

Crisis económica y fomento estatal a la contratación laboral indefinida (Comentario de las medidas urgentes de la Ley 22/92 y el Real Decreto-Ley 3/93)

MÓNICA LLANO SÁNCHEZ
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
Escuela Universitaria de Estudios Empresariales
Universidad Complutense de Madrid)

I. INTRODUCCION

En un contexto europeo de flexibilización laboral, nuestro país ha optado en los últimos años por contrarrestar una fuerte protección frente al despido con una política de ampliación progresiva de las posibilidades de celebrar contratos temporales de trabajo. Así, la crisis económica y los graves problemas de empleo, han llevado al legislador español a ofrecer una amplia gama de figuras contractuales temporales, que al tiempo que han servido de estímulo para la creación de puestos de trabajo, han consagrado la «precarización» contractual en las relaciones de trabajo.

Ahora bien, pese a la liberalización de la contratación temporal, los poderes públicos no han querido renunciar definitivamente a ese clásico principio laboral de la estabilidad en el empleo, todavía consagrado en el Estatuto de los Trabajadores. En efecto, tanto el Estado como las Comunidades Autónomas, han aprobado diferentes normas dirigidas al apoyo de la contratación laboral indefinida. si bien su alcance ha sido limitado, ya que se han aplicado en el marco de un modelo normativo claramente inclinado en favor de la contratación temporal.

Centrándonos exclusivamente en la legislación estatal, hay que señalar, por un lado, su carácter selectivo, ya que el fomento de la contratación estable se dirige sólo a determinados grupos de trabajadores, aquellos especialmente afectados por la crisis económica y con claras dificultades de inserción en el mercado de trabajo: minusválidos, jóvenes demandantes de primer empleo, mujeres con responsabilidades familiares, entre otros; por otra parte, los incentivos previstos suponen normalmente un ahorro importante de costes durante la vigencia del contrato, aunque su naturaleza puede ser bien diversa: subvenciones, bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social, apoyo en formación profesional, asesoramiento técnico, ayudas Para la adaptación del puesto de trabajo de los minusválidos etc..

La importancia y actualidad del tema de los incentivos estatales a la contratación por tiempo indefinido es clara, si se tiene en cuenta la aprobación de la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo (BOE 186/92 de 4 de agosto), en cuyo Capítulo I se regula un nuevo programa Público estatal de estímulos a la contratación indefinida, reordenando la materia de manera relativamente novedosa.

Más recientemente —y después de que se confirmara la cifra de más de 3 millones de parados en los primeros meses del año 1993—, el Gobierno aprobó el Real Decreto-Ley 3/1993 de 26 de febrero, de medidas urgentes sobre materias Presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo (BOE 52/93 de 2 de marzo), norma con la que España contribuye a la denominada «Iniciativa Europea de Crecimiento» y cuyo objetivo es incentivar el crecimiento económico y en último término generar empleo. Se trata de una norma de carácter coyuntural, que en materia laboral, vuelve en parte a insistir en la línea de fomentar la contratación laboral indefinida, si bien ahora en unos términos diferentes a los previstos en la Ley 22/92.

Con todo, no puede ignorarse que el objetivo de conseguir mayores niveles de estabilidad en el empleo va a seguir encontrando muchos obstáculos, al menos mientras no haya un cambio de orientación legislativa en el sentido de limitar el amplio margen que tiene hoy la contratación temporal, algo que parece poco probable si se tiene en cuenta la desfavorable coyuntura económica.

En las líneas que siguen vamos a analizar el nuevo programa público de fomento a la contratación indefinida de la Ley 22/92 y los cambios operados por el RDL 3/93, señalando las novedades que se introducen respecto de la normativa anterior, y valorando la posible incidencia de las mismas en el marco de la contratación laboral en nuestro país.

II. EL NUEVO PROGRAMA PUBLICO ESTATAL DE FOMENTO DE LA CONTRATACION LABORAL INDEFINIDA

1. Objetivos y límites del programa

La Exposición de Motivos de la Ley 22/92 señala que la misma regula con carácter unitario todos los incentivos públicos a la contratación indefinida, tratando así de reordenar y sistematizar en una sola norma los incentivos que antes aparecían dispersos en numerosas disposiciones reglamentarias.

De todos modos, hay que tener en cuenta que la propia *Ley excluye de su ámbito de aplicación los incentivos para la contratación de trabajadores minusválidos*, que mantiene su tratamiento diferenciado, regulado con carácter general en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo., y en la Orden Ministerial de 21 de febrero de 1986 para los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo, No obstante, la Ley contiene dos previsiones que afectan de manera importante a este colectivo:

— En primer lugar, la disposición adicional séptima de la Ley 22/1992 da nuevo contenido al art. 26.5 de la ley 61/1978 del Impuesto sobre Sociedades en el sentido de prever una deducción de 700.000 pesetas en dicho Impuesto por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos con contrato indefinido, experimentado durante el primer ejercicio iniciado en 1992, respecto de la plantilla media de tales trabajadores en el ejercicio inmediatamente anterior con tal tipo de contrato. Para el cálculo de tal incremento se tendrá en cuenta sólomente los trabajadores minusválidos/año con contrato indefinido y a jornada completa.

— En segundo lugar, la disposición transitoria cuarta de la Ley 22/1992, establece que hasta tanto no se regule por el Gobierno el contrato especial de formación profesional previsto en el art. 32.2 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, las empresas que contraten para la formación a tiempo completo a trabajadores minusválidos quedarán exentas de la totalidad de la aportación empresarial a la Seguridad Social Por contingencias comunes por trabajador contratado, siempre que la plantilla de la empresa cuente con menos de 25 trabajadores; si tiene la empresa al menos 25 trabajadores, se reducirá dicha aportación en el 90 por 100 por trabajador contratado.

Finalmente, no debe ignorarse que Pese al inicial objetivo de regular de manera unitaria todos los incentivos, *se mantienen vigentes una serie de normas que ya regulaban determinados estímulos a la contratación indefinida*, y que se citan a continuación:

— Real Decreto 335/1984, de 8 de febrero (arts 3.1.b); 3.3 y 6.1b), en relación con los trabajadores afectados por la reconversión industrial incluidos en los Fondos de Promoción de Empleo .

— Real Decreto 180/1985, de 13 de febrero (art. 7), relativo a los trabajadores afectados por acciones financiadas con cargo al Fondo de Solidaridad.

— Orden Ministerial de 21 de febrero de 1986 (arts 10 y ss) sobre trabajadores desempleados que participen en las iniciativas locales de empleo; (art. 2 y ss).sobre trabajadores desempleados que adquieran la condición de socios trabajadores de una cooperativa.

— Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre (art.10) modificado por el Real Decreto 799/1985, de 25 de mayo.en relación con la finalización de un contrato de relevo y su conversión en un contrato indefinido.

— Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (art. 5) relativo a los contratos por tiempo indefinido que se celebren Para sustituir a trabajadores que se jubilen a los 64 años.

— Orden Ministerial 5 mayo de 1986 (art. 4) sobre los afectados por el síndrome tóxico.

2. Contratación indefinida incentivada: requisitos generales

El art. 1 de la Ley 22/92 establece los requisitos generales que debe cumplir todo contrato Por tiempo indefinido para poder beneficiarse de los incentivos correspondientes, y que son los que a continuación se enumeran:

1. Debe tratarse de contratos celebrados por *tiempo indefinido*, con lo que quedan excluidos de los incentivos cualquier modalidad de contratación temporal.

2. El contrato deberá celebrarse a *jornada completa*, quedando fuera los contratos a tiempo parcial, aunque tengan duración indefinida.

3. El contrato *deberá exigir al trabajador la presentación de sus servicios durante todos los días laborables del año*, por lo que no sería posible incentivar un contrato de fijo discontinuo.

4. La contratación debe suponer un incremento respecto a la plantilla fija del año natural anterior. A efectos de determinar el incremento que debe suponer la contratación incentivada se entenderá por plantilla fija, el cociente que resulte de dividir por doce la suma de trabajadores fijos existentes al último día de cada mes en el año inmediatamente anterior a la nueva contratación o transformación del contrato en prácticas o para la formación (art 1.2 OM 6-VIII 1992 que establece las bases para la concesión de las ayudas).

5. El contrato deberá celebrarse necesariamente *por escrito*.

3. Ambito de aplicación del programa: colectivos de trabajadorea afectados y estímulos previstos.

El art. 2 de la Ley 22/92 especifica los colectivos cuya contratación se incentiva, fijando igualmente los estímulos que se conceden en cada caso, y que son los que a continuación señalamos.

3.1. Jóvenes desempleados

Se incentiva la contratación de jóvenes desempleados que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

— Jóvenes menores de 25 años que lleven inscritos como desempleados al menos un año.

— Jóvenes con edad comprendida entre 25 y 29 años siempre que no hubiesen trabajado con anterioridad a la contratación por más de tres meses. En este caso no se exige un tiempo mínimo de desempleo.

En ambos casos cada contrato indefinido se subvencionará con 400.000 pesetas. En relación con la normativa anterior, el nuevo régimen del fomento a la contratación indefinida de jóvenes desempleados no parece ofrecer más ventajas al empresario, ya que elimina el incentivo consistente en una bonificación en las cuotas a la S. Social —Previsto en el RD 799/85, de 25 de mayo, vigente hasta el 1 de junio de 1988—, y lo reemplaza por la subvención ya señalada.

3.2. *Mayores de 45 años desempleados*

La contratación por tiempo indefinido de trabajadores mayores de 45 años, siempre que lleven inscritos como desempleados al menos un año, dará derecho a disfrutar dos tipos de ventajas acumulables:

— Cada contrato celebrado dará derecho a una subvención de 500.000 pesetas.

— Y a una bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social Por contingencias comunes, durante toda la vigencia del contrato.

El nuevo programa mejora la normativa anterior —constituida por el ahora derogado RD 3239/83, de 28 diciembre— ya que eleva la cuantía de la subvención, que antes era de 400.000 ptas.; además, antes se bonificaba exclusivamente las cotizaciones *al Régimen General*, y la ley vigente al hablar de las bonificaciones se refiere genéricamente a las cotizaciones empresariales a la S. Social, ampliando así las posibilidades de disfrutar la bonificación también en los contratos de mayores de 45 años que estén incluidos en un Régimen de la S. Social distinto al General. Por último, hay que tener en cuenta que la nueva normativa suprime la posibilidad de que el INEM, a solicitud del empresario, proporcione formación profesional gratuita y prioritaria para los trabajadores contratados. No obstante, estos trabajadores podrán disfrutar de los cursos de formación profesional previstos en la normativa general regulada Por el RD 1618/90 de 14 de diciembre. que aprueba el Plan Nacional de Inserción y Formación Profesional.

3.3. *Mujeres desempleadas siempre que concurren determinadas circunstancias*

Se incentiva con una subvención de 500.000 pesetas, la contratación indefinida de mujeres siempre que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

— Inscritas como desempleadas al menos un año, siempre que sean contratadas en aquellas profesiones u oficios en las que el colectivo femenino se halle subrepresentado. A estos efectos, el Anexo III de la O.M. de 6 de agosto de 1992, establece una amplia relación de actividades en las que

se entiende que existe una escasa presencia femenina. Los arts 14 y 15 de la OM de 21 febrero 1986, que regulaban determinados incentivos en situaciones similares, quedan ahora derogados por la Ley 22/92.

— Desempleadas mayores de 25 años que, habiendo tenido un empleo anterior, deseen reintegrarse laboralmente después de una interrupción de su actividad de al menos cinco años, siempre que la empresa no tenía la obligación, impuesta por ley o convenio, de reincorporar a la trabajadora. Se trata de un supuesto no contemplado en la normativa anterior, y que pretende facilitar la reinscripción al trabajo de mujeres que han interrumpido su actividad laboral —normalmente para atender al cuidado de los hijos— y que no pueden exigir al empresario su vuelta a la empresa por no tener derecho a la reserva de puesto de trabajo o derecho a ocupar vacante de igual o similar categoría.

Téngase en cuenta, finalmente, que la disposición adicional tercera de la Ley 22/92 suprime las becas y ayudas establecidas en el art. 24.1 del ya citado Plan Nacional de Inserción y Formación Profesional, perdiendo así el derecho al disfrute de las mismas aquellas mujeres que participen en los cursos de formación profesional ocupacional previstos en el propio Plan.

3.4. *Trabajadores con contrato en prácticas o para la formación transformado en contrato por tiempo indefinido*

En este supuesto se incentiva la contratación estable de trabajadores que ya tienen empleo, pero que están sujetos a un contrato temporal. Así, las empresas que teniendo trabajadores contratados en prácticas o para la formación, opten por convertir sus contratos en indefinidos —sin necesidad de agotar el plazo máximo de duración de tres años de aquéllos— tendrá derecho a una subvención de 550.000 pesetas.

El establecimiento de esta cuantiosa ayuda económica se compensa, sin embargo, con la supresión de las bonificaciones y exenciones en ciertas cotizaciones a la Seguridad Social previstas en los arts 5 y 11 del RD 1992/84, ahora derogados por la Ley 22/92; de esta manera, se acaba con algunos de los elementos que permitían abaratar el coste de estos contratos, y que sin ninguna duda constituían su mayor aliciente, pero al mismo tiempo se contribuye al cumplimiento de su genuina finalidad formativa, tal y como señala la propia Exposición de Motivos de la Ley 22/92.

4. **Contrataciones excluidas de los incentivos**

El art. 3 de la Ley 22/92 establece una serie de colectivos de trabajadores cuya contratación en ningún caso puede dar derecho a las ayudas previstas en la misma, y que son los siguientes:

— Todos los supuestos de *relaciones laborales de carácter especial* previstos en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores u otras disposiciones legales (alto cargo, empleado del hogar, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, representantes de comercio, minusválidos en centros especiales de empleo, estibadores portuarios, penados en instituciones penitenciarias).

— Contrataciones de familiares del empresario, familiares de altos cargos directivos de la empresa o de familiares de miembros de los órganos de administración de la sociedad. Se entiende por familiar, el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.

— La contratación laboral del *trabajador que es al mismo tiempo miembro del órgano de administración de la empresa que revista la forma jurídica de sociedad*.

— Contrataciones realizadas con *trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido*. A estos efectos, la Disposición Adicional 4.^a de la ley 22/92 establece que se considerarán pertenecientes a un mismo grupo las empresas que constituyan una unidad de decisión. Porque cualquiera de ellas controla directa o indirectamente a las demás, considerando que existe control de una empresa dominada por otra dominante cuando se encuentre en alguno de los casos del art.42,1 del Código de Comercio.

— Contrataciones realizadas con *trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen estado vinculados laboralmente con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido* en los términos del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Requisitos y obligaciones de las empresas beneficiarias de los incentivos por contratación indefinida

Debe señalarse, para empezar, que según lo dispuesto en el art. 2.3 de la Ley 22/92, puede tener la consideración de beneficiaria cualquier empresa, con independencia de cual sea su forma jurídica. En todo caso, la empresa deberá cumplir una serie de requisitos, previstos en los arts 4 y 5 de la Ley 22/92, y que son los siguientes:

— En primer lugar, hallarse al corriente en el cumplimiento no sólo de sus obligaciones frente a la Seguridad Social, sino también de sus obligaciones tributarias.

— En segundo lugar, no haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión

de infracciones graves o muy graves de acuerdo con lo establecido en el art. 45.2 de la Ley 8/88, de 7 de abril de Infracciones y sanciones en el Orden Social. Así, cualquiera de las acciones u omisiones empresariales previstas en los arts 27 Y 28 de la citada Ley. Podrían determinar la exclusión de las ayudas Por un período no superior al año.

— En tercer lugar, no haber reducido plantilla fija en el año natural anterior a la fecha de la contratación o transformación por despido declarado judicialmente nulo o improcedente o reconocido como tal en acto de conciliación. expediente de regulación de empleo por causas tecnológicas o económicas, o por amortización individual de puesto de trabajo en empresas de menos de 50 trabajadores en los términos previstos en el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores. No se entenderá reducida la plantilla por estas causas, cuando con anterioridad a la contratación o transformación que den derecho a beneficios, se haya cubierto la vacante mediante una relación jurídica de la misma naturaleza que la extinguida.

— Por último, los beneficiarios están obligados a mantener la plantilla fija durante al menos tres años. Esta exigencia responde, como la anterior, al requisito general de que la contratación subvencionada suponga un incremento neto en el volumen de empleo de las empresas. Téngase en cuenta que la Plantilla fija que debe mantenerse comprenderá el número total de trabajadores fijos a la fecha de la contratación o transformación subvencionada, incrementado con los trabajadores cuya contratación o transformación de lugar a las correspondientes ayudas (art. 5.1 de OM 6 agosto 1992). En todo caso, si en el Plazo de esos tres años se produce el cese de trabajadores fijos, la empresa está obligada a cubrir la vacante, en el plazo de un mes, mediante un contrato por tiempo indefinido y con una jornada al menos igual a la del contrato extinguido. Si la vacante afecta a un contrato realizado al amparo de la Ley 22/92, el nuevo trabajador deberá reunir los requisitos generales previstos en la propia Ley, ya señalados. Si la empresa no cubriera la vacante en el Plazo indicado, se aplicarán las siguientes reglas (art. 5.2 OM 6 agosto):

a) Si la vacante afecta a un contrato subvencionado la empresa está obligada a devolver las ayudas recibidas por tal contratación. Si la vacante producida supone además que no se mantiene el nivel de plantilla en relación con otra contratación posterior que haya sido objeto de los beneficios previstos en la Ley 22/92. Procederá igualmente al reintegro de estos últimos.

b) Cuando la vacante afecte a trabajadores fijos cuyas contrataciones no hayan sido objeto de ayudas, la devolución de los beneficios se producirá por orden inverso a su concesión, exigiéndose en primer lugar las ayudas correspondientes a la última contratación realizada al amparo de la Ley 22/92 y así sucesivamente hasta alcanzar aquellas contrataciones en relación con las cuales se mantenga el nivel de plantilla y no proceda por tanto exigir la devolución de beneficios.

Con el objeto de poder controlar el cumplimiento de estas obligaciones, el art. 5.3 de la OM 6 agosto de 1992 establece que las empresas be-

neficiarias tienen la obligación de presentar en la correspondiente oficina de empleo, en los quince días siguientes a aquel en que se cumplan los doce, veinticuatro y treinta y seis meses desde la contratación, una relación de las variaciones de altas y bajas habidas en la plantilla fija desde que se realizó la contratación o transformación del contrato en prácticas o para la formación en los términos indicados en el art. 2 C) de la Orden.

6. Régimen de incompatibilidades

El art. 6 de la Ley 22/92 establece lo siguiente:

— En primer lugar, que los beneficios establecidos en la misma son incompatibles con cualesquiera otras ayudas públicas concedidas con la misma finalidad. Así, se trata de evitar el disfrute simultáneo de ayudas concedidas por la Administración central, Comunidades Autónomas o, incluso, las que tengan su origen en los programas del Fondo Social Europeo.

— En segundo lugar, que en ningún caso las ayudas establecidas para cada colectivo en la Ley 22/92 serán acumulables entre sí. En este sentido, el empresario tendrá la obligación de optar por el incentivo que más le interese, en el supuesto de que el trabajador al que Pretenda contratar cumpla los requisitos necesarios para acceder a distintas ayudas.

7. Solicitud y tramitación de las ayudas.

Los arts 2 y 3 de la OM de 6 de agosto de 1992 especifican los *trámites que deben cumplir los empresarios que pretendan beneficiarse de las ayudas* previstas en el capítulo I de la Ley 22/92, y que se enumeran a continuación:

1. Las ayudas deberán solicitarse en el plazo de los treinta días siguientes a la contratación o transformación a través de la correspondiente oficina de empleo, en el modelo oficial que figura como anexo I de la citada orden, acompañado de la siguiente documentación:

a) Contrato de trabajo que da lugar a la subvención formalizado Por cuaduplicado ejemplar en el correspondiente modelo oficial conforme al anexo II de la orden.

b) Parte de alta del trabajador en la Seguridad Social debidamente formalizado por la Tesorería General de la Seguridad Social.

c) Relación de trabajadores fijos en la fecha en que se efectúa la primera contratación o transformación del contrato en prácticas o para la formación que da lugar a la subvención, desglosados por Centros de trabajo,

con indicación del nombre y apellidos, DNI y número de afiliación a la Seguridad Social. Si se trata de contrataciones o transformaciones posteriores a la primera por la que la empresa haya obtenido las ayudas, se acompañará, en lugar de la relación prevista en el párrafo anterior, relación por Centros de trabajo de variaciones de altas y bajas de trabajadores fijos habidas desde la última contratación indefinida objeto de las citadas ayudas, con especificación del nombre y apellidos, DNI y número de afiliación a la Seguridad Social.

2. Los defectos en la solicitud o la ausencia de alguno de los documentos necesarios se subsanarán según lo establecido en el art. 71 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Por su parte el art. 4 de la citada orden establece las siguientes *Previsiones en cuanto a la concesión o denegación de las subvenciones*:

1. La concesión o denegación de las subvenciones y, en su caso, de las bonificaciones en las cuotas a la S. Social, se hará mediante resolución expresa de los Directores Provinciales del INEM, Por delegación del Director general del señalado organismo. La resolución deberá dictarse en el Plazo de treinta días contados a partir de la presentación de la solicitud o de la fecha de la subsanación de los defectos formales. En el supuesto de trabajadores mayores de 45 años, la bonificación del 50 por 100 de la aportación empresarial por contingencias comunes de la S. Social se aplicará a partir de la notificación de la resolución de concesión, pudiendo el empresario descontar las bonificaciones correspondientes al tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral, en la liquidación del mes siguiente a aquél en que se produzca la notificación en los términos previstos en el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de S. Social y además disposiciones complementarias.

2. Previamente al cobro de las ayudas, los beneficiarios deberán acreditar que se encuentran al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la S. Social, en la forma establecida en las Ordenes del Ministerio de Economía y Hacienda de 28 de abril de 1986 y 25 noviembre de 1987.

8. Reintegro de las ayudas. Procedimiento.

El art. 7 de la Ley 22/92, y los arts 6 y 8 de la OM 6 agosto de 1992. contienen una serie de previsiones para los supuestos en que se obtenían las ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión. incumpliendo las obligaciones previstas en la citada Ley, o cuando se hayan obtenido ayudas otorgadas con la misma finalidad por otras Administraciones o Entes públicos o privados. Así,

— Por un lado, y de acuerdo con lo previsto en el art. 81 de la Ley Ge-

neral Presupuestaria, se procederá al reintegro de las cantidades Percibidas y la exigencia del interés de demora, así como la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo correspondiente .

— Además de esta obligación de reintegro, se podría aplicar las sanciones previstas en la Ley 8/88 de Infracciones y Sanciones, en relación con las infracciones en materia de fomento de empleo.

En cuanto al *procedimiento* de reintegro hay que tener en cuenta las siguientes reglas:

1. El Procedimiento se inicia con un escrito del INEM dirigido a la empresa y donde se hace conocer el hecho(s) constitutivos de incumplimiento, requiriéndole para que en el plazo de quince días formule las alegaciones y presente las pruebas que estime convenientes.

2. Una vez presentadas las pruebas por la empresa o transcurrido el plazo sin haberse formulado alegaciones. el INEM dictará la oportuna resolución. Si procediera el reintegro de las prestaciones, éste deberá producirse en el plazo de los quince días siguientes a la notificación de la resolución. Si transcurre dicho plazo sin que la empresa haya procedido al reintegro y una vez definitiva la resolución, el INEM expedirá la certificación de descubierto iniciándose el procedimiento de apremio, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1684/90, de 20 de diciembre, que aprueba el Reglamento General de Recaudación.

3. En el caso de que el incumplimiento afecte a trabajadores mayores de 45 años y la empresa deba proceder al reingreso de las bonificaciones de las cuotas de la S. Social declaradas improcedentes por resolución definitiva del INEM, la misma se notificará al interesado y a la correspondiente Dirección Provincial de la Tesorería General de la S. Social a efectos de que por ésta se proceda, si no se ha efectuado el ingreso en el Plazo de quince días, contados desde la notificación de la resolución, a emitir el correspondiente certificado de descubierto y a iniciar la vía de apremio, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la S. Social y normas complementarias.

III. LAS MEDIDAS COYUNTURALES Y URGENTES DEL REAL DECRETO-LEY 3/1993, DE 26 DE FEBRERO

El Real Decreto-Ley 3/1993, de medidas urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo, está en conexión con las disposiciones de la Ley 22/92 que ya hemos analizado. Así, en materia de empleo, esta norma de carácter urgente prevé, de un lado, la posible pró-

roga en un año de los contratos temporales de fomento del empleo, y el establecimiento de determinadas ayudas para aquellos que se conviertan en contratos de duración indefinida; de otro, establece incentivos a la contratación indefinida celebrada a tiempo parcial.

Hay que señalar en todo caso, que la nueva norma, a diferencia de la Ley 22/92, establece medidas de marcado carácter coyuntural, que responden fundamentalmente a la necesidad de yacer frente a una situación de economía en recesión con un constante incremento de las tasas de desempleo, y cuya aplicación va a ser limitada en el tiempo, así, en el período que va desde el día 3 de marzo de 1993 —fecha de entrada en vigor de la norma— hasta el 31 de diciembre de 1993.

1. Prórroga extraordinaria de los contratos de fomento del empleo e incentivos por la conversión de dichos contratos en indefinidos una vez finalizada la duración máxima excepcional

Para comenzar, hay que señalar que el art. 17 del RDL 3/93 establece la posibilidad de exceder el límite temporal máximo de los 3 años que caracteriza a una buena parte de los contratos temporales, y en concreto, a los contratos para el fomento del empleo. Así, dichos contratos podrán ampliar su duración en un año más —que cabe dividir en dos fracciones de seis meses— siempre que se cumpla la siguiente condición: que el contrato Para el fomento del empleo haya agotado su duración máxima de tres años y el mismo expire dentro del período comprendido entre el día 3 de marzo de 1993 y el 31 de diciembre de este mismo año.

Téngase en cuenta que la prolongación de la temporalidad de estos contratos hasta cuatro años sólo puede producirse cuando concurren las circunstancias ya señaladas, de tal manera que la prórroga excepcional no puede aplicarse a los contratos extinguidos con anterioridad a la entrada en vigor del RD 3/93. En todo caso, la disposición transitoria única de la norma que analizamos establece que los contratos para el fomento del empleo cuya duración máxima de tres años venza dentro de los diez días siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto Ley, dispondrán de un plazo de diez días, a partir del respectivo vencimiento, para formalizar la correspondiente prórroga.

Esta medida, que reforma parcialmente el régimen jurídico de los contratos para el fomento del empleo, supone, de alguna manera, un paso atrás respecto del objetivo perseguido por la Ley 22/92 y que no es otro, como vimos, que el fomentar la estabilidad en el empleo. No obstante, debemos insistir en la temporalidad de la norma y en su finalidad última de evitar la extinción de cientos de contratos para el fomento del empleo, frenando así, en lo posible, el gravísimo incremento del número de desempleados que se ha producido en los últimos meses del presente año.

Pues bien, no acaban aquí las novedades relacionadas con esta modalidad de contratación temporal. La norma que comentamos establece, además, el derecho de los empresarios a una subvención de 250.000 Pesetas, si a la finalización de la duración máxima de cuatro años de estos contratos para el fomento del empleo, se optara por su conversión en un contrato por tiempo indefinido. En todo caso, para poder disfrutar de esta ayuda económica, el art. 17.2 del RDL 3/93 no parece exigir —al menos no lo hace expresamente— el cumplimiento de los requisitos y las obligaciones que la Ley 22/92 establece, tanto en relación con el contrato indefinido (celebrarse a jornada completa, por escrito, que suponga un incremento de la plantilla fija del año natural anterior, etc.) como respecto de los posibles beneficiarios (hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y en materia de S. Social, mantener la plantilla fija durante al menos tres años, respetar las incompatibilidades etc...). Por tanto, y salvo que se establezca otra cosa en una disposición reglamentaria posterior que desarrolle la norma, hay que entender que dichos requisitos y obligaciones no se exigen en este caso.

2. Medidas de fomento de la contratación indefinida a tiempo parcial

El RDL 3/93 prevé una significativa rectificación respecto de las previsiones contenidas en el art. 1.2 de la Ley 22/92 sobre el Programa Público de fomento de la contratación indefinida. Como ya vimos, uno de los requisitos indispensables para tener derecho a la subvención consiste en que el contrato de duración indefinida se celebre a jornada completa. La novedad introducida por el art.18 del citado Real Decreto Ley consiste, precisamente, en permitir que el programa público de fomento de la contratación indefinida, regulado en el Capítulo I de aquella Ley, se aplique también a los contratos indefinidos celebrados a tiempo parcial.

Esta medida —muy singular puesto que se aparta de la línea tradicional de fomentar el contrato indefinido a jornada completa— solamente puede hacerse efectiva si concurren dos circunstancias:

a) Es necesario que el contrato se celebre entre el 3 de marzo de 1993 y el 31 de diciembre del mismo año;

b) La jornada pactada en estos contratos a tiempo parcial, computada en los términos del art. 12 del Estatuto de los trabajadores (ETT), debe ser, al menos, igual al 50 Por 100 de la jornada habitual en la actividad de que se trate. Respecto de esta última exigencia, hay que tener en cuenta que el art. 12 ETT y el Real Decreto 1991/84, de 31 de octubre, establecen, como criterio esencial para que exista un contrato a tiempo parcial, que el trabajador preste sus servicios un número de horas, días o semanas que sean inferiores en todo caso a los 2/3 de la jornada habitual en la actividad de que se trate. De esta manera, la subvención únicamente corres-

ponderará en las contrataciones a tiempo parcial que respeten estos límites mínimo (50%) Y máximo (2/3) respecto de lo que en cada caso sea considerado como jornada habitual.

Por otro lado, el art. 18 de la norma que estamos analizando, dispone, de forma razonable, que en estos supuestos de contratación indefinida a tiempo parcial la cuantía de la subvención prevista para cada colectivo se reducirá Proporcionalmente a la jornada pactada en el contrato a tiempo parcial.

Por lo demás, y puesto que el precepto señalado se remite en bloque al capítulo I de la Ley 22/92 —salvo la excepción ya vista—, hay que entender que sólo habrá derecho a las citadas subvenciones cuando se contrate por tiempo indefinido a tiempo parcial a alguno de los colectivos allí contemplados y observando los requisitos, obligaciones, incompatibilidades y trámites previstos en la Ley 22/92 y normativa de desarrollo, y que ya hemos analizado.

BIBLIOGRAFIA

AHUMADA VILLALBA, B (1991): «La Política de empleo en las Comunidades Autónomas y los incentivos al empleo juvenil», *Relaciones laborales*, Tomo I, pp 308 y ss

CAMPS RUÍZ, L. y SALA FRANCO, T (1987): «La flexibilidad en la contratación temporal», *Revista de Treball*, nº 4, pp 32 y ss

CAVAS MARTÍNEZ, F (1993): «Nuevo Programa de incentivos estatales a la contratación laboral indefinida», *Actualidad laboral*, n.º 5, febrero, pp 71 y ss

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R (1991, 1992) : «Estímulos materiales ayudas instrumentales a la contratación laboral», *Relaciones laborales*, Tomo I-1991, pp 138 y ss; «El Decreto-Ley 1/1992: la conmoción de una norma. Las medidas de fomento a la contratación indefinida (I)», *Relaciones laborales* tomo II-92, pp 1107 y ss ; «La Ley 22/1992, sobre fomento del empleo y protección por desempleo. La reforma del régimen de la ILT y otras medidas del RDL 5/1992 , de medidas presupuestarias urgentes», *Relaciones laborales*, tomo II-1992, pp 1188 y ss

DOMÍNGUEZ, J.M. (1987): «Las subvenciones a la creación de empleo: un análisis de sus efectos económicos», *Revista de Trabajo* n.º 87, pp 51 y ss.

LÓPEZ GANDÍA, J (1980): «El régimen jurídico del empleo y los programas de fomento del empleo en España», *Revista de Trabajo*. n.º 59 y 60, pp 73 y ss.

OJEDA AVILÉS, A (1985): *Programas contra el paro y restauración empresarial*. IELSS, Madrid, 1985.