



FOMENTO DEL EMPLEO Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Ricardo Morón Prieto

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Madrid

SUMARIO: ■ **INTRODUCCION:** *La variedad y complejidad de las normas sobre fomento de empleo* ■ **INCENTIVOS A LA CONTRATACION:** *A. Principios Generales. B. Régimen jurídico vigente en materia de incentivos a la contratación. a. Contratación indefinida: 1. Incentivos a la contratación indefinida inicial. 1.1 La contratación indefinida de minusválidos desempleados. 1.2 La contratación indefinida de otros colectivos (jóvenes, mayores de 45 años y parados de larga duración). 2. Incentivos a la conversión de contratos temporales en indefinidos. b. La contratación temporal. c. La reincorporación de trabajadores minusválidos.*

INTRODUCCIÓN

La variedad y complejidad de las normas sobre fomento del empleo

La producción normativa relativa a las medidas de fomento del empleo, presente en nuestro ordenamiento desde finales de los años setenta, ha alcanzado en los últimos tiempos una notable intensidad. En efecto la proliferación de normas reguladoras de estímulos o ayudas a la contratación, así como de las fuentes de emisión (comunitarias, estatales, autonómicas e incluso convencionales) hacen de estas uno de los conjuntos normativos más nutrido y complejo de las denominadas políticas activas de los países de la Unión Europea. Tal grado de producción normativa, justificada sobradamente por la alta tasa de desempleo de nuestro país, comporta, sin embargo algunos inconvenientes derivados de su complejidad tales como la dificultad de su conocimiento, interpretación y aplicación. A ello contribuye, sin duda, la existencia de una regulación dispersa en variadas normas de distinta índole y rango, a menudo asistemática, inspirada, en ocasiones, en principios diversos.

Por lo que se refiere a los destinatarios de las diver-

sas ayudas, sin pretender una clasificación exhaustiva, puede destacarse que en relación con los colectivos destinatarios de las ayudas puede destacarse que la mayoría de estas toma como destinatarios a grupos particularmente afectados por el desempleo. A saber, jóvenes, mayores de 45 años, mujeres y otros colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral. Dicho esto, no obstante, conviene destacar dos fenómenos cada vez más relevantes. Se trata, por un lado, de la progresiva ampliación de los colectivos destinatarios de estímulos y ayudas a la contratación. Por otro lado, la concentración de cada vez más ayudas en colectivos particulares, especialmente los parados de larga duración y, sobre todo las personas discapacitadas. Como se verá, este último colectivo está incluido en prácticamente todas las modalidades de ayudas existentes (bonificación a la contratación temporal e indefinida, al empleo autónomo, a la incorporación a empresas de la economía social, etc).

Y si, como se ha visto, los destinatarios de las ayudas son múltiples, el contenido de las acciones a favor del empleo que recoge nuestro ordenamiento es también muy variado. Teniendo todas ellas como fundamento el abaratamiento de los costes de la mano de obra son muchas sus manifestaciones así como su procedimiento, sus efectos y sus



fuentes de financiación. Por un lado pueden destacarse las ayudas económicas directas a las empresas o a aquellos que quieren iniciar una actividad autónoma o empresarial. Tales ayudas económicas suelen manifestarse en forma de subvenciones que pueden tomar como referencia el nivel de empleo o de contratación, o también el nivel de inversiones en general o en aspectos concretos - investigación y desarrollo, formación de la mano de obra, etc.-, o servir para financiar aspectos concretos - estudios de viabilidad, apoyo a la gerencia, etc. Junto a estas destaca un segundo grupo de ayudas manifestadas a través de reducciones en las cuotas de la Seguridad Social y en determinados impuestos. Tales ayudas - subvenciones y reducciones sociales o fiscales- difieren, como se verá después más detenidamente, tanto en los procedimientos administrativos para su concesión o tramitación como en sus efectos. Por otro lado, las acciones objeto de subvención y ayuda son también variadas, viniendo referidas tanto a la contratación - temporal, indefinida inicial o por conversión de un contrato temporal- como al inicio de la actividad independiente o autónoma o la incorporación a empresas de economía social.

Finalmente, hay que diferenciar la existencia de programas de fomento del empleo con una duración indefinida de aquellos que tienen una vigencia limitada en el tiempo (generalmente anuales, vinculados a las normas presupuestarias). Esto dificulta, en ocasiones - particularmente en relación con los programas anuales- no solo el conocimiento de su vigencia sino la interpretación de los problemas de transitoriedad. En este sentido no hay que olvidar que algunos programas a pesar de tener una vigencia anual prevén, sin embargo, ayudas que se prolongan más allá de la vigencia de la propia norma.

El objetivo, en fin, de este estudio que tiene un carácter predominantemente descriptivo, es hacer un repaso ordenado de los diversos estímulos estatales a la contratación y el fomento del empleo, exponiendo sucintamente los aspectos esenciales de su régimen jurídico. Todo ello con el ánimo de conjurar algunas de las deficiencias normativas mencionadas y con la intención de

que su adecuado conocimiento se traduzca en una mayor y mejor utilización.

Se dejan, por tanto, para otra ocasión, el análisis de las ayudas al empleo que en ejercicio de sus respectivas competencias en materia de ordenación económica, vienen desarrollando la mayoría de las Comunidades Autónomas, mencionando, no obstante, que en muchas de las ocasiones son estímulos complementarios de los estatales (cuando no son gestión de estos en el caso de las materias transferidas) y que su contenido se encuentra limitado a las ayudas económicas - fijadas sobre la contratación o las inversiones o, últimamente, sobre las reordenaciones del tiempo de trabajo- no pudiendo afectar a uno de los instrumentos principales de las ayudas al empleo, las bonificaciones en materia de Seguridad Social, al ser cuestión de estricta competencia estatal.

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

PRINCIPIOS GENERALES

Como se ha indicado, los estímulos al empleo vigentes se encuentran diseminados en una multiplicidad de normas dictadas muchas de ellas en momentos distintos y de acuerdo incluso con principios diversos. Así, durante la década de los ochenta, los estímulos al empleo fueron instrumentos secundarios e instrumentales respecto de lo que constituyó el eje de la política de empleo: el fomento y la flexibilización de la contratación temporal. Durante dicho periodo, a grandes rasgos, las ayudas a la contratación se referían a concretas modalidades contractuales - temporales e indefinidas- teniendo por destinatarios colectivos muy precisos - por ejemplo, minusválidos- y, en general con una duración breve. Dicho panorama cambió notablemente con la promulgación de la Ley 22/1992, que reguló por primera vez un verdadero programa de fomento del empleo estable cuyas características básicas - predicables también del Real Decreto 1451/1983, respecto de la contratación de minusvá-



lidos- son, de un lado, la incentivación mediante subvenciones a tanto alzado de la contratación de jóvenes, mujeres y mayores de 45 años por tiempo indefinido y en régimen de jornada completa y también su mantenimiento al menos durante tres años (en este sentido, se establece la obligación de mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados durante tres años o su sustitución por otro trabajador de las mismas circunstancias en caso de producirse un despido procedente). Por otro lado, esta regulación exige que la contratación incentivada suponga un incremento neto del empleo o la imposibilidad de acceder a las ayudas en caso de haberse producido amortizaciones no justificadas en periodos previos a la contratación objeto de ayuda pública. Además, se prevé la incompatibilidad de los beneficios legales con cualquier otra medida de fomento del empleo y, el sometimiento, para su obtención, a una compleja tramitación y al cumplimiento de posteriores obligaciones formales de suministro de información.

Los escasos resultados de este programa de fomento del empleo, junto con el mantenimiento de un alto porcentaje de desempleo y el progresivo aumento de la tasa de contratación temporal motivó, que en el marco del Acuerdo Interconfederal para Estabilidad en el Empleo (AIEE) (suscrito por CEOE, CCCOO y UGT) y el Acuerdo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y su Estabilidad (suscrito solamente por el Gobierno y los sindicatos mencionados) se modificara sustancialmente esta regulación, no solo en sus principios sino también en su configuración. En este sentido el AIEE incorpora como ideas básicas la promoción del empleo de calidad, mediante el estímulo de la contratación indefinida y la conversión de la contratación temporal. De ello da cuenta la nueva redacción del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, introducida por el Real Decreto-ley 8/1997, que impone al Gobierno el mandato de orientar las medidas de fomento del empleo de determinados colectivos a la contratación estable y a la conversión de los contratos temporales en indefinidos, criterios que han tenido su inmediata proyección en el programa de fomento del empleo recogido en el Real Decreto ley 9/1997, y posteriormente en la Ley 64/1997, susti-

tuida para el año 1999, por la Ley 50/1998 (modificada por el Real Decreto Ley 5/1999). Por su parte, el Acuerdo sobre el Contrato a Tiempo Parcial y su Estabilidad, recogido por el Real Decreto ley 15/1998, añade a las ideas mencionadas el fomento de esta modalidad contractual con una nueva configuración inspirada en los principios de equiparación en derechos a los contratos a tiempo completo, el equilibrio entre la flexibilidad y las garantías de los trabajadores y el fomento de su utilización de forma indefinida.

Pero como se indicaba, la nueva regulación, que deroga expresamente la Ley 22/1992, no solo se inspira en nuevos principios, sino que supone un cambio sustancial en la configuración y contenido de las ayudas públicas al empleo y la contratación, pudiéndose destacar como principales novedades las siguientes.

En primer lugar desaparece la fórmula general de subvenciones a tanto alzado a la contratación que es sustituida por la de bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Esto no solo comporta una variación del contenido -que ya es sustancial- sino también en la configuración de la ayuda, su forma de tramitación -la subvención ha de solicitarse y concederse previo oportuno expediente administrativo, mientras que las bonificaciones se tramitan mediante autoliquidación por el propio interesado-.

En segundo lugar desaparecen las anteriores obligaciones de creación de empleo neto y de mantenimiento de la contratación durante un determinado tiempo. En el nuevo sistema de fomento del empleo indefinido las ayudas -que no exceden de dos años de duración- van vinculadas a la permanencia en el empleo, de tal manera que si se extingue el contrato antes de los dos años se deja de tener derecho a las bonificaciones pero ello no tiene ningún efecto sobre las ya disfrutadas.

En tercer lugar, respecto de los colectivos destinatarios existen algunas variaciones subjetivas respecto del programa de la Ley 22/1992, entre las que destacan la incorporación, de un lado de los desempleados de larga duración y, de otro, los contratados temporales cuyo contrato se convierta en indefinido.



Finalmente, cabe resaltar que los incentivos a la contratación temporal han ido progresivamente desapareciendo - por esa inversión en la preferencia por la contratación estable- de manera que solo subsisten ayudas residuales destinadas a colectivos específicos -minusválidos- y a situaciones muy particulares - sustituciones por maternidad o excepciones por cuidado de familiares -.

RÉGIMEN JURÍDICO VIGENTE EN MATERIA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

CONTRATACIÓN INDEFINIDA

El régimen de las ayudas a la contratación indefinida encuentra regulación diferenciada en dos normas en función de los colectivos afectados. Por un lado el Real Decreto 1451/1983 (modificado por el Real Decreto 4/1999) regula los estímulos a la contratación indefinida de los desempleados minusválidos. Por otro lado, la Ley 50/1998 (modificada a su vez por el Real Decreto-ley 5/1999) establece un programa general de fomento de la contratación indefinida que se refiere, en primer lugar, a la contratación inicial de jóvenes, mayores de 45 años y parados de larga duración y, en segundo lugar, la conversión en indefinidos de contratos temporales estructurales, formativos y de sustitución.

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL

La contratación indefinida de minusválidos desempleados.

Desarrollando el principio general de dar prioridad a la integración laboral de los minusválidos, contenido en el artículo 36 de la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos, el Real Decreto 1451/1983 (modificado por el Real Decreto 4/1999, y desarrollado por la Orden de 13-4-1994), procede a regular las concretas medidas de fomen-

to del empleo de los trabajadores minusválidos.

El contenido de las ayudas es de los más completos e intensos y se refieren a los siguientes aspectos (ver cuadro I):

- Una subvención de 650.000 ptas. por cada contrato celebrado.

- Bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las derivadas de contingencias profesionales y las cuotas de recaudación conjunta en la cuantía del 70 o el 90 por 100 según se trate de una persona menor o mayor de 45 años, durante la vigencia del contrato.

- Junto a estas podrá solicitarse, eventualmente, una subvención de un importe máximo de 150.000 ptas. destinada a la adaptación de los puestos de trabajo o a la dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales.

Las condiciones para acceder a dichas ayudas son, por un lado, que la contratación, que debe realizarse obligatoriamente a través del INEM y con trabajadores desempleados, tenga carácter indefinido. En cuanto a la intensidad de la prestación se admite (novedad del RD 4/1999), la contratación indefinida a tiempo parcial incluida la modalidad de fijo discontinuo, pero en ese caso la subvención de 650.000 pesetas se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada (esta reducción no afecta, sin embargo, a las cuantías de las bonificaciones y la eventual ayuda para adaptación del puesto de trabajo).

Por otro lado, las empresas beneficiarias de las ayudas están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados por un tiempo mínimo de tres años, salvo que se despida a un trabajador por causa justificada, en cuyo caso deberá sustituirse por otro trabajador minusválido, beneficiándose en esta ocasión, solamente de las bonificaciones aplicables al periodo que reste hasta los tres años desde la primera contratación. El incumplimiento de esta obligación de sustituir tiene como consecuencia la obligación de reintegrar la totalidad de las cantidades percibidas.

Por último cabe destacar que el disfrute de estas ayudas (que son incompatibles con cualquier otra medida de fomento del empleo) está condicionada al cumplimiento por las empresas de determi-



nados requisitos - estar al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social- y al desarrollo de la tramitación legal establecida, que incluye no solo la solicitud sino también obligaciones adicionales de información anual sobre el mantenimiento del empleo.

Por otro lado, aunque no se trate de estímulos estrictamente laborales sino fiscales, conviene recordar que el artículo 36.bis de la Ley 43/1995 (en la redacción introducida por la Ley 66/1997) prevé una deducción de 800.000 ptas. de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades por cada incremento de persona/año respecto del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos (computando para tal promedio exclusivamente los trabajadores minusválidos/año con contrato indefinido y jornada completa).

La contratación indefinida de otros colectivos (jóvenes, mayores de 45 años y parados de larga duración).

Como se ha indicado, el Real Decreto-ley 9/1997, sustituido por la Ley 64/1997, derogó el anterior programa de fomento del empleo recogido en la Ley 92/1992, introduciendo nuevos criterios rectores de las ayudas al empleo indefinido. En este sentido, no solo se modifican los colectivos destinatarios y los contenidos de las ayudas (antes subvenciones ahora bonificaciones) sino que se flexibilizan notablemente el procedimiento y las obligaciones tanto formales como de mantenimiento del empleo (estas últimas desaparecen). La regulación relativa al fomento del empleo contenida en la Ley 64/1997, cuya vigencia se extendía hasta el 16 de mayo de 1999 ha sido sustituida por la contenida en la Ley 50/1998, vigente hasta el 31 de diciembre de 1999 (esta última ley establece que las contrataciones realizadas al amparo de la Ley 64/1998, gozarán de una bonificación del 20 por 100 durante un periodo de 12 meses, adicionales a los dos reconocidos en dicha ley).

Las acciones que son objeto de estímulo son las contrataciones indefinidas de desempleados inscritos en el INEM e incluidos en alguno de los siguientes colectivos: jóvenes menores de 30 años, desem-

pleados de larga duración y desempleados mayores de 45 años. Como novedad respecto a anteriores programas la Ley 50/1998 prevé la aplicación de los estímulos también a la contratación indefinida a tiempo parcial, incluyendo expresamente la contratación de trabajadores fijos discontinuos.

Los incentivos de este programa consisten en bonificaciones de cuantía decreciente durante un periodo de 24 meses en las cuotas empresariales a la Seguridad Social referidas exclusivamente a las contingencias comunes y varían según el colectivo a que se refieran (ver cuadro I).

En primer lugar, se bonifican las contrataciones de jóvenes menores de 30 años en la cuantía del 35 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 25 por 100 durante el segundo año.

En segundo lugar, se bonifica la contratación de parados de larga duración (PLD), esto es, aquellos que llevan inscritos en el INEM un periodo mínimo de doce meses, en un 40 y un 30 por 100 durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Dentro del colectivo de PLD se distingue, en tercer lugar, un supuesto cualificado de bonificaciones destinadas a la contratación de mujeres contratadas para prestar servicios en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino (en los que la mujer se encuentre subrepresentada): las cuantías en este caso ascienden al 45 y 45 por 100 según se trate del primer o el segundo año de contrato.

A este respecto hay que recordar que la Orden de 16 de septiembre de 1998, para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino (BOE 233/98, de 29-9), determina las actividades en las que las mujeres están representadas, sustituyendo al anexo III de la Orden de 6 de agosto de 1992, que se deroga. La orden de 16 de septiembre modifica la fórmula de establecimiento de las actividades con subrepresentación de la mano de obra femenina, al establecer un listado de actividades en las que la mujer no se encuentra subrepresentada, considerando por el contrario que están subrepresentadas en todas las demás profesiones u oficios. Por otra parte la norma determina este listado de



acuerdo con el sistema homologado por la Clasificación Nacional de Ocupaciones.

En cuarto y último lugar la Ley 50/1998 contempla bonificaciones para la contratación de desempleados mayores de 45 años en una cuantía del 45 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 40 por 100 durante el resto del contrato.

Junto a estas bonificaciones de carácter específico la Ley 50/1998 establece una bonificación de carácter transversal destinada al fomento de la contratación de mujeres. Así, se establece que cuando las contrataciones de personas incluidas en el colectivo de jóvenes menores de 30 años, parados de larga duración y mayores de 45 años, se realicen con mujeres la cuantía de las bonificaciones se incrementa en un 5 por 100 siempre que dichas contrataciones se realicen a tiempo completo.

El régimen jurídico de estas ayudas se completa con la regulación relativa a las exclusiones y limitaciones para su acceso, las incompatibilidades a

las que viene sometida y los requisitos generales para su disfrute.

Por lo que se refiere al primer aspecto, la Ley 50/1998 establece una serie de supuestos en los que la contratación no permite el acceso a las ayudas públicas. Se trata en primer lugar, de las relaciones laborales de carácter especial, las contrataciones que afecten a familiares o a trabajadores que en los 24 meses anteriores a la contratación hubiese prestado servicios en la empresa mediante un contrato por tiempo indefinido. En segundo lugar, con la finalidad de desincentivar las extinciones de los contratos celebrados con acceso a bonificaciones a la terminación de su disfrute, se excluyen del acceso a estas ayudas a las empresas que hayan extinguido improcedentemente contratos bonificados por el Real Decreto-ley 9/1997 o la Ley 64/1997. La exclusión, que tendrá una duración de 12 meses afecta a tantos nuevos contratos como extinciones se hubieran realizado.

CUADRO I PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO VIGENCIA: HASTA EL 31-12-1999

SECTOR DE POBLACIÓN	BONIFICACIÓN	PERIODO
JÓVENES (Menores de 30 años)	35%*	1 ^{er} año
	30%*	2 ^o año
MUJERES PLD (Solo subrepresentadas)	45%*	1 ^{er} año
	40%*	2 ^o año
MAYORES DE 45 AÑOS	45%*	12 meses
	40%*	Resto de contrato
PARADOS DE LARGA DURACIÓN	40%*	1 ^{er} año
	30%*	2 ^o año

VIGENCIA: INDEFINIDA

SECTOR DE POBLACIÓN	SUBVENCIÓN	CANTIDAD
MINUSVÁLIDOS	Subvención inicial	650.000 Pts.
	Solicitud subvención adicional	150.000 Pts.
	Incentivo fiscal (deducción de la cuota íntegra del impuesto de sociedades)	800.000 Pts.
	Bonificación añadida mayores de 45 años	90%**
	Bonificación añadida menores de 45 años	70%**

*De las cuotas empresariales a la S. Social, por C. Comunes.

** De las cuotas empresariales a la S. Social totales, incluida recaudación conjunta.



Por lo que se refiere a la compatibilidad con otras ayudas al empleo, a diferencia de la anterior regulación - que establecía una incompatibilidad absoluta- dispone una incompatibilidad relativa al establecer que estas ayudas no pueden superar, en concurrencia con otras ayudas públicas, el 60 por 100 del coste salarial anual del contrato que se bonifica.

Finalmente, por lo que se refiere a los requisitos de las empresas beneficiarias de las ayudas junto al tradicional requisito de estar al corriente de las obligaciones fiscales y social se añade la circunstancia de que la empresa no haya sido sancionada con la exclusión del acceso a los beneficios de los programas de empleo por la comisión de anteriores infracciones en la materia.

INCENTIVOS A LA CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS

El establecimiento de las ayudas a la contratación indefinida fruto de la transformación de los contratos temporales, contempladas por primera vez en el Real Decreto-ley 9/1997, constituye la expresión más importante de la variación producida a raíz del Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo en la regulación de las medidas de fomento del empleo. Con este específico programa se pretende reconducir a la estabilidad una parte importante de la ingente cantidad de contratos temporales realizados al amparo de la flexible regulación de las modalidades contractuales desarrollada durante los años ochenta y noventa.

La regulación del Real Decreto-ley 9/1997, sustituido por la Ley 64/1997, ha estado vigente hasta el 16 de mayo de 1999, momento en el que fue sustituida por la regulación contenida en la Ley 50/1998. Esta última regulación, no obstante, ha sido sustancialmente modificada por el Real Decreto-ley 5/1999, quedando en la actualidad su régimen jurídico como se detalla a continuación.

Por lo que se refiere a las acciones bonificadas estas son la transformación de contratos temporales a tiempo completo o a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo.

Igualmente se bonifican las transformaciones de contratos temporales en indefinidos a tiempo completo, siempre que la jornada del nuevo contrato indefinido sea como mínimo igual a la del contrato temporal que se transforma.

Respecto de las concretas cuantías de la bonificación dependen de las modalidades contractuales pero también del momento de celebración de los contratos. Así, por lo que se refiere a la conversión de los contratos de duración determinada la regulación vigente distingue dos grupos.

En primer lugar están los contratos de duración determinada vigentes en el momento en que entró en vigor el Real Decreto-ley 9/1997 (17-5-1997), esto es, el volumen principal de la contratación temporal, a cuya conversión se aplican según la regulación contenida en el Real Decreto-ley 5/1999, los incentivos recogidos en la Ley 64/1997, que son, en síntesis, los siguientes:

Se bonifica la conversión de contratos de duración determinada en indefinidos con una bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Tales bonificaciones extienden su disfrute durante 24 meses. Las bonificaciones por tales conversiones son distintas cuando afectan a colectivos específicamente reguladas por la Ley: 60 por 100, en el caso de mujeres paradas de larga duración, y el 50 por 100 para mayores de 45 años durante los dos primeros años de vigencia del contrato (el 60 por 100 durante el resto).

El segundo grupo de contratos de duración determinada es el referido a los contratos celebrados después del 17-5-1997. Tal grupo incluye la conversión a tiempo parcial de los contratos de duración determinada anteriores a dicha fecha (en la medida en que el programa de la Ley 64/1997 no prevé este supuesto). La conversión, en estos casos, cuenta con una bonificaciones sustancialmente más reducidas, el 25 por 100 durante 24 meses.

Además, se prevé la incentivación de la transformación de los contratos formativos, de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de su celebración, correspondiendo en este caso una bonificación del 25 por 100 de las cuotas empresariales a



la Seguridad Social. Finalmente, en el caso de que la transformación afecte a un trabajador mayor de 45 años las bonificaciones del 25 por 100 se prolongan durante la vigencia del contrato.

En cuanto a los requisitos y condiciones para el acceso a estas ayudas son de aplicación las reglas analizadas en relación con la contratación indefinida inicial contenidas en la Ley 50/1998.

Junto a la novedosa regulación analizada existe otro supuesto de conversión bonificada que cuenta con más tradición entre nuestras normas, que es el referido a los contratos temporales de fomento del empleo destinados a minusválidos. Su regulación inicial, contenida en el artículo 44 de la Ley 42/1994, que continua vigente en la actualidad (tal

y como establece la disposición adicional 10ª de la Ley 50/1998), establece una ayuda a la conversión de dichos contratos equivalentes a las otorgadas por la contratación inicial de minusválidos (una subvención de 650.000 ptas. y una bonificación del 70 o del 90 por 100 según se trate de trabajadores menores o mayores de 45 años). En este caso, las condiciones y requisitos para acceder a estas ayudas son las mismas que para las ayudas a la contratación indefinida, salvo la exigencia de encontrarse desempleados. Además, la bonificación en este supuesto viene referida a las cuotas a la Seguridad Social por todos los conceptos (contingencias comunes, profesionales y recaudación conjunta).

CUADRO II PROGRAMA DE FOMENTO DE LA CONVERSION DE CONTRATOS CONTRATOS AFECTADOS

TIPO DE CONTRATO	BONIFICACIÓN	PERIODO
Conversión a tiempo completo de c. Temporales de duración determinada (vigentes al 17/5/1997)	Bonificación general	50%*
	Mujeres PLD subrepresentadas	60%*
Conversión de c. Temporales y de duración determinada (celebrados después de 17/5/1997) y conversión a tiempo parcial de anteriores a 17/5/1997		25%*
Formativos, relevo, sustitución (cualquier fecha de constitución)		25%*
Temporales a mayores de 45 años		25%*
		Durante la vigencia del contrato

SECTOR DE POBLACIÓN	SUBVENCIONES	BONIFICACIONES	CANTIDADES
MINUSVALIDOS (Regulados en el Art. 44 Ley 42/1994 vigente en 1999 por Disp. Adic. 10ª Ley 50/1998)	Subvención inicial		650.000 Pts.
		Bonificación añadida mayores de 45 años	90%**
		Bonificación añadida menores de 45 años	70%**

*De las cuotas empresariales a la S. Social, por C. Comunes.

** De las cuotas empresariales a la S. Social totales, incluida recaudación conjunta.



CONTRATACIÓN TEMPORAL

Como se indicó en la introducción los estímulos a la contratación temporal, frecuentes en periodos pasados han quedado en la actualidad reducidos a supuestos muy concretos y a algunas modalidades de contratación restringidas a los trabajadores minusválidos. La consolidación de la preferencia pública por la incentivación de la contratación indefinida no solo ha supuesto una eliminación de incentivos a la contratación temporal sino que se ha llegado a dificultar su utilización, estableciendo, por ejemplo un incremento en las aportaciones de las empresas por desempleo cuando se recurra a dicha contratación.

Por lo que se refiere a la contratación temporal de trabajadores minusválidos continúan vigentes en la actualidad los estímulos a dos supuestos concretos. De un lado, se bonifican con un 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social los contratos formativos realizados a trabajadores minusválidos. Por otro lado, se bonifican con un 75 por 100 (100 por 100 en el caso de que sea el primer empleo) la contratación de desempleados minusválidos mediante la figura del contrato temporal para el fomento del empleo, figura residual regulada en el artículo 44 de la Ley 42/1994.

Los otros dos supuestos de bonificación a contrataciones de carácter temporal son, de un lado, las

bonificaciones a los contratos realizados para sustituir a los trabajadores en excedencia por cuidado de familiares, cuya cuantía asciende al 95, 60 y 50 por 100 según se trate del primer, segundo o tercer año, respectivamente, de excedencia. De otro lado, se bonifican en un 100 por 100 las contrataciones realizadas para sustituir a las personas que gozan de un permiso por maternidad, adopción o acogimiento en los términos legalmente previstos.

LA REINCORPORACIÓN DE TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS

Finalmente es obligatorio referirse a un supuesto poco conocido y, por tanto, poco utilizado que es el contemplado en los artículos 2 y 3 del Real Decreto 1451/1983 y que consiste en la incentivación de la reincorporación de los trabajadores minusválidos tras su recuperación. En este caso, las empresas que readmitan a trabajadores que tras haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta, o una invalidez permanente, y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral o continuaran afectos de una incapacidad permanente parcial, gozan de una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante un período de dos años.

CUADRO III PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

SECTOR DE POBLACIÓN	TIPO DE CONTRATO	BONIFICACIONES	
MINUSVALIDOS (Regulados en el Art. 44 Ley 42/1994 vigente en 1999 por Disp. Adic. 10ª Ley 50/1998)	C.formación	50%*	
	C. temporal para fomento de empleo	75%*	
	C. temporal para fomento del empleo en 1º empleo	100%*	
	Excedencia (por cuidado de familiares)	1º año	95%*
		2º año	60%*
		3º año	50%*
Maternidad	100%**		

*De las cuotas empresariales a la S. Social, por C. Comunes.

** De las cuotas empresariales a la S. Social totales, incluida recaudación conjunta.



ADENDA

El Proyecto de Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, que acompaña a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000, incluye algunas modificaciones al panorama descrito en este estudio, que, de una manera abreviada y sintética, se describen del siguiente modo en el correspondiente dictamen del CES.

“CAPÍTULO 3: FOMENTO DE EMPLEO

Programa de Fomento de Empleo para el año 2000 (artículo 19 bis).

El programa de Fomento del Empleo para el año 2000 que se establece en este artículo comprende ayudas consistentes en bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes por determinadas contrataciones. Se han introducido una serie de modificaciones en relación con los incentivos que se vienen estableciendo en orden a fomentar el empleo, entre las que destaca la reducción de las bonificaciones a la contratación de jóvenes menores de treinta años y la desaparición de las boni-

ficaciones a la conversión en indefinidos de determinadas modalidades de contratos temporales, bonificación que continúa para los supuestos de transformación en indefinidos de contratos de aprendizaje, prácticas, formación y relevo.

Se establece el incremento de las bonificaciones por la contratación de mujeres, así como de las relativas a desempleados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, desempleados procedentes del subsidio agrario, o para la contratación indefinida por un trabajador autónomo sin asalariados.

Se introduce un nuevo programa para personas en situación de exclusión social, con bonificaciones para las entidades sin ánimo de lucro que contraten a personas desempleadas de dicho colectivo.

Finalmente, se hace una mención expresa al fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, respecto a los cuales seguirá siendo de aplicación la disposición adicional sexta de la Ley 13/1996, del 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, en relación con el artículo 44 de la Ley 42/1994, del 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.”

