

**JOSÉ ANTONIO PANIZO ROBLES**

*Administrador Civil del Estado*

*Miembro del Instituto Europeo de Seguridad Social*

**Extracto:**

EN el comentario que se reproduce a continuación, y como consecuencia de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del día 3 de marzo de 2001 del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, el autor hace referencia a todas las novedades contenidas en el mismo, analizando en particular el programa de fomento del empleo para el presente año.

---

## *Sumario:*

---

### Introducción.

#### I. Los incentivos a la contratación en el año 2001 (las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social).

1. Ámbito subjetivo.
2. Exclusiones de los beneficios.
3. Incentivos.
4. Condiciones para poder beneficiarse de las bonificaciones.
5. Financiación de las bonificaciones.

#### II. Otros supuestos de bonificaciones de cotizaciones por contratación de trabajadores.

1. Contrataciones en favor de trabajadores minusválidos.
2. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en períodos de descanso por maternidad.

### Anexos.

## INTRODUCCIÓN

Con fecha 3 de marzo de 2001 se publica una norma legal <sup>1</sup> que, además de implicar modificaciones sustanciales en el ámbito de la contratación, regula el programa de fomento del empleo para el año 2001, acabando con la provisionalidad contenida en la disposición adicional 31 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social <sup>2</sup>.

El Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo (en adelante, RDLMT) dictado con carácter de urgencia (al amparo del art. 86 de la Constitución) tiene como finalidad básica introducir determinadas modificaciones en el marco de la contratación, dentro del objetivo de posibilitar un incremento de la de modalidad indefinida, siguiendo los antecedentes de las Leyes 63/1997 y 64/1997, ambas de 26 de diciembre. No obstante, frente a estas últimas que supusieron incorporar al ordenamiento jurídico-laboral y de la Seguridad Social, el contenido de acuerdos previos de carácter interconfederal <sup>3</sup>, el RDLMT viene precedido de la imposibilidad de que los agentes sociales de mayor representatividad a nivel estatal establecieran un acuerdo sobre las modalidades de contratación <sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo (RDLMT) para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

<sup>2</sup> La Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE, de 30 de diciembre) prorrogó, a través de su disposición adicional 31.ª y hasta el 17 de mayo de 2001, el programa de fomento del empleo para el año 2000. Un análisis del contenido de esta disposición adicional y, en general, de las novedades que, en materia de Seguridad Social, se contienen en la Ley 14/2000, así como en la Ley 13/2000, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2001, en PANIZO ROBLES, J.A.: «Novedades en materia de Seguridad Social contenidas en las Leyes de Presupuestos y de "acompañamiento" para el año 2001». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 215. Madrid. Febrero, 2001.  
La disposición adicional 31.ª de la Ley 14/2000 queda derogada, con fecha 4 de marzo de 2001, en virtud de lo establecido en el apartado d) de la disposición derogatoria única del Real Decreto-Ley 5/2001.

<sup>3</sup> Las Leyes 63/1997 y 64/1997 tuvieron como antecedente los Reales Decreto-Leyes 8/1997 y 9/1997, de 16 de mayo, que establecieron, respectivamente, todo un conjunto de modificaciones en el ámbito de la contratación, así como una serie de bonificaciones a la contratación indefinida, en el marco del «Acuerdo Social para la Estabilidad en el empleo» (AIEE), suscrito entre las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas.  
El texto del AIEE puede consultarse en *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Legislación y Jurisprudencia)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 170. Mayo, 1997. Para un análisis de su contenido, véase RODRÍGUEZ-PINERO y BRAVO-FERRER, M.: *El AIEE y la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1997*. Ed. Documentación Laboral. ACARL. N.º 53.

<sup>4</sup> Como se refleja en los medios de comunicación del pasado mes de febrero, las mayores reticencias para lograr el deseable acuerdo en materia de contratación se situaron, básicamente, en la reducción de las indemnizaciones de despido, así como en la incidencia en la contratación temporal.  
Un análisis previo de las posiciones de las Organizaciones sociales respecto a la reforma laboral en CEOE-CEPYME: «Planteamientos en la nueva etapa de diálogo social». *Relaciones Laborales*. N.º 24. Diciembre. 2000 y en CCOO/UGT: «Evaluación del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo». *Relaciones Laborales*. N.º 1. Enero, 2001.

Los puntos básicos contenidos en el RDLMT son, en una consideración de síntesis, las siguientes:

- a) Una ampliación de los colectivos con los que se puede efectuar un contrato para la formación, aunque sean mayores de 21 años [art. 11.2. del Estatuto de los Trabajadores (ET)]<sup>5</sup>.
- b) Una modificación sustancial de la regulación del contrato a tiempo parcial (art. 12 del ET), desapareciendo los límites máximos de jornada a realizar en esa modalidad de contratación<sup>6</sup>, así como una variación en la regulación de las horas complementarias<sup>7</sup>.
- c) Ligeras adaptaciones en la regulación de la contratación de duración determinada (art. 15 del ET), así como la introducción de una nueva figura de contrato temporal, referido a la correspondiente a un demandante de empleo, por parte de la Administración, para la realización de obras o servicios de interés general, como medio para la adquisición de experiencia laboral o mejora de la ocupabilidad del desempleado<sup>8</sup>.
- d) La variación en la regulación aplicable a los trabajadores fijo-discontinuos, ya que de quedar, en cualquier supuesto, configurados como contratos a tiempo parcial<sup>9</sup>; sin embargo el Real Decreto-Ley 5/2001 diferencia entre los contratos que se concierten para la realización de trabajos que se repitan en fechas ciertas, respecto de los cuales será de aplicación

<sup>5</sup> Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET).

Hasta la entrada en vigor del RDLMT, el contrato para la formación solamente podría contratarse con menores de 21 años, salvo que el trabajador fuese minusválido. En la actualidad, además del colectivo indicado, se pueden efectuar contratos para la formación, aunque el trabajador tenga más de 21 años, en los casos siguientes: trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de permiso de trabajo; trabajadores desempleados, que lleven más de tres años sin actividad laboral; desempleados en situación de exclusión social; o los desempleados que se incorporen a los programas de escuelas-taller, casas de oficio y talleres de empleo.

<sup>6</sup> El Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, supuso una modificación frente a la normativa anterior, al establecer, en el contrato a tiempo parcial, una jornada máxima que no podría ser superior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

<sup>7</sup> Una análisis de la regulación del contrato a tiempo parcial puede verse, entre otras, en las siguientes publicaciones: VARAS GARCÍA, P.: «El contrato a tiempo parcial», en *Trabajo a Tiempo Parcial*. Ed. Lefebvre. Madrid, 2000; REY GUANTER, S. y VALVERDE ASENCIO, A.: «La nueva regulación del contrato a tiempo parcial: concepto, naturaleza y contenido». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º 18. Madrid, 1999; SEMPERE NAVARRO, AV.A.: «El nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial: Modalidades y contenido». *Aranzadi Social*. N.º 20 y 21. Febrero/marzo, 1999.

Vid. también la bibliografía citada en PANIZO ROBLES, J.A. y CRESPO MACIAS, M.: «Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social: una relación en constante adaptación». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 202. Enero, 2000.

<sup>8</sup> La necesidad de incrementar el grado de empleabilidad u ocupabilidad de las personas desempleadas, como medio de aumentar sus oportunidades de inserción laboral, constituye una de las prioridades de los Programas Nacionales de Empleo, así como de las directrices fijadas por la Unión Europea, en el marco de los objetivos del Tratado de Amsterdam.

<sup>9</sup> De acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del ET, en la regulación contenida en la redacción inicial, como en las modificaciones introducidas por la Ley 63/1997 o por el Real Decreto-Ley 15/1998. Un análisis de los contratos fijo-discontinuos en FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.T.: «El contratos de los trabajadores fijos discontinuos: la reforma continua». En *Trabajo a tiempo parcial*. Ed. Lefebvre. Madrid, 2000.

la normativa a tiempo parcial <sup>10</sup>, de aquellos que se acuerden para la realización de trabajos que, aun teniendo el carácter de fijo-discontinuos, sin embargo no se repitan en fechas ciertas, los cuales pasan a tener una sustantividad propia, sin que les sea de aplicación la normativa reguladora del contrato a tiempo parcial <sup>11</sup>.

- e) A su vez, una nueva regulación del contrato para el fomento de contratación indefinida, ampliando los colectivos con los que puede efectuarse esa modalidad de contratación, que, entre otras, tiene la especialidad de que la cuantía de la indemnización por despido declarado improcedente será de 33 días al año, con un máximo de 24 mensualidades <sup>12</sup>.
- f) Por último <sup>13</sup>, la delimitación, a través del Capítulo II, del programa de fomento del empleo para el año 2001, dirigido a la contratación indefinida o estable <sup>14</sup>, cuyas previsiones se analizan en los apartados siguientes.

<sup>10</sup> Conforme establece expresamente, el artículo 15.8 del ET, en la redacción dada por el artículo 1.º del RDLMT.

<sup>11</sup> Tal situación va a tener trascendencia fundamental, por ejemplo, en el ámbito de la protección social. Al no estar configurados como contratos a tiempo parcial, no les serán de aplicación las previsiones contenidas en el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, entre las que destacan las de incrementar, a efectos de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, los períodos de cotización acreditados, mediante la aplicación del coeficiente 1,5.

Un análisis de las especialidades en Seguridad Social aplicables a los contratos a tiempo parcial en DESDENTADO BONETE, A.: «La protección social en el nuevo contrato a tiempo parcial». *Relaciones Laborales*. N.º 19. Madrid, 1999; GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Novedades de la protección social del trabajo a tiempo parcial contenidas en el Real Decreto-Ley 15/1998 y en el Real Decreto 144/1999». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º 18. Madrid, 1999; MARÍN CORREA, J.M.: «El contrato a tiempo parcial a efectos de protección social». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º 18. Madrid, 1999; PANIZO ROBLES, J.A.: «Trabajo a tiempo parcial y protección social» en *Trabajo a Tiempo Parcial*, *op. cit.*

<sup>12</sup> Esta es una de las novedades esenciales del RDLMT y, al parecer, una de las causas de la imposibilidad de acuerdo entre los agentes sociales. La disposición adicional 1.ª del Real Decreto-Ley mencionado sigue, en grandes líneas, el contenido de otra disposición adicional, con la misma numeración, de la Ley 63/1997, si bien ampliando los colectivos con los que puede efectuarse esa clase de contratos.

<sup>13</sup> Además de los señalados, otros aspectos contenidos en el Real Decreto-Ley 5/2001 son los correspondientes a una regulación más detallada de la responsabilidad empresarial, en los casos de subcontratación de obras y servicios (art. 42 del ET); el establecimiento de una indemnización por extinción de los contratos temporales, de ocho días de salario por cada año de servicio (art. 49 del ET); ligeras modificaciones en las exclusiones de efectuar contratos de puesta a disposición mediante una empresa de trabajo temporal [art. 8 c) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal]; la derogación de la disposición adicional 10.ª del ET, a través de la que se prevé la posibilidad de adoptar medidas dirigidas a lograr la jubilación forzosa de trabajadores de mayor edad, etc.

<sup>14</sup> Los programas de fomento del empleo de cada ejercicio económico se enmarcan en el cumplimiento de los diferentes Planes de Empleo del Reino de España. Hay que tener en cuenta que el Tratado de Amsterdam introdujo en los Tratados de la Unión Europea, un nuevo Título VI (que se numera como Título VIII en la versión consolidada de dichos Tratados), dedicado al empleo, en orden a que los Estados miembros y la Unión se esfuercen por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en especial para potenciar la mano de obra cualificada, formada y adaptable, así como mercados laborales con capacidad para dar respuesta al cambio económico y tecnológico.

Para ello, el Consejo Europeo ha de elaborar las correspondientes orientaciones que los Estados miembros han de tener en cuenta en sus respectivas políticas de empleo. A su vez, los Estados miembros han de facilitar al Consejo y a la Comisión un informe anual sobre las medidas aplicadas, informe que es examinado por el Consejo Europeo, el cual, en base a la propuesta de la Comisión, podrá efectuar las recomendaciones pertinentes a los Estados miembros.

*Vid.* sobre el particular los artículos 125 a 130 de la versión consolidada del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. Un análisis de la incidencia, en los ámbitos sociales, del Tratado de Amsterdam en MARTÍN VALVERDE, A.: «Política social y política de empleo en el Tratado de Amsterdam». *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*. N.º 24. 1999. y RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «De Maastricht a Amsterdam. Derechos sociales y empleo». *Relaciones Laborales*. 1998. Págs. 19-27.

## I. LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN EN EL AÑO 2001 (LAS BONIFICACIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL)

El programa de fomento del empleo para el año 2001 sigue, en grandes líneas, el esquema iniciado con el Real Decreto-Ley 9/1997<sup>15</sup>, a partir del cual se modifican los programas anteriores y se establecen una serie de bonificaciones que sustituyen a las subvenciones a tanto alzado por contratación determinada<sup>16</sup>. El establecimiento de bonificaciones presenta para el administrado un mayor interés, ya que es la empresa beneficiaria quien las aplica directamente, cuando procede a efectuar las liquidaciones e ingresar las cotizaciones a la Seguridad Social, sin tener que esperar a que por la Administración se tenga que iniciar el correspondiente procedimiento administrativo, que conduzca al dictado de una resolución expresa, reconociendo la subvención<sup>17</sup>.

Por tanto, los incentivos a la contratación, contenidos en el RDLMT, adoptan la forma de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social<sup>18</sup> 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.

El programa de fomento del empleo para el año 2001 introduce todo un conjunto de incentivos respecto de los contratos celebrados a partir del 4 de marzo de 2001 -fecha de entrada en vigor del RDLMT-<sup>19</sup> en los siguientes supuestos:

<sup>15</sup> Sustituido posteriormente por la Ley 64/1997, de 26 de diciembre.

<sup>16</sup> Salvo en el caso, como se indicará más adelante, de la contratación de trabajadores discapacitados.

<sup>17</sup> Vid. ÁLVAREZ EGIDO, G.: «Incentivos a la contratación a tiempo parcial». En *Trabajo a tiempo parcial*. Madrid. Ed. Lefebvre. 2000.

<sup>18</sup> Un análisis de los programas de fomento de empleo anteriores en CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El contenido socio-laboral de las Leyes de Presupuestos y de Acompañamiento para el año 2000». *Aranzadi Social*. N.º 22. Marzo, 2000; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Los estímulos a la contratación laboral: una apuesta, no del todo uniforme, a favor del empleo estable». *Relaciones Laborales*. N.º 6. Marzo, 2000 o ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. y MERCADER UGUINA, J.: «Modificaciones en materia laboral y de Seguridad Social en la Ley de acompañamiento para el año 2000». *Relaciones Laborales*. N.º 9. Mayo, 2000.

<sup>19</sup> A los contratos que se hayan suscrito entre el 1.º de enero y el 3 de marzo, ambos de 2001, les serán de aplicación los incentivos previstos en la disposición adicional 31.ª de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre. En el Anexo I se recogen, en forma de cuadro, los contratos bonificados, así como la cuantía de las ayudas, para los contrataciones realizadas entre las fechas señaladas.

1.1. *Las empresas que concierten contratos **indefinidos** con trabajadores desempleados, que estén inscritos en las correspondientes Oficinas de empleo, y que se correspondan con alguno de los siguientes colectivos* <sup>20</sup>:

- a) Mujeres desempleadas, con edades comprendidas entre los 16 y los 45 años.
- b) Mujeres desempleadas -cualquiera que sea su edad- que se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino <sup>21</sup>.
- c) Desempleados inscritos ininterrumpidamente, en la Oficina de empleo, durante seis o más meses <sup>22</sup>.
- d) Desempleados mayores de 45 años, distinguiéndose, a efectos de las correspondientes bonificaciones -en los términos que posteriormente se indicarán- entre los desempleados entre 45 y 55 años y los mayores de dicha edad y hasta los 65 años.
- e) Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que le falte un año o más de percepción en la fecha de la contratación <sup>23</sup>.
- f) Desempleados perceptores del subsidio por desempleo, en favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) <sup>24</sup>.
- g) Mujeres desempleadas inscritas durante un período de 12 o más meses en las Oficinas de desempleo, que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.
- h) Desempleados perceptores de la ayuda específica denominada renta activa de inserción.

<sup>20</sup> Dentro de los colectivos cuya contratación da lugar a una determinada bonificación, llama la atención la exclusión de los jóvenes menores de 30 años, que se incorporaban al mercado de trabajo, colectivo cuya contratación venía tradicionalmente siendo objeto de bonificación en las cotizaciones sociales.

<sup>21</sup> Estos sectores u ocupaciones son los recogidos en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de septiembre de 1998.

<sup>22</sup> En la normativa anterior, para poder ser considerado «desempleado de larga duración», cuya contratación daba lugar a la correspondiente bonificación, el interesado debía estar inscrito ininterrumpidamente como demandante de empleo un mínimo de 12 meses.  
A efectos de la consideración como inscripción interrumpida en la Oficina de empleo, la ocupación efectiva por un período inferior a los 30 días, dentro de los 12 meses anteriores a la fecha de la contratación, no interrumpe la inscripción como demandante de empleo, conforme a la Instrucción de 20 de mayo de 1997, de la Dirección General del INEM.

<sup>23</sup> Este es un supuesto novedoso no contemplado en los programas de fomento del empleo de ejercicio anteriores, y se encuadra en el marco general de hacer primar las denominadas «políticas activas de empleo» frente a las «políticas pasivas» o prestacionales.

<sup>24</sup> En el programa de fomento para el empleo para el año 2001, en el supuesto contemplado, se precisa únicamente que la contratación se efectúe con un desempleado perceptor del subsidio del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS); sin embargo, en el programa de fomento del empleo para el año 2000 -que estuvo vigente hasta el 4 de marzo del presente ejercicio-, se requería además que el desempleado estuviese comprendido dentro de los colectivos de contratación prioritaria.

La aparición de fenómenos de exclusión social, con la persistencia del desempleo masivo -en especial, en determinados colectivos- ha dado lugar a la necesidad de articular instrumentos eficaces de cobertura frente a los riesgos potenciales, al tiempo que se incrementan la participación e integración de las personas en la vida social <sup>25</sup>. Esta es la dirección recomendada por la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, promovida por la ONU, en Copenhague en 1995 <sup>26</sup>, en la que se instaba a los Estados a formular Planes Nacionales en los que se incluyesen la articulación de nuevos paradigmas de desarrollo social, basados en un crecimiento económico, que tenga como condición la integración social del ser humano <sup>27</sup>. De igual modo, el fenómeno de la exclusión social ha constituido uno de los ejes básicos de la actuación de las instancias de la Unión Europea, tal como se refleja en el comunicado del Consejo Europeo, celebrado en Lisboa, o en la Agenda de la Comisión Europea para el cuatrienio 2001-2004 <sup>28</sup>.

En el marco de estas iniciativas, así como encuadrado en las directrices del Plan de Empleo de Acción del Reino de España, el Real Decreto 236/2000 <sup>29</sup> ha establecido una ayuda económica, denominada «renta activa de inserción», destinada a los trabajadores desempleados, dentro de un programa de acción limitado al año 2000 <sup>30</sup>. Conforme a lo establecido en el Real Decreto 236/2000, pueden ser beneficiarios del programa de renta activa de inserción los desempleados con 45 o más años, siempre que:

- Sean desempleados ininterrumpidamente durante 12 o más meses.
- Hayan extinguido la prestación contributiva de desempleo y, en su caso, el subsidio asistencial.
- Tengan responsabilidades familiares <sup>31</sup>.

<sup>25</sup> Vid. sobre el particular Consejo Económico y Social: *La pobreza y la exclusión en España. Informe*. Madrid. CES. 1997. Sobre las posibilidades de inserción laboral de las personas excluidas a través de nuevas ocupaciones, vid. JIMÉNEZ, E., BARREIROS, F. y SÁNCHEZ, J.: *Los nuevos yacimientos de empleo: los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Barcelona. Fundación CIREM. 1998, o CACHON, L., COLLADO, J.C. y MARTÍNEZ, I.: *Los nuevos yacimientos de empleo en España*. Colegio de Economistas de Madrid, 1996.

<sup>26</sup> La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995 abordó todos aquellos aspectos ligados al desarrollo de los pueblos. Sobre la misma, vid. CORTÉS ALCALÁ, L. y LÓPEZ MADERUELO, O.: «España y el desarrollo social: balances y propuestas ante los Compromisos de la Cumbre de Copenhague 95». *Documentación Social. Revista de Estudios Sociales y de Sociología aplicada*. N.º 115. Abril/junio, 1999. Págs. 1-350.

<sup>27</sup> En sede parlamentaria, en el Congreso de los Diputados se creó una Subcomisión para el estudio de la exclusión social, en el que se propugnaba la práctica de un Plan Integral de lucha contra la exclusión social. El informe de esta Comisión está contenido en el Boletín Oficial del Congreso, n.º 206, de 18 de noviembre de 1997.

<sup>28</sup> Para el texto de la Agenda Social de la Comisión Europea, véase la Comunicación de aquélla de 28 de junio de 2000 COM (2000). 379 final.

<sup>29</sup> BOE de 10 de marzo de 2000. El Real Decreto 236/2000 fue completado por la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 28 de junio de 2000 (BOE 7 de julio).

<sup>30</sup> Un análisis de las rentas de inserción en MONEREO PÉREZ, J. y MOLINA NAVARRETE, C.: *El derecho a la renta de inserción. Estudio de su régimen jurídico*. Ed. Comares. Granada, 1999. De igual modo, SALINAS RAMOS, F.: «Exclusión social e inserción socio-laboral». *Documentación Social*. N.º 117-118. 1999. Pág. 79 y ss.

<sup>31</sup> Con igual alcance que el previsto para el subsidio de desempleo, es decir, tener a cargo cónyuge, hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, o menores acogidos, siempre que la renta per cápita de la unidad familiar no superase el 75 por 100 del importe del salario mínimo, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Los solicitantes de la renta activa de inserción, previamente al reconocimiento de la misma, deben firmar un compromiso de actividad, en virtud del cual se obligan a realizar cuantas actuaciones sean favorecedoras de su inserción laboral, actuaciones que se plasman en el contenido de un programa específico, a desarrollar por los servicios públicos de empleo.

Ahora bien, el programa descrito anteriormente tenía una duración determinada para el ejercicio 2000, sin que, a través de norma reglamentaria, pudiese prorrogarse. Por ello, el artículo 26 de la Ley 14/2000 habilita al Gobierno para regular, dentro del año 2001 y en el marco de la acción protectora por desempleo y con el régimen financiero y de gestión establecido en el Capítulo V del Título III de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)<sup>32</sup> el establecimiento de una ayuda específica, denominada renta activa de inserción, dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo, que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras de su inserción laboral.

1.2. *Las contrataciones indefinidas efectuadas por trabajadores por cuenta propia, dados de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) al menos desde el 1.º de enero de 2000, que no hayan tenido asalariados a su cargo para el desempeño de su actividad profesional, en los 12 meses anteriores a la contratación, y contraten indefinidamente su primer trabajador*<sup>33</sup>.

Llama la atención la regulación anterior respecto del programa del fomento del empleo para el año 2000, ya que, para el mismo supuesto, se exigía expresamente que el trabajador contratado por el autónomo perteneciese a uno de los colectivos indicados en el punto 1.1., circunstancia que no se refleja con esa rotundidad en el artículo 4.º del RDLMT. No obstante, esta laguna legal debe completarse con el artículo 6.º del mismo -que delimita las bonificaciones respectivas- del que se deduce que, para poder ser beneficiario de los respectivos incentivos, el contrato a efectuar por el autónomo tiene que celebrarse necesariamente con un desempleado de los recogidos en el punto 1.1. anterior.

1.3. También pueden ser beneficiarios de las bonificaciones, *las contrataciones, tanto indefinidas como temporales, efectuadas por empresas y entidades sin ánimo de lucro en favor de trabajadores desempleados que se encuentren en situación de exclusión social*<sup>34</sup>. A tales efectos, se

<sup>32</sup> Es decir, mediante la misma financiación que la prevista para la protección por desempleo, la cual, conforme al artículo 223 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), se llevará a cabo, de forma indiferenciada, con cotizaciones de empresarios y de trabajadores y con la aportación del Estado, siendo esta última la que «cada año esté fijada en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado».

<sup>33</sup> Un análisis del trabajo autónomo en España, en VALDÉS ALONSO, A.: «El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º 26. Madrid, 2001. Vid. del mismo modo, los artículos contenidos en el número especial, dedicado al trabajo autónomo, en la Revista Relaciones Laborales. N.º 7/8. Abril. 2000.

<sup>34</sup> La contratación de personas en situación de exclusión social pone de manifiesto la necesidad de la regulación de las denominadas empresas de inserción, estructuras productivas de bienes o de generación de servicios, cuyo fin primordial es la inserción socio-laboral de trabajadores provenientes de situaciones de exclusión social o de grave riesgo de estarlo, a través de procesos personalizados y asistidos de formación y de trabajo. Vid. PONS, A.: «Las empresas de inserción: la necesidad de un marco jurídico y sus problemas». *Revista de Asuntos Sociales*. N.º 8. Abril, 1999. Pág. 45 y ss., o ROJO TORRECILLA, E.: «Derecho al trabajo, precariedad laboral y exclusión social». *Documentación Social. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*. N.º 114. Marzo, 1999. Pág. 161 y ss.

entienden como sujetos a exclusión social, circunstancia que deberá quedar acreditada por los correspondientes Servicios Sociales <sup>35</sup>, cuando el contratado pertenezca a alguno de los siguientes colectivos:

- Perceptores de *rentas mínimas de inserción* o de cualquier otra prestación, de igual o similar naturaleza establecida en la respectiva Comunidad Autónoma <sup>36</sup>.
- Personas que, aun pudiendo ser beneficiarias de las prestaciones señaladas en el párrafo anterior, no puedan acceder a las mismas por falta del período de residencia o empadronamiento exigido <sup>37</sup>, o bien porque hayan agotado el período máximo de percepción de la misma.
- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo, que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social <sup>38</sup>.
- Internos en centros penitenciarios, cuya situación penitenciaria les posibilite acceder a un empleo, así como los liberados condicionales y los ex reclusos.

1.4. Asimismo, se incentiva la *transformación en contratos de duración indefinida* de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados antes del 4 de marzo de 2001. Por último, la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación <sup>39</sup>, **cualquiera que se la fecha de su celebración.**

<sup>35</sup> De igual modo, tales Servicios Sociales han de establecer un itinerario de inserción sociolaboral, aceptado por la persona en situación de riesgo o exclusión, en el cual se establecerá el conjunto de acciones más convenientes para conseguir la integración laboral y social, con la definición de las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

<sup>36</sup> Un análisis de las rentas de inserción en MONEREO PÉREZ, J. y MOLINA NAVARRETE, C.: *El derecho a la renta de inserción. Estudio de su régimen jurídico*. Ed. Comares. Granada, 1999. Para un análisis comparado, GARCÍA ROMERO, M.ª B.: *Rentas mínimas garantizadas en la Unión Europea*. Madrid. CES. 1999.

<sup>37</sup> Por lo general, la normativa aplicada en las denominadas «rentas mínimas de inserción» por parte de las Comunidades Autónomas exige que el beneficiario esté empadronado, en el territorio de la misma, durante un período continuado -de 1 a 2 años- previo a la solicitud. Vid. GARCÍA HERRERA, M.: *Marginalidad. Estado social y prestaciones autonómicas*. Barcelona. Cedesc. 1999.

<sup>38</sup> Vid. GALLEGO REYES, M.: *Empleo y empleabilidad en colectivos socialmente desfavorecidos: metodología y recursos aplicados a exdrgodependientes en fase de inserción social*. Sevilla. Scriptorium. 1999.

<sup>39</sup> Generalmente, en los programas de fomento del empleo de ejercicios anteriores, se incentivaba la transformación en contratos indefinidos de los contratos formativos, de relevo o de tiempo parcial, pero no el supuesto -que se añade como novedoso- del contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, regulado en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Un análisis de la jubilación especial a los 64 años en ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: «La jubilación especial a los 64 años: una figura confundida y desconocida». *Foro de Seguridad Social*. N.º 2. Octubre, 2000 y VICENTE PALACIO, A.: «Jubilación especial a los 64 años y contrato de sustitución del trabajador jubilado anticipadamente». *Aranzadi Social*. N.º 10. Septiembre, 2000.

## 2. Exclusiones de los beneficios.

Ahora bien, no todas las contrataciones realizadas con los colectivos señalados, o que se refieran a las modalidades indicadas, se benefician de determinados incentivos, ya que, siguiendo el precedente de ejercicios anteriores -salvo ligerísimas correcciones-, el artículo 8.º del RDLMT establece unas **exclusiones** expresas, como son:

- Las contrataciones que afecten a personas sujetas por una relación laboral de carácter especial, previstas en el artículo 2.º del ET <sup>40</sup>, salvo en el caso de contratos celebrados con los penados en el ámbito de las instituciones penitenciarias, a quienes se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social <sup>41</sup>.
- Las contrataciones realizadas entre familiares (cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado) del empresario, de quienes ostentan cargos de dirección en la empresa o sean miembros de los órganos de administración de la sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- 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 <sup>42</sup>.
- Las contrataciones con trabajadores que hayan finalizado una relación laboral de carácter indefinido, en el plazo de tres meses previo a la formalización del nuevo contrato.

<sup>40</sup> 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 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.

<sup>41</sup> En el caso de contratos celebrados con penados en el ámbito de instituciones penitenciarias, además de las bonificaciones establecidas para la contratación de trabajadores desempleados en situación de exclusión social (65% de bonificación de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes), se tiene derecho, de igual modo, a otra bonificación del 65 por 100 de las cotizaciones de recaudación conjunta -desempleo, FOGASA y Formación Profesional- de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 24.4 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Para un análisis de este precepto, *vid.* la publicación reflejada en la nota n.º 2.

<sup>42</sup> Esta limitación, conforme al artículo 8 c) del RDLMT también opera cuando la vinculación laboral del trabajador lo fuese con una empresa a la que la solicitante de los beneficios hubiese sucedido, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del ET.

- Durante un período de 12 meses, las empresas que hayan extinguido o extingan por despido, declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo del Real Decreto-Ley 9/1997, de 17 de mayo <sup>43</sup>; Ley 64/1997, de 26 de diciembre; Ley 50/1998, de 30 de diciembre; Ley 55/1999, de 29 de diciembre y Ley 14/2000, de 29 de diciembre <sup>44</sup>. 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. Incentivos.

Los incentivos adquieren la figura de bonificaciones <sup>45</sup> en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, cuya cuantía depende de la naturaleza de la contratación y de las características del trabajador contratado, del modo siguiente <sup>46</sup>:

3.1. *Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, celebrados entre el 4 de marzo y el 31 de diciembre de 2001*, dan lugar a las siguientes bonificaciones en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes:

- Contrataciones de mujeres desempleadas entre los 16 y los 45 años: 25 por 100 durante los 24 meses siguientes a la fecha de la vigencia del contrato.
- Contrataciones de mujeres para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino:
  - Si, además, reúnen el requisito de inscripción ininterumpida en las Oficinas de empleo, por un período mínimo de seis meses o el de tener más de 45 años: 70 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 60 por 100, durante el segundo año.
  - Si no reúnen los requisitos adicionales mencionados en el párrafo anterior: 35 por 100, durante los 24 meses siguientes a la vigencia del contrato.
- Contrataciones de desempleados inscritos como demandantes de empleo durante un período mínimo de seis meses: 20 por 100, durante los 24 meses siguientes a la fecha de vigencia del contrato. En el caso de que los desempleados fuesen mujeres, la bonificación, por el tiempo indicado, alcanza el 30 por 100.

<sup>43</sup> Por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento y la estabilidad en el empleo.

<sup>44</sup> Las tres últimas de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

<sup>45</sup> Y, por tanto, a cargo de los fondos del Instituto Nacional de Empleo.

<sup>46</sup> Conforme a las previsiones del artículo 6.º del RDLMT. En el Anexo II se recogen, en forma de cuadro, una síntesis de la cuantía de las bonificaciones, según las diferentes modalidades de contratación.

- Contrataciones con desempleados mayores de 45 años y hasta los 55 años: 50 por 100, durante el primer año de vigencia del contrato y 45 por 100, durante el resto de vigencia del contrato (los porcentajes indicados se sitúan en el 60% y el 55%, cuando se trata de mujeres)<sup>47</sup>.
- Contrataciones con desempleados mayores de 55 años y hasta los 65 años: 55 por 100, durante el primer año de vigencia del contrato y 50 por 100, durante el resto de vigencia del contrato (los porcentajes indicados se sitúan en el 65% y el 60%, cuando se trata de mujeres).
- Contrataciones de perceptores de prestaciones o subsidios de desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación: 50 por 100, durante el primer año de vigencia del contrato y 45 por 100, durante el segundo año de vigencia (los porcentajes indicados se sitúan en el 60% y el 55%, cuando se trata de mujeres).
- Contrataciones de desempleados perceptores del subsidio de desempleo, en favor de trabajadores incluidos en el REASS: 90 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y 85 por 100 durante el segundo.
- Contrataciones de perceptores de la ayuda específica denominada renta activa de inserción: 65 por 100, durante los 24 meses siguientes a la vigencia del contrato (si los contratados son mujeres, la bonificación, por el tiempo indicado, alcanza el 75%).
- Contrataciones de mujeres desempleadas, inscritas durante un período de 12 o más meses en las Oficinas de empleo, que sean contratadas dentro de los 24 meses siguientes al alumbramiento: 100 por 100 durante los 12 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

3.2. *Los contratos indefinidos a tiempo completo o parcial, que realice un trabajador autónomo, entre el 4 de marzo y el 31 de diciembre de 2001, con un trabajador desempleado, comprendido dentro de los colectivos subjetivos indicados dan lugar a la aplicación de las bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes indicadas, con un incremento de un 5 por 100.*

3.3. *Las contrataciones indefinidas o temporales, a tiempo completo o parcial, efectuadas entre el 4 de marzo y el 31 de diciembre de 2001, por entidades sin ánimo de lucro con trabajadores desempleados en situación de exclusión social, dan lugar a una bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100, durante la vigencia del contrato, con un máximo de 24 meses.*

---

<sup>47</sup> De ello resulta que, no obstante la incentivación de la contratación indefinida de una mujer mayor de 45 años, en sectores u ocupaciones con menor índice de empleo femenino, puede resultar a largo plazo más ventajoso para el empresario acogerse a las bonificaciones genéricas del colectivo de mayores de 45 años, pues en este último supuesto la bonificación se aplica durante la vigencia del contrato.

Dada la previsible baja estabilidad de estos trabajadores, se ha previsto que la bonificación se pueda aplicar por una o varias (sucesivas) empresas o entidades sin ánimo de lucro. Por ello, si un mismo trabajador celebra distintos contratos de trabajo, con una misma entidad o con otra, con o sin solución de continuidad, se aplica también el máximo de las 24 mensualidades de bonificaciones de cuotas, contadas desde el inicio del primer contrato.

3.4. *La transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad al 5 de marzo de 2001, así como las de los contratos formativos, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, realizada entre el 4 de marzo y el 31 de diciembre de 2001, dan lugar a una bonificación del 25 por 100 (de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes) durante los 24 meses siguientes a la vigencia del nuevo contrato.*

3.5. *La transformación de los contratos en prácticas y de relevo, celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial, incluidos los contratos fijos-discontinuos, efectuada entre el 4 de marzo y el 31 de diciembre de 2001, da lugar a una bonificación del 25 por 100 (de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes) durante los 24 meses siguientes a la transformación, si bien la bonificación queda condicionada a que la jornada a realizar sea, como mínimo, igual a las del contrato que se transforma.*

3.6. En el caso de concurrencia de bonificaciones, es decir, que la contratación indefinida de un trabajador desempleado pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos indicados, sólo es posible la bonificación en uno de ellos, correspondiendo al beneficiario de la bonificación la opción por la deducción a aplicar <sup>48</sup>.

#### **4. Condiciones para poder beneficiarse de las bonificaciones.**

Como cualquier bonificación de cuotas, las establecidas en el programa de fomento del empleo para el año 2001 quedan condicionadas <sup>49</sup> a que la empresa o la entidad (o el trabajador por cuenta propia que contrata al desempleado) se encuentre al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de Seguridad Social <sup>50</sup>, así como al hecho de que aquélla no haya sido sancionada, en virtud de lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social <sup>51</sup>, con la exclusión del acceso a los beneficios de los programas de fomento del empleo.

<sup>48</sup> De conformidad con el contenido del artículo 7.º del RDLMT.

<sup>49</sup> De acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º del RDLMT.

<sup>50</sup> La falta de ingreso en plazo reglamentario de las obligaciones tributarias o de las de cotización a la Seguridad Social da lugar a la pérdida automática de las ayudas.

<sup>51</sup> Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

A su vez, las bonificaciones de cuotas, en concurrencia con cualquier otra ayuda pública que tenga la misma finalidad, no podrá ser superior al 60 por 100 del coste del salario anual correspondiente al contrato a bonificar <sup>52</sup>.

El artículo 12 del Real Decreto-Ley 5/2001 establece otra condición añadida, al calificar, en algunos supuestos, las ayudas por bonificaciones como ayudas mínimas, todo ello en base a las previsiones contenidas en el Reglamento CE 69/2001, de 12 de enero, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado a las denominadas «ayudas de *mínimis*» <sup>53</sup>. De acuerdo con tales previsiones:

- a) Se excepcionan de las bonificaciones a las empresas de los sectores de transporte y a las que desarrollen actividades relacionadas con la producción, transformación o comercialización en los sectores de la agricultura, la pesca y la acuicultura.
- b) La cuantía de las cotizaciones bonificadas no podrán superar, en el período de tres años, la cantidad de 100.000 euros.

En los casos de acceso a las bonificaciones sin cumplir los requisitos establecidos, surge la obligación 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 <sup>54</sup>. De igual modo y en caso de haber compatibilizado las correspondientes ayudas con las de otros programas de fomento del empleo o de otras Administraciones, existe la misma obligación de reintegro.

## 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) <sup>55</sup>. En tal sentido, se impone la obligación a la Tesorería General de la Seguridad Social de comunicar mensualmente al INEM el

<sup>52</sup> Vid. artículo 9.º del RDLMT.

<sup>53</sup> De acuerdo con los principios básicos de la Unión Europea, el artículo 87 del Tratado establece una incompatibilidad con el mercado común, en la medida en que afecten a los intercambios comerciales de los Estados miembros, las ayudas otorgadas por los Estados, salvo que el propio Tratado disponga otra cosa, así como las ayudas expresamente incluidas en los apartados 2 y 3 de dicho artículo. No obstante, el artículo 88 prevé que la Comisión examine las ayudas concedidas por el Estado, a fin de verificar su adecuación y compatibilidad con el mercado único.

Para la aplicación de los citados artículos, se ha aprobado el Reglamento 69/2001, de 12 de enero (DOCE, de 13 de enero), en el que se exime de la obligación de comunicar a la Comisión las ayudas concedidas por los Estados, siempre que no superen la cuantía de 100.000 euros (16.638.600 ptas.) en un período de tres años.

<sup>54</sup> De acuerdo con lo previsto en el artículo 16 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<sup>55</sup> En base a las previsiones del artículo 10 del RDLMT.

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 <sup>56</sup>.

De igual modo y con la misma periodicidad, el INEM ha de facilitar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información sobre número de contratos registrados, objeto de bonificación de cuotas, detallados por colectivos, así como cualquier otra información que facilite a dicho órgano la planificación y la programación de la actuación inspectora, que facilite la vigilancia de la adecuada aplicación de las bonificaciones a los sujetos beneficiarios de las mismas.

## II. OTROS SUPUESTOS DE BONIFICACIONES DE COTIZACIONES POR CONTRATACION DE TRABAJADORES

Además de las bonificaciones contempladas en el Capítulo II del RDLMT, el mismo prevé otros supuestos en los que la contratación da lugar a las correspondientes bonificaciones en las cotizaciones sociales.

### 1. Contrataciones en favor de trabajadores minusválidos.

Las bonificaciones reflejadas en el apartado I anterior, no se aplican a los contratos a tiempo indefinido celebrados con trabajadores minusválidos, respecto de los cuales la disposición adicional 3.ª del RDLMT mantiene la vigencia de la disposición adicional 6.ª de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, en relación con el artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social y, por relación al mismo, del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo <sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> Con la previsión contenida en el artículo 10.2 del RDLMT (que casi reproduce el contenido del punto 2 del artículo 28.7 de la Ley 14/2000) se pretende evitar que se produzcan, de futuro, situaciones análogas a las que se quiso poner remedio a través de la disposición adicional 17.ª de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, a fin de conocer, en todo momento, que las empresas que practican las bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social, cumplen en todo momento todos los requisitos exigidos por la normativa que resulte de aplicación. Un análisis de la citada adicional 17.ª de la Ley 50/1998, en PANIZO ROBLES, J.A.: «La Seguridad Social en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 1999 y de «acompañamiento». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 191. Febrero, 1999. Págs. 3-88.

<sup>57</sup> Según el Real Decreto 1451/1983 (modificado parcialmente por el Real Decreto 4/1999, de 8 de enero) la contratación por tiempo indefinido en favor de trabajadores minusválidos da derecho a una reducción de las cotizaciones sociales a cargo de la empresa, incluidas las de accidentes de trabajo y de los conceptos de recaudación conjunta, variable en función de la edad de trabajador, beneficios recogidos en el artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre. La disposición adicional 6.ª de la Ley 13/1996, además de prorrogar para el ejercicio 1997, el programa de fomento del empleo contenido en el artículo 44 de la Ley 42/1994, introdujo en este último un nuevo apartado cuatro, a través del cual, y en lo que respecta a la contratación de personas discapacitadas, las empresas que las contratasen podían benefi-

De conformidad con la normativa específica de aplicación, la contratación por tiempo indefinido, sea a tiempo completo o a tiempo parcial, de trabajadores minusválidos <sup>58</sup> tienen los siguientes incentivos:

- a) Una subvención económica de 650.000 pesetas por cada contrato celebrado <sup>59</sup>.
- 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 <sup>60</sup>, 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.

Mientras que las bonificaciones de cuotas en otros colectivos, suele tener una vigencia temporal, en el caso de los minusválidos, las mismas se extienden a la totalidad de la vigencia del contrato.

## 2. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en períodos de descanso por maternidad.

Por último, la disposición adicional 2.<sup>a</sup> del RDLMT prevé unas bonificaciones de cotizaciones en el caso de trabajadoras/es, que tengan suspendido su contrato de trabajo por causa de maternidad, adopción o acogimiento, en base a las previsiones del artículo 48 del ET. En estos casos, aunque no exista prestación de servicios (y pueda estar ausente la retribución), sin embargo subsiste la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

---

ciarse de las ayudas previstas en él (consistentes, básicamente, en bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social), sin ser requisito indispensable para ello -que sí se exigía para otros colectivos- que los contratados fuesen desempleados o estuviesen previamente inscritos como demandantes de empleo, durante un período determinado. Estos beneficios, como se ha indicado, resultan prorrogados para el ejercicio económico 2001 en virtud de lo establecido en la disposición adicional 3.<sup>a</sup> del RDLMT.

- <sup>58</sup> Un análisis de la regulación de empleo de las personas minusválidas, en ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La reforma de la regulación del empleo de las personas con discapacidad (1997-2000)». *Relaciones Laborales*. N.º 1. Enero, 2001; RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «El empleo de las personas con minusvalía». *Relaciones Laborales*. N.º 8. Febrero, 1999 y SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos tras el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo». *Tribuna Social*. N.º 3. Mayo, 1999.
- <sup>59</sup> 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.
- <sup>60</sup> 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).

El Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, dio un primer paso al establecer unas bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social respecto a los contratos de interinidad, que se celebren con personal desempleado para sustituir a trabajadores y trabajadoras durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento. El señalado Real Decreto-Ley introdujo la medida, denominada de «coste cero», consistente en bonificar la totalidad de las cotizaciones empresariales, incluidas las contingencias profesionales, desempleo y demás cotizaciones de recaudación conjunta, en los supuestos en que se celebre con un desempleado un contrato de interinidad, con objeto de sustituir, hasta su reincorporación, a un trabajador que tuviese suspendido su contrato de trabajo, como consecuencia de maternidad o adopción.

Posteriormente, el artículo 18 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, estableció determinadas modificaciones en la regulación anterior, ampliando las bonificaciones, además de los casos de maternidad biológica y adopción, a los siguiente supuestos:

- Los acogimientos familiares permanentes, así como en los supuestos de riesgo durante el embarazo <sup>61</sup>. Por ello, cuando un empresario celebre un contrato, para sustituir a un trabajador que tenga suspendido el contrato de trabajo por las causas indicadas, podrá beneficiarse de una bonificación del 100 por 100 de las cotizaciones empresariales totales, siempre que el contrato de interinidad se haya celebrado con un desempleado.
- Las contrataciones con desempleados para sustituir a socios trabajadores, o socios de trabajo de las Sociedades Cooperativas, en los casos de riesgo durante el embarazo, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente.

Con la nueva norma se da un paso adicional, dentro de las medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral, al establecer que, durante los períodos de suspensión de la relación laboral (o, en su caso, de la correspondiente actividad, de tratarse de socios trabajadores, incluidos en el RETA), a causa de maternidad, adopción o acogimiento, será de aplicación una bonificación del 100 por 100 de todas las cotizaciones a cargo de la empresa, incluidas las de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y Formación Profesional), siempre que los trabajadores con su relación laboral suspendida hayan sido sustituidos mediante los correspondientes contratos de interinidad.

Ahora bien, para que pueda operar esa bonificación es necesaria la concurrencia en el tiempo de dos situaciones:

- a) De una parte, la propia suspensión del contrato o de la actividad, como consecuencia de la maternidad, la adopción o el acogimiento.

---

<sup>61</sup> Un análisis de la nueva prestación de riesgo durante el embarazo, en PANIZO ROBLES, J.A.: «La Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y su incidencia en la Seguridad Social». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 201. Diciembre, 1999.

b) Simultáneamente, que la trabajadora (o trabajador) haya sido sustituido por un desempleado, mediante un contrato de interinidad, contrato que puede ser objeto de las bonificaciones establecidas en el Real Decreto-Ley 11/1998.

La duración máxima de las bonificaciones será la de la propia suspensión del contrato de trabajo, de acuerdo con cada una de las situaciones.

## ANEXO I

### Bonificaciones de cuotas en la contratación indefinida realizada entre el 1.º de enero y el 3 de marzo de 2001 (disposición adicional 31.ª Ley 14/2000, de 29 de diciembre)

MODALIDAD	HOMBRES			MUJERES		
	CUANTÍA DE LAS BONIFICACIONES			CUANTÍA DE LAS BONIFICACIONES		
	1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato
<b>1. Contrataciones indefinidas, a tiempo completo o parcial, celebradas por las empresas con los siguientes colectivos (Ley 14/2000)</b>						
• Jóvenes menores de 30 años .....	20	20		25	25	
• Desempleados inscritos 12 o más meses .....	50	45		60	55	
• Desempleados > 45 años .....	50	45	45	60	55	55
• Mujeres contratadas en ocupaciones con menor índice de empleo femenino:						
– Desempleadas inscritas 12 meses .....				60	55	
– > 45 años .....				60	55	
– Sin dichos requisitos .....				35	30	
• Perceptores del subsidio desempleo REASS .	90	85		90	85	
<b>2. Primer empleado de trabajador autónomo (Ley 14/2000)</b>						
• Desempleados inscritos 12 meses .....	60	55		60	55	
• > 45 años .....	60	55		60	55	
• < 30 años o mujer contratada en ocupaciones o sectores con menor índice de empleo femenino .....	35	30		35	30	

MODALIDAD	HOMBRES			MUJERES		
	CUANTÍA DE LAS BONIFICACIONES			CUANTÍA DE LAS BONIFICACIONES		
	1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato
<b>3. Contrataciones, indefinidas o temporales, efectuadas por empresas o entidades sin ánimo de lucro a personas en situación de exclusión social (Ley 14/2000) .....</b>	65	65		65	65	
<b>4. Transformaciones de contratos formativos y de relevo en contratos indefinidos a tiempo completo (Ley 14/2000) .....</b>	20	20		20	20	
<b>5. Transformación de contratos en prácticas y de relevo a tiempo parcial en indefinidos a tiempo parcial, con la condición de que se respete, al menos, la jornada anterior .....</b>	20	20		20	20	
<b>6. Contrataciones de interinidad:</b>						
• <b>Sustitución excedentes por cuidado de hijos (RD-Ley 1/1995) .....</b>	95	60	50	95	60	50
• <b>Sustitución maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante embarazo (RD-Ley 11/1998) .....</b>	100			100		
<b>7. Contrataciones de trabajadores minusválidos (RD 1451/1983)</b>						
• <b>&gt; 45 años .....</b>	90	90	90	90	90	90
• <b>&lt; 45 años .....</b>	70	70	70	70	70	70
• <b>Contrataciones en Centros ocupaciones de empleo (RD 1368/1985 y OM 16-10-1998) ..</b>	100	100	100	100	100	100

## ANEXO II

## Bonificaciones de cuotas en la contratación indefinida realizada entre el 4 de marzo y el 31 de diciembre de 2001 (Capítulo II del RD-Ley 5/2001)

MODALIDAD	HOMBRES			MUJERES		
	CUANTÍA DE LAS BONIFICACIONES			CUANTÍA DE LAS BONIFICACIONES		
	1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato
<b>1. Contrataciones indefinidas a tiempo completo o a tiempo parcial realizadas con los colectivos siguientes (RD-Ley 5/2001)</b>						
• Contratación de mujeres desempleadas entre 16 y 45 años .....				25	25	
• Mujeres para prestar servicios en actividades con menor índice de empleo femenino:						
– > 45 años .....				70	60	
– Inscritas como desempleadas por un período de 6 meses .....				70	60	
– Sin los requisitos anteriores .....				35	35	
• Desempleados inscritos durante un período mínimo de 6 meses .....	20	20		30	30	
• Desempleados entre 45 y 55 años .....	50	45	45	60	55	55
• Desempleados entre 55 y 65 años .....	55	50	50	65	60	60
• Perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo a quienes les falte al menos un año de percepción .....	50	45		60	55	
• Desempleados perceptores del subsidio de desempleo REASS .....	90	85		90	85	
• Perceptores de la renta activa de inserción ...	65	65		75	75	
• Mujeres desempleadas 12 meses, contratadas en los 24 meses siguientes al parto .....				100		
<b>2. Primer trabajador de autónomo en alta antes de 1.º de enero 2000 (RD-Ley 5/2001)</b>	Se aplican los porcentajes que correspondan, en función de la modalidad de contratación, incrementados en 5 puntos.					
<b>3. Contrataciones llevadas a cabo por empresas y entidades sin ánimo de lucro que contratan, indefinida o temporalmente, a colectivos con riesgo de exclusión social (RD-Ley 5/2001)</b>	<b>65</b>	<b>65</b>		<b>65</b>	<b>65</b>	

MODALIDAD	HOMBRES			MUJERES		
	CUANTÍA DE LAS BONIFICACIONES			CUANTÍA DE LAS BONIFICACIONES		
	1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato
<b>4. Transformación en indefinidos de contratos temporales, formativos, relevo y sustitución por anticipación de edad de jubilación (RD-Ley 5/2001) .....</b>	25	25		25	25	
<b>5. Transformación de contratos de prácticas y de relevo a tiempo parcial en indefinidos a tiempo parcial (RD-Ley 5/2001) .....</b>	25	25		25	25	
<b>6. Contratos temporales de interinidad:</b>						
• Sustitución excedente por cuidado de hijo (RD-Ley 1/1995) .....	95	60	50	95	60	50
• Sustitución maternidad, adopción y acogimiento y riesgo durante el embarazo (RD-Ley 11/1998) .....	100			100		
<b>7. Contratos suspendidos a causa de maternidad, adopción o acogimiento (RD-Ley 5/2001)</b>	100			100		
<b>8. Contratos indefinidos con trabajadores minusválidos (RD 1451/1983)</b>						
• > 45 años .....	90	90	90	90	90	90
• < 45 años .....	70	70	70	70	70	70
• Contratos discapacitados en Centros especiales de empleo (RD 1368/85 y OM 16-10-1998) ...	100	100	100	100	100	100