

# NOVEDADES SOBRE LOS MODELOS DE CONTRATOS Y BONIFICACIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

## 1. MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

- **Contrato de Obra o Servicio** (Art 15.1 a) del E.T.). La duración máxima de esta modalidad de contratación **será de 36 meses, pudiendo ampliarse 12 meses más** (48 meses en total) por convenio colectivo. Transcurrido esos plazos los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa.

- La **concatenación de contratos temporales que dan lugar a la fijeza**, (Art 15.5 del E.T), se extiende a los supuestos en que los trabajadores pueden adquirir tal fijeza por haber tenido en la empresa al menos dos contratos temporales, en los plazos señalados en dicho artículo, aunque sean en diferentes puesto de trabajo, así como en empresas del mismo grupo y en los supuestos de sucesión o subrogación empresarial. El empresario facilitará en el plazo de 10 días un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.

- Se amplía la indemnización por la finalización del tiempo convenido en los contratos temporales o la realización de la obra o servicio, excepto en los supuestos de contratos de interinidad y formativos (Art. 49.1 c) E.T), de 8 a **12 días** de salario por año de servicio; este incremento se aplicará de forma gradual hasta el 1-1-2015 (D.T. 13º del E.T). Hasta el 31-12-2011 la cuantía de la indemnización seguirá siendo de 8 días.

- **Contrato de fomento de la contratación indefinida** (Modificación de la D.A 1º de la Ley 12/2001)

El colectivo de "Desempleados Inscritos 6 meses" se amplía a los desempleados a partir de los 3 meses de inscripción.

Se añaden dos colectivos:

- Desempleados que durante los 2 últimos años hubiesen tenido solo contratos temporales
- Desempleados a quienes en los 2 últimos años se hubiese extinguido un contrato indefinido en otra empresa.

En cuanto a las *conversiones de contratos temporales en indefinido*, éstas se podrán acoger a la modalidad de Fomento de la contratación indefinida, si se cumplen los siguientes plazos:

- **Contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, que están vigentes a 18-6-2010 y la conversión se realice antes del 31-12-2010.**

- **Contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, celebrados a partir del 18-6-2010, si se conviertan en indefinidos antes del 31-12-2011 y siempre que la duración de aquellos contratos no superen los 6 meses, salvo los contratos formativos.**

## 2. MEDIDAS PARA FOMENTAR EL USO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA.

Las bonificaciones del **50 %**, en los supuestos de regulaciones temporales de empleo, *se amplían hasta el 80 %*, cuando en los procedimientos que hayan concluido con acuerdo, se **incluyan medidas para reducir los efectos de la regulación temporal entre los trabajadores afectados**, tales como acciones formativas, etc.. (Modificación Ley 27/2009)

## **3. MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JOVENES Y DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS.**

a) Contratos indefinidos bonificados iniciales:

**Jóvenes de entre 16 y 30 años, ambos inclusive**, contratados entre la entrada en vigor de este RD-Ley (18-06-2010) hasta el 31-12-2011; el trabajador debe estar **inscrito** como desempleado a la fecha de inicio del contrato durante al menos **12 meses, y no haber completado la escolaridad obligatoria o carecer de titulación profesional**. El contrato tendrá una bonificación de 800 euros/año durante 3 años, y si se realiza con una **mujer** la bonificación será de 1.000 euros/año en igual periodo.

**Mayores de 45 años**, contratados entre la entrada en vigor de este RD-Ley (18-06-2010) hasta el 31-12-2011; el trabajador tendrá que estar *inscrito como desempleado durante al menos 12 meses*. El contrato tendrá una bonificación de 1.200 euros/año durante 3 años y si se realiza con una **mujer** la bonificación será de 1.400 euros/año en igual periodo.

b) Bonificación por la transformación de contratos temporales en indefinidos:

Las empresas que, hasta 31-12-2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán

derecho a una bonificación de 500 euros/año durante tres años y si la transformación se realiza con una **mujer** la bonificación será 700 euros en igual periodo.

Será requisito imprescindible para aplicarse las bonificaciones que la contratación o transformación, suponga un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa en los 90 días anteriores a la contratación.

Los trabajadores bonificados será objetivo prioritario en los planes de formación para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo.

c) Se derogan las bonificaciones del art. 2.1 y art. 3 de la Ley 43/2006 y la del art. 5 de la Ley 27/2009 y se modifica el art. 2.6 de la Ley 43/2006. Se mantienen el resto de bonificaciones de la Ley 43/2006 y las de otras disposiciones.

#### d) Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación

Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este RD-Ley y hasta el 31-12-2011, celebren **contratos para la formación** con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional. Asimismo se bonifican el 100 % de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas. Esta bonificación también se aplica a los contratos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del R.D-Ley 10/2010 (18-06-2010) que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31-12-2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.

En los contratos formativos celebrados con personas con discapacidad, las empresas podrán aplicar la bonificación anterior, o la reducción del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

Será requisito imprescindible para aplicarse las bonificaciones, que *las nuevas contrataciones o transformaciones, supongan incremento de la plantilla de la empresa.*

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad serán objetivo prioritario de acciones de formación profesional para el empleo y otras medidas de políticas activas de empleo.

### **Contratos Formativos**

#### a) Contrato de Prácticas.

Se podrá acordar también *con quien esté en posesión de Certificado de Profesionalidad*. La obtención del título o certificado de la profesionalidad tiene que haberse producido, como máximo en los 5 años anteriores a la contratación. Para los trabajadores con discapacidad el límite será de 6 años.

*No se podrá estar contratado más de 2 años en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, en los supuestos de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.*

#### b) Contrato de Formación

*Hasta el 31-12-2011 se permite realizar esta modalidad de contratación con trabajadores menores de 25 años.*

Se podrá celebrar con trabajadores que carezcan de la titulación o certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

Se flexibilizará y facilitará a los empresarios la impartición de la correspondiente formación teórica a los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el supuesto de empresas de hasta 50 trabajadores.

*La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación, pudiendo el trabajador solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002.*

Durante el segundo año del contrato la retribución será la fijada en convenio colectivo, en ningún caso será inferior al S.M.I., con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

*Los trabajadores contratados mediante esta modalidad o prorrogados, a partir de la entrada en vigor del RD-Ley 10/2010 (18-06-2010), tendrán cubierta la contingencia de desempleo, así mismo su contratación dará derecho a las bonificaciones antes comentadas.*

**MODELOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:** Los modelos de contratos afectados por el RD-Ley 10/2010, están operativos desde el 24 de junio en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal **redtrabaja.es**