

Abdón Pedrajas

ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS

[www.abdonpedrajas.com](http://www.abdonpedrajas.com)

# boletín LABORAL

**UN NUEVO PAQUETE DE MEDIDAS LABORALES ANTICRISIS:  
REAL DECRETO-LEY 2/2009, DE 6 DE MARZO, DE MEDIDAS  
URGENTES PARA EL MANTENIMIENTO Y EL FOMENTO DEL  
EMPLEO Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS  
DESEMPLEADAS (BOE DE 7 DE MARZO)**

**Abdón Pedrajas Moreno**  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Socio Director *Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios*

**Tomás Sala Franco**  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Director Formación *Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios*

Madrid, Marzo 2009

boletín LABORAL

Abdón Pedrajas

## SUMARIO

### 1.- CARACTERÍSTICAS GENERALES

### 2.- LAS MEDIDAS DIRIGIDAS AL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

#### 2.1.- LAS MEDIDAS DE FAVORECIMIENTO DE LA REGULACIÓN TEMPORAL DEL EMPLEO

2.1.- LAS MEDIDAS MODIFICATIVAS DEL CONVENIO ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MARCO DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE EMPRESAS NO INCURSAS EN PROCEDIMIENTO CONCURSAL

### 3.- LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS

3.1.- LAS MEDIDAS DE REPOSICIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

3.2.- LAS MEDIDAS DE SUPRESION DEL PLAZO DE ESPERA PARA LA PERCEPCION DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO

### 4.- LAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

4.1.- LAS MEDIDAS DE INCENTIVACIÓN EMPRESARIAL PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

4.2.- MEDIDAS DIRIGIDAS AL IMPULSO DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL

### 5.- EL RETRASO EN LA MATERIALIZACIÓN DE LOS EXCEDENTES DE INGRESOS QUE FINANCIAN LAS PRESTACIONES DE CARÁCTER CONTRIBUTIVO

6.- HABILITACIÓN AL GOBIERNO PARA LA APROBACIÓN DE LA PRÓRROGA DEL PLAN EXTRAORDINARIO DE MEDIDAS DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL, APROBADO POR ACUERDO DE CONSEJO DE MINISTROS DE 18 DE ABRIL DE 2008.

## **1.- CARACTERÍSTICAS GENERALES**

**1.- Contenido y finalidad del RDL.-** En el contexto de las respuestas para hacer frente a la crisis económica, tras el intento fallido de que se acordara su contenido por los interlocutores sociales en el marco del diálogo social (el 31 de enero de 2009 el Gobierno remitió a los agentes sociales un documento proponiendo diez medidas para debatir), el Gobierno ha aprobado el presente Real Decreto-Ley 2/2009, de 6 de marzo (en adelante, RDL) para poner en marcha con carácter urgente una serie de medidas dirigidas al mantenimiento del empleo (Capítulo I), a la mejora de la protección social de los trabajadores (Capítulo II), a incentivar el empleo de las personas desempleadas (Capítulo III), a retrasar la materialización de los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo (Disposición Adicional Segunda) y a habilitar al Gobierno para la aprobación de la prórroga del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral aprobado por el Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008 (Disposición Final Primera).

**2.- La financiación de las bonificaciones previstas en el RDL.-** La financiación de las bonificaciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social previstas en el RDL se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal (Disposición Adicional Segunda).

**3.- Evaluación gubernamental de las medidas establecidas en el RDL.-** El Gobierno evaluará antes del 31 de diciembre de 2009 el funcionamiento de las distintas medidas establecidas en el RDL. Y, a la vista de los resultados de las evaluaciones efectuadas, y en función de la evolución que experimente el empleo durante el año 2009, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrá establecer la prórroga por un año más de la vigencia de cualquiera de las medidas previstas, así como su modificación (Disposición Final Tercera).

**4.- Entrada en vigor del RDL.-** El RDL entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, el 8 de marzo de 2009 (Disposición Final Cuarta).

## **2.- LAS MEDIDAS DIRIGIDAS AL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO**

**5.- Las medidas recogidas en el Capítulo I del RDL.-** En el Capítulo I se recogen dos tipos de medidas concretas dirigidas al mantenimiento del empleo: 1ª) Medidas de favorecimiento de la regulación temporal del empleo como alternativa a los

despidos colectivos. 2ª) Medidas de modificación de la regulación del Convenio especial con la Seguridad Social del Art. 51.15 del ET.

## 2.1.- LAS MEDIDAS DE FAVORECIMIENTO DE LA REGULACIÓN TEMPORAL DEL EMPLEO

**6.- Las bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes previo compromiso de mantenimiento en el empleo.-** El RDL establece una medida dirigida a favorecer la regulación temporal del empleo como alternativa a los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, mediante la bonificación de las cuotas empresariales por contingencias comunes, siempre que el empresario se comprometa a mantener el empleo durante al menos un año después de finalizada la situación de suspensión del contrato o la reducción de la jornada laboral (Art. 1).

Así, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada que hayan sido autorizadas en expedientes de regulación de empleo, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal.

**7.- La duración de la bonificación.-** La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

**8.- Los requisitos para la obtención de la bonificación.-** Para la obtención de la bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción autorizada.

En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas, sin perjuicio de la aplicación de las eventuales sanciones administrativas con base en la LISOS.

No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

**9.- Los beneficiarios de las bonificaciones.-** Podrán ser beneficiarios de estas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales y cooperativas en el caso de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos.

**10.- Los requisitos para ser beneficiarios.-** Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en este Programa deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el período de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.

b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en el Art. 46.2 de la LISOS.

El Servicio Público de Empleo Estatal llevará a cabo un seguimiento trimestral de la bonificación establecida para garantizar que se cumplen los requisitos y finalidad de la misma.

**11.- Las contrataciones excluidas del beneficio.-** Las bonificaciones no se aplicarán en los siguientes supuestos:

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el Art. 2 del ET, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.

b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador

autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

c) Quedarán excluidos de los beneficios del presente Programa la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos.

**12.- Las compatibilidades.-** Las bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

**13.- El ámbito temporal de aplicación de las bonificaciones.-** Estas bonificaciones serán aplicables a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009.

Estas bonificaciones resultará aplicables a los contratos de trabajo que se hubieran celebrado antes de la entrada en vigor del RDL (Disposición Transitoria Primera).

Las bonificaciones de cuotas correspondientes a los períodos ingresados desde la fecha de efectos de la presente norma hasta la entrada en vigor del RDL se abonarán a las empresas beneficiarias de las mismas previa solicitud ante la Tesorería General de la Seguridad Social de la correspondiente devolución de cuotas (Disposición Transitoria Segunda).

**14.- La dinámica de la concesión de las bonificaciones.-** Esta bonificación de cuotas de la Seguridad Social se aplicará por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

## 2.1.- LAS MEDIDAS MODIFICATIVAS DEL CONVENIO ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MARCO DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE EMPRESAS NO INCURSAS EN PROCEDIMIENTO CONCURSAL

**15.- La doble finalidad de la medida.-** El RDL regula una medida dirigida a modificar la regulación legal (Disposición Adicional Trigésimo Primera de la LGSS) del convenio especial de la Seguridad Social que se suscribe en el marco de determinados expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal, en orden a conseguir una doble finalidad (Art. 2):

a) Por un lado, evitar el abandono prematuro del mercado de trabajo de aquellos trabajadores que a una edad laboral avanzada vean extinguidos sus contratos de trabajo a través de despidos colectivos, pues es conocido que en las situaciones económicas desfavorables los trabajadores de mayor edad se ven afectados de hecho en mayor grado.

b) Por otro lado, mejorar la protección de estos trabajadores, al posibilitar que las cotizaciones efectuadas por el empresario durante los períodos de actividad laboral que se desarrollen durante la vigencia del convenio especial se apliquen a la parte del convenio que debe sufragar el trabajador a partir de los sesenta y un años, fomentando la prolongación de la vida activa y desincentivando una salida prematura del mercado de trabajo, con la merma en la pensión de jubilación que ello supone.

**16.- El convenio especial de la Seguridad Social a que se refiere el Art. 51.15 del ET.-** En el convenio especial a que se refiere el artículo 51.15 del ET, las cotizaciones abarcarán el periodo comprendido entre la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o, en su caso, en que cese la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo, y la fecha en la que el trabajador cumpla los 65 años.

A tal efecto, las cotizaciones por el referido período se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador en los últimos seis meses de ocupación cotizada el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del convenio especial. De la cantidad resultante se deducirá la cotización, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, correspondiente al periodo en el que el trabajador pueda tener derecho a la percepción del subsidio de desempleo, cuando corresponda cotizar por la contingencia de jubilación, calculándola en función de la base y tipo aplicable en la fecha de suscripción del convenio especial.

Hasta la fecha de cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 61 años, las cotizaciones serán a cargo del empresario y se ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social, bien de una sola vez, dentro del mes siguiente al de la notificación por parte del citado Servicio Común de la cantidad a ingresar, bien de manera fraccionada garantizando el importe pendiente mediante aval solidario o a través

de la sustitución del empresario en el cumplimiento de la obligación por parte de una entidad financiera o aseguradora, previo consentimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que establezca el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 61 años las aportaciones al convenio especial serán obligatorias y a su exclusivo cargo, debiendo ser ingresadas, en los términos previstos en la normativa reguladora del convenio especial, hasta el cumplimiento de la edad de 65 años o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada.

**17.- Los supuestos de fallecimiento del trabajador o de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente.-** En caso de fallecimiento del trabajador o de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente durante el período de cotización correspondiente al empresario, éste tendrá derecho al reintegro de las cuotas que, en su caso, se hubieran ingresado por el convenio especial correspondientes al período posterior a la fecha en que tuviera lugar el fallecimiento o el reconocimiento de la pensión, previa regularización anual y en los términos que reglamentariamente se establezcan.

**18.- La realización de actividades por el trabajador durante el periodo de cotización a cargo del empresario.-** Si durante el período de cotización a cargo del empresario el trabajador realizase alguna actividad por la que se efectúen cotizaciones al sistema de la Seguridad Social, las cuotas coincidentes con las correspondientes a la actividad realizada, hasta la cuantía de estas últimas, se aplicarán al pago del convenio especial durante el período a cargo del trabajador comprendido entre el cumplimiento de los 61 y el cumplimiento de los 65 años o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada, en los términos que reglamentariamente se determinen y sin perjuicio del derecho del empresario al reintegro de las cuotas que procedan, de existir remanente en la fecha en que aquél cause la pensión de jubilación.

**19.- Los reintegros de las cuotas.-** Los reintegros anteriores devengarán el interés legal del dinero vigente en la fecha en que se produzca su hecho causante, calculado desde el momento en que tenga lugar hasta la propuesta de pago.

A tal efecto, el hecho causante del reintegro tendrá lugar en la fecha del fallecimiento del trabajador o en aquella en la que éste hubiera causado pensión de incapacidad permanente para el caso de fallecimiento del trabajador o de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, y en la fecha en que el trabajador hubiera causado pensión de jubilación, para el caso de que el trabajador realizase durante el periodo de cotización alguna actividad por la que se efectúen cotizaciones al sistema de la Seguridad Social.

**20.- La normativa aplicable.-** En todo lo no previsto anteriormente, este convenio especial se regirá por lo dispuesto en las normas reglamentarias reguladoras del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

### **3.- LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS**

**21.- Las medidas recogidas en el Capítulo II del RDL.-** En el Capítulo II se recogen dos tipos de medidas dirigidas a mejorar la protección social de los trabajadores: 1ª) Medidas de reposición de las prestaciones por desempleo. 2ª) Medidas de supresión del periodo de espera para la percepción del subsidio por desempleo.

#### **3.1.- LAS MEDIDAS DE REPOSICIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO**

**22.- El contenido y finalidad de la medida.-** El RDL establece una medida consistente en reponer la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores a los que se les haya suspendido su contrato de trabajo o reducido su jornada laboral por un expediente de regulación de empleo y, posteriormente, se les extinga, suspenda el contrato o se reduzca su jornada laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (Art. 3).

Se trata, con ello, de favorecer también el mantenimiento de los contratos de trabajo a través de expedientes de regulación temporales, evitando con ello la destrucción de puestos de trabajo.

El RDI prevé dos supuestos distintos:

1º) Cuando se autorice a una empresa en virtud de expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del Art. 52 c) del ET, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquéllas autorizaciones con un límite máximo de 120 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que la resolución administrativa o judicial que autorice la suspensión o reducción de jornada se haya producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, ambos inclusive.

b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre la fecha de entrada en vigor del RDL y el 31 de diciembre de 2011.

2º) Cuando se autorice a una empresa en virtud de expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, durante el cual los trabajadores hayan agotado la prestación por desempleo a la que tuvieran derecho, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la reducción de jornada o suspensión de los contratos, los trabajadores afectados por dichas autorizaciones que no hayan generado un nuevo derecho a prestación contributiva tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de la anterior suspensión o reducción de jornada con un límite máximo de 90 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que la resolución administrativa o judicial que hubiera autorizado esa anterior suspensión o reducción de jornada se haya producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, ambos inclusive.

b) Que la resolución administrativa o judicial que autorice la posterior suspensión o reducción de jornada se produzca entre la fecha de entrada en vigor del RDL y el 31 de diciembre de 2009.

**23.- La aplicación de la reposición.-** La reposición se aplicará al mismo derecho a la prestación por desempleo que se consumió durante la suspensión temporal o reducción temporal de la jornada de trabajo.

**24.- La base de cotización y la cuantía a percibir, durante el periodo de la reposición.-** La base de cotización y la cuantía a percibir, durante el periodo de la reposición, serán las mismas que las que correspondieron a los periodos objeto de la reposición.

**25.- Los límites al derecho a la reposición.-** Si un trabajador hubiese sido beneficiario de la reposición por posterior extinción contractual no tendrá derecho a la reposición por posterior suspensión contractual o reducción de la jornada laboral.

**26.- El reconocimiento del derecho a la reposición.-** El derecho a la reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora en los supuestos en los que se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo

**27.- Los supuestos de agotamiento del derecho.-** En los supuestos en que esté agotado el derecho se deberá solicitar la reposición, siendo de aplicación lo establecido en el Art. 209 de la LGSS sobre solicitud y nacimiento del derecho a prestaciones.

**28.- La incompatibilidad con las ayudas de los planes apoyo en los cambios estructurales del comercio mundial.-** Las ayudas reconocidas en concepto de reposición de prestaciones por desempleo a los trabajadores incluidos en los planes de apoyo para facilitar el ajuste laboral de los sectores afectados por cambios estructurales del comercio mundial, conforme a lo previsto en los citados planes de apoyo y en la Orden de 5 de abril de 1995, por la que se determinan las ayudas que podrá conceder el Ministerio de Trabajo e Inmigración a trabajadores afectados por procesos de reconversión y/o reestructuración de empresas, no serán acumulables a la reposición de prestaciones establecida en este artículo.

### **3.2.- LAS MEDIDAS DE SUPRESION DEL PLAZO DE ESPERA PARA LA PERCEPCION DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO**

**29.- El contenido de la medida.-** El RDL establece una medida suprimiendo el plazo de espera de un mes para el percibo del subsidio de desempleo que hasta ahora se aplicaba en determinados supuestos, eliminándose con ello los períodos de desprotección de los trabajadores desempleados afectados (Art. 4).

Así, a los desempleados que reúnan los requisitos establecidos en el Art. 215.1.1 y 215.1.3 de la LGSS, no se les exigirá figurar inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de espera de un mes, siempre que las situaciones protegidas por el subsidio por desempleo se produzcan entre la fecha de entrada en vigor del RDL y el 31 de diciembre de 2009.

**30.- La determinación del periodo de carencia de rentas y de responsabilidades familiares.-** En estos casos, para determinar el requisito de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares para el reconocimiento del derecho, se considerará como fecha del hecho causante aquella en que se produzca la situación protegida.

**31.- El nacimiento del derecho al subsidio por desempleo.-** El derecho al subsidio por desempleo nacerá a partir del día siguiente a aquel en que se produzca el hecho causante del subsidio, por agotamiento de la prestación por desempleo, o retorno,

o liberación de prisión, o declaración de capacidad o invalidez en grado de incapacidad permanente parcial, o agotamiento del subsidio especial para mayores de 45 años.

Para ello será necesario que el subsidio se solicite dentro de los quince días siguientes a las fechas anteriormente señaladas.

La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo en ese mismo plazo si la misma no se hubiera efectuado previamente.

**32.- La normativa aplicable.-** En lo no previsto anteriormente se aplicará el Art. 215.3 de la LGSS, en cuanto a la carencia de rentas y responsabilidades familiares, y el artículo 219.1, en cuanto al nacimiento del derecho.

#### **4.- LAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO**

**33.- Las medidas recogidas en el capítulo III del RDL.-** En el Capítulo III se recogen dos tipos de medidas dirigidas a incentivar el empleo de las personas desempleadas: 1ª) Medidas de incentivación empresarial para la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo. 2ª) Medidas dirigidas al impulso de los contratos indefinidos a tiempo parcial.

##### **4.1.- LAS MEDIDAS DE INCENTIVACIÓN EMPRESARIAL PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE TRABAJADORES BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO**

**34.- El contenido y finalidad de las medidas.-** El RDL establece una novedosa medida que tiene por objeto incentivar al empresario para la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo, como medida de política activa de empleo (Art. 5).

De esta manera, la empresa que contrate a un trabajador desempleado que perciba prestaciones por desempleo podrá bonificarse el 100 por ciento de la cuota empresarial por contingencias comunes de la Seguridad Social, hasta alcanzar como máximo el equivalente del importe de la prestación que tuviera pendiente de percibir a la fecha de entrada en vigor del contrato, con un máximo de duración de la bonificación de tres años.

Esta medida se aplicará, no sólo a quienes perciben prestaciones contributivas, sino también a desempleados que perciben el subsidio asistencial y la renta activa de inserción.

Así, los empleadores que contraten indefinidamente hasta el 31 de diciembre de 2009 a trabajadores desempleados beneficiarios de las prestaciones o los subsidios por desempleo o de la Renta Activa de Inserción, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes hasta que la cuantía de la bonificación alcance un importe equivalente a la cuantía bruta de la prestación, subsidio o Renta Activa de Inserción que el contratado tuviera pendiente de percibir en la fecha de inicio de la relación laboral, sin que en ningún caso la bonificación pueda superar los tres años de duración.

**35.- El supuesto del contrato a tiempo parcial.-** Si el contrato fuera a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación se reducirá en proporción a la jornada pactada. Si el contrato fuera para trabajos fijos discontinuos, la bonificación sólo se aplicará a los períodos de ocupación del trabajador.

**36.- La cuantía de la bonificación.-** La cuantía global de la bonificación quedará fijada en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad, salvo cuando se varíe la jornada pactada o el tipo de contrato, en cuyo caso se aplicará por el empresario lo establecido en los apartados anteriores sobre el importe de la bonificación pendiente de disfrutar a partir de ese momento.

El empleador, a efectos del cálculo de la duración de las bonificaciones, requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación o subsidio por desempleo o Renta Activa de Inserción pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

**37.- El caso de desempleados beneficiarios de la prestación contributiva.-** En el caso de desempleados beneficiarios de la prestación contributiva, el trabajador deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.

**38.- El compromiso empresarial de estabilidad en el empleo.-** El empleador beneficiario deberá mantener la estabilidad en el empleo del trabajador contratado durante al menos un año desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación al reintegro de las bonificaciones aplicadas, sin perjuicio de lo dispuesto en la LISOS.

No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, por dimisión,

muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

**39.- La exigencia del consentimiento del trabajador.-** Sin perjuicio de las obligaciones establecidas para los trabajadores en el Art. 231 de la LGSS, la aplicación de esta bonificación requerirá el consentimiento del trabajador desempleado, que se expresará en el contrato de trabajo.

**40.- Compatibilidad de la bonificación empresarial con el derecho a las prestaciones de por desempleo restantes.-** En todo caso, el disfrute de la bonificación por el empresario no afectará al derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, que se podrán mantener si se trata de un contrato a tiempo parcial o recuperar en el futuro si así corresponde aplicando lo establecido en la legislación vigente.

**41.- Incompatibilidad de la bonificación empresarial con otras de la misma finalidad.-** Esta bonificación será incompatible con cualesquiera otras previstas para la misma finalidad.

En el caso de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones, sólo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social.

**42.- La formalización de los contratos.-** Estos contratos se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

**43.- La normativa aplicable.-** En lo no regulado por el RDL serán de aplicación las previsiones contenidas en el Programa de Fomento de Empleo recogido en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en materia de exclusiones en el artículo 6.2.

**44.- El seguimiento de las bonificaciones por el Servicio Público de Empleo estatal.-** El Servicio Público de Empleo Estatal llevará a cabo un seguimiento trimestral de la bonificación establecida en este artículo, para garantizar que se cumplen los requisitos y finalidad de la misma.

**45.- La dinámica de la concesión de las bonificaciones.-** Esta bonificación de cuotas de la Seguridad Social se aplicará por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

#### **4.2.- MEDIDAS DIRIGIDAS AL IMPULSO DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL**

**46.- Las dos medidas de impulso del contrato a tiempo parcial.-** En el RDL se recogen dos medidas dirigidas al impulso de los contratos indefinidos a tiempo parcial, como tipo de contrato que, por su estabilidad, por las ventajas que ofrece de cara a una mejor conciliación de la vida laboral y familiar y para una más adecuada organización del trabajo, puede resultar especialmente atractivo para trabajadores y empresarios, favoreciendo la creación de un tipo de empleo estable que en otros países europeos tiene unas tasas muy elevadas, tasas que suelen asociarse a índices de empleo también muy elevados.

Con esta finalidad, el Art. 6 del RDL introduce dos modificaciones en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo:

1ª) La primera de ellas incluye entre los trabajadores cuya contratación puede dar lugar a bonificación, si está incluido entre los colectivos regulados en el programa de fomento de empleo, al demandante de mejor empleo que, siendo trabajador a tiempo parcial con una jornada muy reducida, -inferior a un tercio de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable- es contratado en otra empresa (Art. 1.1 de la Ley 43/2006).

2ª) La segunda medida supone incentivar proporcionalmente más el contrato a tiempo parcial frente al contrato de jornada completa (*“cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato incrementado en un 30 por 100, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista”*) (Art. 2.7 de la Ley 43/2006).

#### **5.- EL RETRASO EN LA MATERIALIZACIÓN DE LOS EXCEDENTES DE INGRESOS QUE FINANCIAN LAS PRESTACIONES DE CARÁCTER CONTRIBUTIVO**

**47.- La Disposición Adicional Segunda del RDL.-** Se demora la materialización de los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo y

demás gastos necesarios para su gestión, resultantes de la ejecución presupuestaria correspondiente al ejercicio 2008.

**6.- HABILITACIÓN AL GOBIERNO PARA LA APROBACIÓN DE LA PRÓRROGA DEL PLAN EXTRAORDINARIO DE MEDIDAS DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL, APROBADO POR ACUERDO DE CONSEJO DE MINISTROS DE 18 DE ABRIL DE 2008.**

**48.- La Disposición Final Primera del RDL.-** Se autoriza al Gobierno a la aprobación, mediante Acuerdo de Consejo de Ministros, de la prórroga, durante dos años más, del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo.

Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid – Tel +34 91 590 39 94; Barcelona - Tel. +34 93 209 29 67).