podrá concertar este contrato con menores de 30 años (Disposición Transitoria novena Ley 3/2012).

10 Si la contratación la realiza una empresa con plantilla inferior a 250 personas (100%) y si es ≥ a 250 (75%).