

JOSÉ ANTONIO PANIZO ROBLES

*Administrador Superior de Estado
Miembro del Instituto Europeo de Seguridad Social*

Extracto:

ANÁLISIS del Real Decreto-Ley 5/1999, de 9 de abril, como norma que viene a corregir determinadas imprecisiones técnicas en la determinación del régimen de conversión de los contratos temporales en indefinidos ante la confusión sobre la norma jurídica aplicable a los contratos que pudieran celebrarse entre el 1 y el 16 de mayo de 1999, dada la posible aplicación de dos disposiciones vigentes en tal período: la Ley 64/1997 y la Ley 50/1998.

Con este tema como eje central de la exposición, el autor procede a exponer cuáles son los incentivos a la contratación en 1999, diferenciando claramente la normativa de aplicación, el ámbito subjetivo y las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social en cada supuesto, exposición que se sintetiza en un Anexo, donde el lector podrá consultar y localizar el supuesto que en concreto se plantee con rapidez. Se finaliza el comentario aclarando las razones e implicaciones que suponen las modificaciones de la disposición adicional 17.^a de la Ley 50/1998 y del artículo 206.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994 por el mencionado Real Decreto-Ley 5/1999.

Sumario:

Introducción.

- I. Los incentivos a la contratación en 1999. (Las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social).
 1. Ámbito subjetivo.
 2. Exclusiones en los beneficios a la contratación.
 3. Clases de beneficios.
 - 3.1. Contratos indefinidos iniciales a tiempo completo, celebrados entre el 1.º de enero y el 16 de mayo de 1999.
 - 3.2. Contratos indefinidos a tiempo completo, celebrados entre el 17 de mayo y el 31 de diciembre de 1999, así como contratos indefinidos iniciales a tiempo parcial (incluidos los fijos-discontinuos) que se celebren entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 1999.
 - 3.3. La transformación de contratos de duración determinada o temporal en contratos de duración indefinida, cualquiera que sea la modalidad contractual objeto de transformación, vigentes el 16 de mayo de 1997, siempre que la conversión se efectúe antes del 17 de mayo de 1999.
 - 3.4. La transformación de contratos de duración determinada o temporal en contratos de duración indefinida, cualquiera que sea la modalidad contractual objeto de transformación, posteriores al 16 de mayo de 1997 y vigentes el 1.º de enero de 1999.
 - 3.5. Contratos iniciales a tiempo indefinido y la transformación en contratos indefinidos de contrataciones temporales, realizadas en el período del 17 de mayo de 1997 y el 31 de diciembre de 1998.
 4. Condiciones para el reconocimiento de las bonificaciones.
 5. Financiación de las bonificaciones.
 6. Contrataciones en favor de minusválidos.
- II. Otras cuestiones recogidas en el Real Decreto-Ley 5/1999.
 1. Justificación del mantenimiento del derecho al disfrute de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social.
 2. Modificación parcial del contenido de la acción protectora de la Seguridad Social en la contingencia y situaciones de desempleo.

Anexos.

INTRODUCCIÓN

Con fecha 10 de abril de 1999 se publica una norma legal, dictada con carácter urgente ¹, que, entre otros aspectos modifica parcialmente los preceptos, aprobados apenas 3 meses antes ², relacionados con los incentivos a la contratación estable en 1999, así como con el plazo que tenían determinadas empresas que disfrutasen de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para justificar, ante el Instituto Nacional de Empleo, el mantenimiento del derecho a esas bonificaciones.

El Real Decreto-Ley 5/1999 viene a corregir determinadas imprecisiones técnicas en la determinación del régimen de conversión de los contratos temporales en indefinidos (circunstancia que da lugar a la aparición de bonificaciones en las cuotas sociales), que estaban produciendo confusión en la norma jurídica aplicable a los contratos que pudieran celebrarse en el espacio temporal entre el 1.º de enero y el 16 de mayo de 1999, dada la posible aplicación de dos disposiciones legales vigentes en ese período.

En efecto, la Ley 64/1997, de 26 de diciembre ³, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, estableció lo que podría denominarse un «*programa de fomento del empleo*» ⁴, si

¹ Real Decreto-Ley 5/1999, de 9 de abril, por el que se modifican las disposiciones adicionales 43.ª y 17.ª de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, y el artículo 206 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

² En la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

³ La Ley 64/1997 aparece publicada en el «Boletín Oficial del Estado» del 30 de diciembre,

⁴ La Ley 64/1997 tiene su antecedente en el Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo, que establece todo un conjunto de incentivos a la contratación indefinida, en el marco del *Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo* (AIEE), suscrito entre las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y que complementa al Real Decreto-Ley 8/1997, también de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado del trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

El texto del AIEE puede consultarse en *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Legislación y Jurisprudencia)*. Ed. Estudios Financieros. Madrid. Núm. 170. Mayo/1997. Para un análisis de su contenido, véase RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: «El AIEE y la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1997». Ed. Documentación Laboral. ACARL. Núm. 53.

bien relacionado directamente con la contratación estable o de naturaleza indefinida. La importancia de la apuesta por la contratación indefinida y, además, la potenciación de la contratación a tiempo parcial ⁵, se destaca desde varios aspectos como:

- a) Ambas materias constituyen uno de los ejes del Programa de Empleo del Reino de España, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y que, tras su aprobación por el Gobierno, fue presentado ante las instancias comunitarias, en cumplimiento de los compromisos adquiridos por los Estados miembros en la Cumbre de Luxemburgo.
- b) La penalización que se produce, en el ejercicio 1999, para la contratación temporal por la vía de la cotización al desempleo, puesto que, si con carácter general, los tipos de cotización a dicha contingencia mantienen la cuantía prevista en 1998, sin embargo, dichos tipos se aumentan en determinados casos de contratos de duración determinada ⁶.

De este modo, frente al tipo «común» de cotización al desempleo del 7,8 por 100, en los supuestos de contratación de duración determinada, dicho porcentaje pasa a ser del 8,3 por 100 (en los supuestos de contratación de duración determinada a tiempo completo) y del 9,3 por 100 (en los de contratación de duración determinada a tiempo parcial, así como en los de contratación de duración determinada, a tiempo completo o parcial, realizada por empresas de trabajo temporal para poner a disposición de las empresas usuarias los trabajadores contratados) ⁷. En todos los casos señalados, el incremento del tipo de cotización se imputa a la parte de aportación a cargo del empresario.

⁵ Otra de las manifestaciones en la importancia dada a la contratación estable puede verse en la comparecencia del Secretario de Estado de la Seguridad Social ante la Comisión de Política Social y de Empleo, del Congreso de los Diputados, celebrada el día 15 de diciembre de 1998. El contenido de dicha comparecencia está recogido en el *Boletín Oficial del Congreso de los Diputados*, núm. 601, de 15 de diciembre de 1998. Págs. 17.524-17.551.

⁶ Los tipos de cotización al desempleo para el ejercicio 1999 se contienen en el artículo 91 de la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999.

En el texto aprobado por el Gobierno, así como en el aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados, los tipos de cotización por desempleo se mantenían en la misma cuantía que en 1998, si bien reproduciendo la autorización en el Gobierno -contenida ya en la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998-, respecto a la cotización en los contratos temporales. La determinación definitiva de los tipos de cotización, en la contingencia indicada, es fruto de una enmienda del Grupo Parlamentario Popular presentada en la tramitación del proyecto de ley ante el Senado, consecuencia, a su vez, del acuerdo alcanzado en el mes de noviembre de 1998, entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Comisiones Obreras, sobre bonificaciones e incentivos a la cotización.

El contenido de las enmiendas presentadas en el Senado al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1999 se recoge en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales. Senado*. Serie II. Núm. 112, de 4 de diciembre de 1998.

Un análisis de las modificaciones, que en materia de Seguridad Social se contienen en la Ley 49/1999, se contiene en PANIZO ROBLES, J.A.: «La Seguridad Social en la Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 1999 y de "Acompañamiento"». Ed. Estudios Financieros. Núm. 191. Febrero/1999. Págs. 3-89.

⁷ No obstante, se mantiene el tipo de cotización del 7,8 por 100 en varios supuestos de contratación determinada, en las modalidades de contratos formativos, de relevo, interinidad y los contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados.

- c) Por último, el importante volumen de recursos públicos asignados a la incentivación de la contratación indefinida, que supuso, en el ejercicio 1998, una cuantía superior a los 300.000 millones de pesetas ⁸.

La Ley 64/1997 tenía una vigencia temporal de 24 meses, entre el 17 de mayo de 1997 ⁹ y el 16 de mayo de 1999. A su vez, la disposición adicional 43.^a de la Ley de «acompañamiento» a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1999, regula, para 1999, un nuevo programa de incentivos a la contratación estable, con entrada en vigor desde el 1.º de enero de dicho año. Esa posible concurrencia, no armónica, de disposiciones en un mismo espacio temporal, propiciada por determinadas imprecisiones e incorrecciones contenidas en la señalada adicional 43.^a, se intenta salvar con el Real Decreto-Ley 5/1999, en cuyo artículo 1.º se procede a dar nueva redacción a determinados apartados y párrafos de la señalada adicional. Para una mejor comprensión del contenido de ese Real Decreto-Ley, en relación con la Ley 50/1998, se analiza a continuación la forma con la que se regula el fomento de la contratación indefinida en 1999 ¹⁰.

I. LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN EN 1999. (LAS BONIFICACIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL)

Como suele ser habitual, los incentivos a la contratación adoptan la forma de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social y se dirigen, como ya se ha señalado, a la contratación estable, que afecte a determinados colectivos que, en principio, se caracterizan por ser los que tienen una mayor dificultad para la inserción laboral.

1. Ámbito subjetivo.

En primer lugar, los incentivos a la contratación se contraen a la contratación indefinida en favor de trabajadores desempleados e inscritos en las respectivas Oficinas de Empleo, que pertenezcan a los siguientes colectivos:

⁸ Según datos del balance presentado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, y del que da cuenta el Diario de *El País*, de 23 de abril de 1999. Conforme a dicho balance, las políticas activas de empleo supusieron, en 1998, 279.359 millones de pesetas, cantidad que percibieron las empresas como bonificaciones de cuotas de Seguridad Social, cifra a la que habría que añadir cerca de 100.000 millones de pesetas destinadas a la formación continua de trabajadores ocupados.

⁹ Fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 9/1997.

¹⁰ De conformidad con el contenido de la disposición final única, el artículo 1.º del Real Decreto-Ley 5/1999 surte efectos desde el 1.º de enero de 1999.

- Jóvenes desempleados menores de 30 años;
- Desempleados inscritos como demandantes de empleo por un período de, al menos, 12 meses;
- Desempleados mayores de 45 años;
- Por último, existe un subcolectivo específico, constituido por las mujeres que, perteneciendo a cualquiera de los grupos antes mencionados, se contraten para prestar servicios en profesiones u oficios en los que el colectivo femenino esté subrepresentado.

Frente a lo que sucedía en los programas de incentivos a la contratación anteriores, los contratos pueden llevarse a cabo tanto a jornada completa, como a tiempo parcial, incluyendo la contratación de trabajadores fijos-discontinuos ¹¹.

También se incentiva la *transformación* en contratos de duración indefinida de los contratos siguientes ¹²:

- *Los de duración determinada o temporal, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.* Respecto a estos contratos, la norma ¹³ legal efectúa la siguiente distinción:
 - Si la conversión en contratos indefinidos **a tiempo completo** afecta a contratos vigentes el 17 de mayo de 1997 ¹⁴, los incentivos se llevan a cabo en los términos establecidos en la Ley 64/1997.
 - Si dicha conversión afecta a contratos posteriores a dicha fecha, las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social son las establecidas en la Ley 50/1998.

¹¹ En el artículo 1.º, apartado 2, tanto del Real Decreto-Ley 9/1997, como de la Ley 64/1997, se refieren únicamente, como contratos bonificados, a los que se realicen a tiempo completo. El contenido del *Acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad*, firmado por el Gobierno y las Organizaciones sindicales, con fecha 13 de noviembre de 1998, está detrás de esa ampliación en los incentivos de la contratación.

¹² El Real Decreto-Ley 5/1999 introduce una modificación sustancial respecto a la Ley 50/1998, en su redacción inicial, en relación con la bonificación de la transformación de determinados contratos. En el apartado 1.º 2 de la disposición adicional 43.ª de la Ley 50/1998 -en la redacción anterior al Real Decreto-Ley 5/1999- la bonificación en la transformación de los contratos de duración determinada se ligaba a que la misma afectase a los colectivos indicados en el apartado 1 (jóvenes desempleados menores de 30 años; desempleados inscritos en las Oficinas del INEM, al menos 12 meses, o desempleados con 45 o más años), precisión que desaparece en la nueva redacción del artículo 1.º 2.

¹³ Número 2 del apartado 1.º de la adicional 43.ª de la Ley 50/1998, en la redacción dada por el apartado 1, artículo 1.º, del Real Decreto-Ley 5/1999.

¹⁴ Fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 9/1997.

- *La transformación en contratos indefinidos (a tiempo completo o a tiempo parcial, según los casos) de los contratos de aprendizaje, prácticas, para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de celebración.* También en este ámbito, el Real Decreto-Ley 5/1999 precisa lo siguiente:
 - Si la conversión afecta a los contratos de prácticas y relevo, **a tiempo completo**; contratos de aprendizaje, formación y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, en contratos a tiempo completo, y la misma se realiza en el período de vigencia de la Ley 64/1997 (es decir, hasta el 16 de mayo de 1999), los incentivos serán los señalados en la mencionada ley. Por el contrario, si la conversión se produce a partir del 17 de mayo de 1999, se aplican los beneficios de la Ley 50/1998.
 - En el supuesto de transformación de los contratos en prácticas y de relevo **a tiempo parcial**, en contratos indefinidos a tiempo parcial, se tiene derecho a los incentivos establecidos en la Ley de «acompañamiento» para 1999.

2. Exclusiones en los beneficios a la contratación.

Ahora bien, no todas las contrataciones realizadas con los colectivos señalados, o que se refieren a las modalidades indicadas, se benefician de determinados incentivos, ya que, siguiendo el precedente de disposiciones anteriores ¹⁵, se establecen unas exclusiones expresas, como son:

- Las contrataciones que afecten a personas sujetas por una relación laboral de carácter especial, previstas en el Estatuto de los Trabajadores ¹⁶ u otras disposiciones legales.
- Las contrataciones realizadas entre familiares del empresario (cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive), de quienes ostentan cargos de dirección en la empresa o sean miembros de los órganos de administración de la sociedad.

¹⁵ Véase el contenido del artículo 4.º del Real Decreto-Ley 9/1997 o de la Ley 64/1997.

¹⁶ Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Es decir, que quedan excluidas de las bonificaciones las contrataciones realizadas al amparo de las siguientes relaciones laborales de carácter especial:

- La del personal de alta dirección.
- La de servicio del hogar familiar.
- La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- La de los deportistas profesionales.
- La de los artistas en espectáculos públicos.
- La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles, por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllos.
- La de los trabajadores minusválidos que presten servicios en centros especiales de empleo.
- La de los estibadores portuarios.

- Las contrataciones realizadas por la empresa con las personas que ostentan cargos de dirección en la empresa o sean miembros de los órganos de administración de la sociedad.
- Las contrataciones efectuadas con trabajadores que, en los 24 meses anteriores, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o en el grupo de empresas, mediante un contrato a tiempo indefinido. Esta limitación afecta, de igual modo, en los casos de vinculación laboral del trabajador con empresas a las que el empresario, solicitante de los beneficios, haya sucedido de conformidad con lo establecido en las disposiciones laborales ¹⁷.
- Las contrataciones con trabajadores que hayan finalizado una relación laboral de carácter indefinido, en el plazo de 3 meses, previo a la formalización del nuevo contrato.
- También quedan excluidas, durante un período de 12 meses, las empresas que hayan extinguido o extingan por despido, declarado improcedente, contratos bonificados al amparo del Real Decreto-Ley 9/1997 o de la Ley 64/1997. La exclusión afectará a un número de contrataciones igual a las que se hayan extinguido y el período de la misma se computa desde la fecha de declaración de improcedencia del despido.

3. Clases de beneficios.

Como se ha indicado, los incentivos adquieren la forma de bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, cuya cuantía difiere en función de tres parámetros:

- Las características personales de la persona a quien se contrata,
- La naturaleza del contrato y, básicamente, si se trata de un contrato inicial o de la transformación de un contrato de duración determinada en uno de naturaleza estable y de duración indefinida, y
- La fecha en que se produce la contratación o la conversión del contrato, ya que de ello deriva la aplicación de una legislación diferente ¹⁸.

A continuación y, de forma sintética, se señalan las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social de los contratos que se produzcan a lo largo de 1999 o respecto de los que, durante dicho ejercicio, se produzca una modificación de su naturaleza.

¹⁷ En base a lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁸ Bien la Ley 64/1997, bien la Ley 50/1998.

3.1. Contratos indefinidos iniciales a tiempo completo, celebrados entre el 1.º de enero y el 16 de mayo de 1999.

A estos contratos les son de aplicación las previsiones contenidas en la Ley 64/997, de 26 de diciembre ¹⁹, y las bonificaciones son las siguientes, según las características de la persona contratada:

- Jóvenes desempleados e inscritos en las Oficinas de Empleo, menores de 30 años: bonificación del 40 por 100 en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, durante el período de los 24 meses siguientes a la contratación, y de un 20 por 100, por el período de los siguientes 12 meses ²⁰;
- Desempleados, inscritos como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo, por un período mínimo de 12 meses: bonificación del 40 por 100 en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, durante el período de los 24 meses siguientes a la contratación, y de un 20 por 100, por el período de los siguientes 12 meses ²¹;
- Mujeres desempleadas, inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo, por un período mínimo de 12 meses, en sectores o actividades en los que haya menor índice de participación en el empleo femenino ²²: bonificación del 60 por 100 en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, durante el período de los 24 meses siguientes a la contratación, y de un 20 por 100, por el período de los siguientes 12 meses ²³;
- Desempleados, inscritos en las Oficinas de Empleo, mayores de 45 años: bonificación del 60 por 100 en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, durante los dos primeros años del contrato y 50 por 100, durante la restante vigencia del mismo.

3.2. Contratos indefinidos a tiempo completo, celebrados entre el 17 de mayo y el 31 de diciembre de 1999, así como contratos indefinidos iniciales a tiempo parcial (incluidos los fijos-discontinuos) que se celebren entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 1999.

Estos contratos dan lugar a una bonificación de 24 mensualidades en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, en porcentajes que varían según las características personales de las personas contratadas:

¹⁹ Artículo 3.º.

²⁰ De conformidad con lo previsto en el apartado 5 de la disposición adicional 43.ª de la Ley 50/1998.

²¹ Véase nota anterior.

²² Las actividades y sectores con menor índice de participación del empleo femenino se recogen en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de septiembre de 1998.

²³ Véase nota 20.

- Mujeres inscritas en las Oficinas de Empleo, por un período mínimo de 12 meses, en sectores o actividades en los que haya menor índice de participación en el empleo femenino: 45 por 100, durante el primer año de vigencia del contrato y 40 por 100, durante el segundo;
- Jóvenes inscritos en las Oficinas de Empleo y menores de 30 años: 35 por 100, durante el primer año de vigencia del contrato y 25 por 100, durante el segundo (si el contratado es una mujer **y la contratación se efectúa a tiempo completo**, los porcentajes anteriores se sitúan en el 40% y el 30%, respectivamente);
- Desempleados inscritos en las Oficinas de Empleo, por un período mínimo de 12 meses: 40 por 100, durante el primer año de vigencia del contrato y 30 por 100, durante el segundo (si el contratado es una mujer **y la contratación se efectúa a tiempo completo**, los porcentajes anteriores se sitúan en el 45% y el 35%, respectivamente);
- Desempleados, inscritos en las Oficinas de Empleo y mayores de 45 años: 45 por 100, durante el primer año y 40 por 100, durante el segundo (si el contratado es una mujer **y la contratación se efectúa a tiempo completo**, los porcentajes anteriores se sitúan en el 50% y el 45%, respectivamente).

3.3. *La transformación de contratos de duración determinada o temporal en contratos de duración indefinida, cualquiera que sea la modalidad contractual objeto de transformación, vigentes el 16 de mayo de 1997, siempre que la conversión se efectúe antes del 17 de mayo de 1999.*

- Con carácter general, así como en la transformación en indefinidos de contratos de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación: bonificación del 50 por 100 de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, durante un período de 24 meses siguientes a la transformación, y de un 20 por 100 adicional, durante las 12 mensualidades siguientes ²⁴.

Si la transformación afecta a mujeres que presten servicios en actividades u oficios en los que se hallan subrepresentadas o cuyos contratos se transformen en indefinidos para prestar servicios en dichas actividades u oficios: 60 por 100 de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, durante los 24 meses siguientes a la transformación y de un 20 por 100 adicional, durante las 12 mensualidades siguientes ²⁵.

²⁴ De acuerdo con las previsiones del apartado 5 de la disposición adicional 43.ª de la Ley 50/1998.

²⁵ Véase nota anterior.

- Transformación de contratos de aprendizaje, formación y prácticas: bonificación del 50 por 100 de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, durante los 24 meses siguientes a la transformación y de un 20 por 100 adicional, durante las 12 mensualidades siguientes ²⁶.
- Transformación en indefinidos de contratos temporales y de duración determinada, que afecten a trabajadores mayores de 45 años: bonificación de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, en el 60 por 100, durante los 24 meses siguientes a la transformación y 50 por 100 el resto de la vigencia del contrato.

3.4. La transformación de contratos de duración determinada o temporal en contratos de duración indefinida, cualquiera que sea la modalidad contractual objeto de transformación, posteriores al 16 de mayo de 1997 y vigentes el 1.º de enero de 1999 ²⁷.

- Con carácter general: bonificación del 25 por 100 de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, durante los 24 meses siguientes a la transformación.
- Transformación en contratos indefinidos a tiempo completo de contratos de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, de aprendizaje, formación y prácticas, cualquiera que sea la fecha de celebración: bonificación del 25 por 100 de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, durante los 24 meses siguientes a la transformación.
- Transformación de contratos temporales a tiempo parcial (incluidos en los mismos los contratos de relevo) en contratos indefinidos a tiempo parcial: bonificación del 25 por 100 de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, durante los 24 meses siguientes a la transformación. No obstante, en este ámbito la bonificación queda condicionada a dos exigencias adicionales:
 - En primer lugar a que la jornada a realizar sea, como mínimo, igual a la del contrato que se transforma;
 - A su vez, las bonificaciones son proporcionales al tiempo efectivo de trabajo parcial, aplicándose a las bases de cotización que corresponda ²⁸;

²⁶ De acuerdo con las previsiones del apartado 5 de la disposición adicional 43.ª de la Ley 50/1998.

²⁷ Fecha de entrada en vigor de la Ley 50/1998.

²⁸ No se entiende la precisión que efectúa el tercer párrafo del punto 3, apartado segundo, de la adicional 43.ª, puesto que se estima que no era necesaria su inclusión expresa. La bonificación implica la minoración de un porcentaje de las cuotas de la Seguridad Social, en la parte correspondiente a las aportaciones a cargo del empresario, y estas cuotas son el resultado de aplicar un determinado porcentaje -tipo de cotización- a la base de cotización que corresponda.

- En cualquiera de los casos, cuando la transformación del contrato lo sea en favor de uno a tiempo completo y el contratado sea un trabajador mayor de 45 años, la bonificación del 25 por 100 se prolongará durante toda la vigencia del contrato.

3.5. Contratos iniciales a tiempo indefinido y la transformación en contratos indefinidos de contrataciones temporales, realizadas en el período del 17 de mayo de 1997 y el 31 de diciembre de 1998.

A las bonificaciones que correspondan, conforme la normativa aplicable ²⁹, se les añade una adicional del 20 por 100 de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, por un período de los 12 meses siguientes a aquel en que se cumplan los 24 meses del contrato inicial o de la transformación del contrato temporal en uno indefinido. Consecuentemente, para esta clase de contratos, el período de disfrute de las bonificaciones alcanza un período de 36 mensualidades.

Para facilitar la comprensión del modo de operar las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, en el Anexo se contienen una serie de cuadros que recogen las mismas, en función de las diferentes modalidades de contratación o de los colectivos a que pueda pertenecer el contratado.

4. Condiciones para el reconocimiento de las bonificaciones.

Como cualquier bonificación de cuotas, las establecidas en el programa de fomento del empleo para 1999 quedan condicionadas a que la empresa se encuentre al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de Seguridad Social, así como al hecho de que la empresa no haya sido sancionada, en virtud de lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley 8/1988 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con la exclusión del acceso a los beneficios de los programas de fomento del empleo.

A su vez, las bonificaciones de cuotas, en concurrencia con cualquier otra ayuda pública que tenga la misma finalidad, no podrán ser superiores al 60 por 100 del coste del salario anual correspondiente al contrato a bonificar.

En los casos de acceso a las bonificaciones sin cumplir los requisitos establecidos, surge la devolución de reintegro de las cantidades dejadas de ingresar en la Seguridad Social, sin perjuicio, además, de que la conducta del empresario pueda ser tipificada como infracción y objeto de la correspondiente sanción ³⁰.

²⁹ Real Decreto-Ley 9/1997 o Ley 64/1997.

³⁰ De acuerdo con lo previsto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

5. Financiación de las bonificaciones.

Las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social corren a cargo de las correspondientes partidas presupuestarias del Instituto Nacional de Empleo (INEM).

En tal sentido, se impone la obligación a la Tesorería General de la Seguridad Social de comunicar al INEM el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, detallados por colectivos con las correspondientes bases de cotización y las deducciones que las empresas hayan practicado ³¹.

6. Contrataciones en favor de minusválidos.

Las bonificaciones anteriores no se aplican a los contratos a tiempo indefinido celebrados con trabajadores minusválidos, respecto de los cuales la incentivación tiene unas características propias ³².

De conformidad con la normativa específica de aplicación, la contratación por tiempo indefinido, sea a tiempo completo o a tiempo parcial, de trabajadores minusválidos tiene los siguientes incentivos:

- a) Una subvención económica de 650.000 pesetas ³³ por cada contrato celebrado ³⁴.

³¹ Con la previsión contenida en el punto 2 del apartado séptimo de la adicional 43.ª de la Ley 50/1998 se pretende evitar que se reproduzcan, de futuro, situaciones análogas a las que se quiere poner remedio a través de la disposición adicional 17.ª de la citada ley, cuyo contenido se comenta en el apartado II.1.

³² Los incentivos a la contratación de minusválidos venían recogidos en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, dictado en desarrollo de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos. Con fecha 15 de octubre de 1997, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales suscribió un Acuerdo con el Comité Español de Representantes de los Minusválidos (CERMI), mediante el que se estableció un plan de medidas para la promoción de empleo de las personas con discapacidad, entre las que se contemplaba no sólo el establecimiento y la mejora de las subvenciones por contratación indefinida (que ya figuraban en el Real Decreto 1451/1983), sino también su extensión a las modalidades de contratación a tiempo parcial, valorando esta posibilidad como medida de fomento de empleo encaminada a potenciar la entrada en el mercado laboral del colectivo de discapacitados. Las subvenciones en favor de la contratación de minusválidos se recogen en el Real Decreto 4/1999, de 8 de enero («BOE» de 26 de enero de 1999), mediante el que se modifica parcialmente el Real Decreto 1451/1983.

³³ En el Real Decreto 1451/1983 el importe de la subvención era de 500.000 pesetas.

³⁴ En el caso de que la contratación indefinida lo sea a tiempo parcial, la cantidad de 650.000 se reduce, en forma proporcional, a la reducción de la jornada pactada. La subvención se financia con cargo a los Presupuestos del Instituto Nacional de Empleo.

b) Unas bonificaciones en las cotizaciones empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional, desempleo y las cuotas de recaudación conjunta ³⁵, en los siguientes importes:

- Cuando el trabajador minusválido contratado tiene una edad inferior a 45 años: 70 por 100.
- Por el contrario, cuando la edad del trabajador minusválido contratado es igual o superior a los 45 años: 90 por 100.

Dos previsiones adicionales respecto a estas bonificaciones de las cotizaciones empresariales:

- En lo que respecta a su duración, las mismas se extienden a la totalidad de la vigencia del contrato.
- Por lo que se refiere a la financiación de las bonificaciones, aquéllas corren a cargo del Presupuesto del INEM.

II. OTRAS CUESTIONES RECOGIDAS EN EL REAL DECRETO-LEY 5/1999

El Real Decreto-Ley 5/1999 no agota su contenido en la modificación parcial de la disposición adicional 43.^a de la Ley 50/1998, relativa a las bonificaciones de cotizaciones a la Seguridad Social, como medidas de fomento del empleo indefinido, sino que aborda otras dos materias: en primer lugar, el plazo de justificación, por parte de las empresas beneficiarias de bonificaciones de cotizaciones a la Seguridad Social, del mantenimiento de su derecho a las mismas; en segundo, la modificación del contenido de la acción protectora de la Seguridad Social en la contingencia y situaciones de desempleo.

³⁵ Mientras que para las contrataciones que afectan a los demás colectivos, las bonificaciones de las cuotas empresariales únicamente afectan a las correspondientes a las contingencias comunes, por el contrario, en el supuesto de las contrataciones en beneficio de personas minusválidas, inciden en la totalidad de las cotizaciones a cargo de las empresas (contingencias comunes y profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional).

1. Justificación del mantenimiento del derecho al disfrute de las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social.

Conforme a lo establecido en la disposición adicional 17.^a de la Ley 50/1998 ³⁶, antes del 1.º de abril de 1999 (3 meses a partir de la entrada en vigor de la indicada ley) las empresas que disfruten de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por aplicación de las normas que en dicha disposición se detallan ³⁷, deberían acreditar ante el INEM el mantenimiento del derecho a la bonificación, aportando la documentación justificativa que se determine por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La adicional 17.^a tiene como finalidad efectuar una comprobación, en orden a determinar que las empresas que se bonifican en las cotizaciones a la Seguridad Social, siguen cumpliendo los requisitos y condiciones a que se sometieron el reconocimiento y el mantenimiento de tales bonificaciones, teniendo en cuenta -según se señala en la Memoria de la Ley de «acompañamiento»- que esas bonificaciones han ido creciendo paulatinamente, a pesar de la antigüedad en que se establecieron. Este incremento contrasta, en principio, con una presumible reducción de los importes de las bonificaciones o de las reducciones de las cotizaciones, por la simple circunstancia de la extinción natural de los contratos, todo lo cual hubiera debido provocar una drástica disminución de las reducciones de cuotas, circunstancia que, al parecer, no se ha producido en la práctica.

La no acreditación del derecho a los indicados beneficios tenía una consecuencia esencial, en cuanto que supone la pérdida automática de los mismos a partir del mes siguiente en que venza el plazo de los 3 meses ³⁸. Sin embargo, a efectos de la acreditación del derecho en el mantenimiento, las empresas habrían de aportar los documentos que determinaría el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, sin que, en el plazo indicado, se haya producido la aprobación de la norma en que se fija-se, de forma expresa, y para conocimiento general, la documentación a aportar por las empresas.

³⁶ Un análisis del contenido de la adicional 17.^a de la Ley de «acompañamiento» a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1999 se contiene en PANIZO ROBLES, J.A.: «La Seguridad Social en...», *op. cit.* Págs. 52-53.

³⁷ Las bonificaciones cuyo mantenimiento del derecho hay que justificar son las incluidas en las siguientes normas:

- Decreto 1293/1970, de 30 de abril, de trabajadores mayores de 40 años.
- Decreto 1377/1975, de 12 de junio, que modifica el Decreto 1293/1970, de 30 de abril, sobre empleo de trabajadores mayores de 40 años.
- Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, que regula diversas medidas de fomento del empleo.
- Real Decreto 3239/1983, de 28 de diciembre, sobre beneficios a empresas por contratación de trabajadores mayores de 45 años.
- Real Decreto 799/1985, de 25 de mayo, por el que se incentiva la contratación de jóvenes y se extiende esta medida a determinados programas y contratos vigentes.
- Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, que regula la contratación a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.
- Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, las normas de anticipación de la edad de jubilación, como medida de fomento de empleo.
- Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo.

³⁸ Un análisis de las interpretaciones a que da lugar la confusa redacción de la disposición adicional 17.^a de la Ley 50/1998 se contiene en la publicación señalada en la nota núm. 36.

A fin de no mantener en el ordenamiento una obligación de imposible cumplimiento (las empresas habrían de aportar una determinada documentación, en los términos señalados por la Administración; la documentación debería aportarse por las empresas ante el INEM antes del 31 de marzo; en dicha fecha no se había determinado la documentación a aportar), el artículo 2.º del Real Decreto-Ley 5/1999 da nueva redacción al párrafo primero de la citada adicional 17.ª ampliando el plazo para la presentación de la indicada hasta el 30 de junio de 1999 ³⁹.

2. Modificación parcial del contenido de la acción protectora de la Seguridad Social en la contingencia y situaciones de desempleo.

Por último, el artículo 3.º procede a la modificación del apartado 2 del artículo 206 de la Ley General de la Seguridad Social (TRSS) ⁴⁰, que recoge el contenido de la acción protectora de la Seguridad Social en las situaciones de desempleo, más allá de las prestaciones económicas y el abono de determinadas cotizaciones a la Seguridad Social ⁴¹.

La Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 5/1999 no da ninguna explicación sobre el objetivo perseguido con la modificación legal; sin embargo, de los antecedentes normativos ⁴² se desprende que con la reforma se busca adecuar el TRSS a lo que podría denominarse como «*itinerario profesional*» desde que el trabajador está desempleado hasta que se inserta en el mercado de trabajo, lo que origina el incluir, dentro del conjunto de acciones a que se refiere el apartado 2 del artículo 206 TRSS, las actividades situadas en la orientación profesional, que debe estar adaptada a las necesidades profesionales de los desempleados, o las medidas que posibiliten la inserción profesional.

³⁹ Aparentemente, el Real Decreto-Ley 5/1999 da un plazo de 6 meses -frente a los 3 actuales- para que las empresas procedan a presentar ante el INEM una determinada documentación que justifique que siguen cumpliendo los requisitos y condiciones para poder seguir bonificándose en las cotizaciones a la Seguridad Social. Ahora bien, dado que las empresas sólo pueden presentar los documentos que determine el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el plazo puede resultar, de nuevo, insuficiente, si la disposición reglamentaria no se aprueba con urgencia.

⁴⁰ Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

⁴¹ El apartado 1 del artículo 206 del TRSS contempla las prestaciones que corresponden en las situaciones de desempleo, tanto en la modalidad contributiva (prestaciones económicas por desempleo total o parcial, así como el abono de las aportaciones de la empresa a la Seguridad Social, mientras se estén percibiendo las indicadas prestaciones), como en el nivel asistencial (subsidio por desempleo y abono de las cuotas a la Seguridad Social, por las contingencias de jubilación, asistencia sanitaria y protección familiar).

⁴² El artículo 3.º del Real Decreto-Ley 5/1999 tiene su antecedente en la enmienda presentada por el Grupo Parlamentario Popular al proyecto de ley de medidas fiscales, administrativas y del orden social -que tras su aprobación parlamentaria, se numeró como Ley 50/1998-, en su tramitación ante el Senado, y que no fue objeto de incorporación al texto del proyecto de ley aprobado por el Pleno del Senado, aunque sí en el dictamen previo ante la Comisión de dicha Cámara legislativa. El texto de la enmienda se contiene en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales. Senado*. Serie II. Núm. 113, de 4 de diciembre de 1998. Pág. 242.

Asimismo, dentro de las directrices europeas para el empleo, aprobadas por la Cumbre Europea de Luxemburgo, se establece la necesidad de articular medidas de fomento de apoyo a la inserción, a través de tratamientos personalizados de las personas que demandan empleo, en orden a que, de forma parcial y progresiva, las medidas activas sustituyan a las de naturaleza pasiva o de protección.

En tal finalidad, el nuevo apartado 2 del artículo 206 del TRSS, y dentro de la acción protectora por desempleo, a las acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación y reconversión profesionales en favor de los trabajadores desempleados, se añaden «...aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable».

Toda vez que, en la realidad jurídico-competencial de nuestro país, se ha producido el traspaso de las funciones y competencias relativas a las políticas activas de empleo en favor de determinadas Comunidades Autónomas, se aprovecha la reforma legal para adecuar el artículo 206.2 del TRSS a esa realidad, de forma que todas las acciones señaladas (conformadoras de parte de la acción protectora de la Seguridad Social en la situación de desempleo) se entienden «sin perjuicio de las políticas activas de empleo, que se desarrollarán por la Administración General del Estado o por la Administración Autonómica correspondiente, de acuerdo con la normativa de aplicación».

ANEXO

Contratos indefinidos celebrados a tiempo completo, entre el 1.º de enero y el 16 de mayo, ambos de 1999

LEGISLACIÓN APLICABLE	PERSONA CONTRATADA	CUANTÍA DE LA BONIFICACIÓN *
Ley 64/1997, de 26-12-1997	Jóvenes desempleados menores de 30 años.	40%, durante los 24 meses siguientes a la contratación, y 20%, durante los 12 meses siguientes.
	Desempleados por un período mínimo de 12 meses.	40%, durante los 24 meses siguientes a la contratación, y 20%, durante los 12 meses siguientes.
	Mujeres desempleadas por un período mínimo de 12 meses, en sectores subrepresentados.	60%, durante los 24 primeros meses siguientes a la contratación, y 20%, durante los siguientes 12 meses.
	Desempleados mayores de 45 años.	60%, durante los 24 primeros meses del contrato y 50%, durante la restante vigencia del mismo.

* La bonificación se aplica únicamente a las cuotas empresariales por contingencias comunes.

Contratos indefinidos a tiempo completo, celebrados entre el 17 de mayo y 31 de diciembre de 1999, así como los contratos indefinidos iniciales a tiempo parcial (incluidos los fijos-discontinuos) que se celebren entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 1999

LEGISLACIÓN APLICABLE	PERSONA CONTRATADA	CUANTÍA DE LA BONIFICACIÓN *
Ley 50/1998, de 30-12-1999	Mujeres desempleadas, por un período mínimo de 12 meses, en sectores subrepresentados.	45%, durante el primer año de vigencia del contrato y 40%, durante el segundo.
	Jóvenes desempleados menores de 30 años.	35%, durante el primer año de vigencia del contrato y 25%, durante el segundo (si el contratado es una mujer y <i>la contratación se efectúa a tiempo completo</i> , los porcentajes anteriores se sitúan en el 40% y el 30%, respectivamente).
	Desempleados inscritos por un período mínimo de 12 meses.	40%, durante el primer año de vigencia del contrato y 30%, durante el segundo (si el contratado es una mujer y <i>la contratación se efectúa a tiempo completo</i> , los porcentajes anteriores se sitúan en el 45% y el 35%, respectivamente).
	Desempleados mayores de 45 años	45%, durante el primer año y 40%, durante el segundo (si el contratado es una mujer y <i>la contratación se efectúa a tiempo completo</i> , los porcentajes anteriores se sitúan en el 50% y el 45%, respectivamente).

* La bonificación se aplica únicamente a las cuotas empresariales por contingencias comunes.

Transformación de contratos de duración determinada o temporal en contratos de duración indefinida, cualquiera que sea la modalidad contractual objeto de transformación, vigentes el 16 de mayo de 1997, siempre que la conversión se efectúe antes del 17 de mayo de 1999

LEGISLACIÓN APLICABLE	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	CUANTÍA DE LA BONIFICACIÓN *
Ley 64/1997, de 29-12-1997	Conversión general de contratos de duración determinada en contratos indefinidos a tiempo completo, así como la transformación en indefinidos de contratos de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.	50%, durante un período de 24 meses siguientes a la transformación, y de un 20% adicional, durante las 12 mensualidades siguientes. Si la transformación afecta a mujeres que presten servicios en actividades subrepresentadas o cuyos contratos se transformen en indefinidos para prestar servicios en dichas actividades: 60%, durante los 24 meses siguientes a la transformación y de un 20% adicional, durante las 12 mensualidades siguientes.
	Transformación de contratos de aprendizaje, formación y prácticas.	50% de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, durante los 24 meses siguientes a la transformación y de un 20% adicional, durante las 12 mensualidades siguientes.
	Transformación en indefinidos de contratos temporales y de duración determinada, que afecten a trabajadores mayores de 45 años.	60%, durante los 24 meses siguientes a la transformación y 50% el resto de la vigencia del contrato.

* La bonificación se aplica únicamente a las cuotas empresariales por contingencias comunes.

Transformación de contratos de duración determinada o temporal en contratos de duración indefinida, cualquiera que sea la modalidad contractual objeto de transformación, posteriores al 16 de mayo de 1997 y vigentes el 1.º de enero de 1999

LEGISLACIÓN APLICABLE	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	CUANTÍA DE LA BONIFICACIÓN *
Ley 50/1998, de 30-12-1998	Conversión general de contratos de duración determinada en contratos indefinidos a tiempo completo.	25%, durante los 24 meses siguientes a la transformación.
	Transformación en contratos indefinidos a tiempo completo de contratos de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, de aprendizaje, formación y prácticas.	25%, durante los 24 meses siguientes a la transformación.
	Transformación de contratos temporales a tiempo parcial (incluidos en los mismos los contratos de relevo) en contratos indefinidos a tiempo parcial.	25%, durante los 24 meses siguientes a la transformación.

* La bonificación se aplica únicamente a las cuotas empresariales por contingencias comunes.

Contratación de trabajadores minusválidos

LEGISLACIÓN APLICABLE	EDAD DEL TRABAJADOR CONTRATADO	CUANTÍA DE LA BONIFICACIÓN *
RD 1451/1983, de 11 de mayo (modificado por el RD 4/1999, de 8 de enero)	Edad inferior a 45 años.	70%, durante toda la vigencia del contrato.
	Edad igual o superior a 45 años.	90%, durante toda la vigencia del contrato.

* Las bonificaciones se aplican a las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, incluidas las correspondientes a las contingencias profesionales y al desempleo, así como las relativas al Fondo de Garantía Salarial y a Formación Profesional.