

noticias

oleartabogados



COMENTARIOS AL ARTÍCULO 1 DEL REAL DECRETO-LEY 1/2011, de 11 de febrero (BOE 12 de febrero, núm, 37, pág. 15133)

“Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable”

Tal como establece la Exposición de Motivos del RDL 1/2011, de 11 de febrero, se trata de un plan de choque para el año 2011 que se vislumbra como una medida de carácter coyuntural *“dirigida especialmente a la reducción del desempleo de jóvenes y personas en paro de larga duración, a la recualificación profesional de las personas que hayan agotado la protección por desempleo y a la realización de acciones de mejora de la empleabilidad para personas con especiales dificultades de inserción laboral, derivadas de su baja cualificación”*.

El primer paquete de medidas, objeto de estos comentarios, bajo el enunciado de *“Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable”* articula una reducción del 100% en todas las cuotas empresariales a la Seguridad Social, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Dicha reducción de cuotas resultará vigente durante los doce meses siguientes a la contratación siempre que ésta se produzca durante el año 2011.

En cuanto a los requisitos para acceder al beneficio de la reducción de cuotas se dispone:

- 1) El contrato de trabajo deberá suscribirse a tiempo parcial.
- 2) Con personas que pertenecan a alguno de los siguientes colectivos:
 - Desempleados inscritas ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo al menos desde el 1 de enero de 2011 y que estén en esa situación al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.
 - Jóvenes de edad igual o inferior a 30 años.
- 3) La jornada de trabajo deberá estar entre el 50% y el 75% de la comparable de un trabajador a tiempo completo de acuerdo con el convenio colectivo aplicable.

Tratándose de contratos temporales, la reducción de cuotas exigirá que la duración inicial prevista sea igual o superior a seis meses, con independencia de cual sea la modalidad contractual temporal utilizada, siempre que pueda articularse también bajo la modalidad de contratación a tiempo parcial. Sin embargo, la reducción no es aplicable a los contratos de interinidad o de relevo.

Asimismo, al empresario se le da la opción de elegir entre aplicar la reducción de cuotas prevista en la nueva norma o las bonificaciones correspondientes cuando se contrate desempleados que, cumpliendo los requisitos generales previstos en la norma, sean personas con discapacidad, o tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o de violencia doméstica, o se encuentren en situación de exclusión social.

Por otra parte, la aplicación de la reducción no impide que, posteriormente, se puedan seguir aplicando las bonificaciones ahora establecidas en la Ley 35/2010, de 17 de diciembre o en la Ley 43/2006 para los contratos celebrados con carácter indefinido. Sin embargo, dichas bonificaciones podrán aplicarse, en su caso, una vez transcurrido el año de la contratación y solo por el tiempo que restase según la normativa de bonificación, es decir, restando a ésta el tiempo que haya sido aplicado la reducción de cuotas.

Asimismo, se establece que las empresas que hubieran celebrado contratos temporales a los que se hubieran aplicado las reducciones de cuotas podrán transformar dichos contratos en contratos indefinidos ordinarios o en contratos de fomento de la contratación indefinida a que se refiere la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, cualquiera que sea la fecha de transformación siempre que ésta tenga lugar antes del transcurso de los doce meses siguientes a la contratación inicial.

En cuanto a las empresas que los beneficiarios de las reducciones establecidas en este artículo podrán ser las empresas 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. Asimismo, podrán beneficiarse de esta medida los autónomos que contraten a personas trabajadoras pertenecientes a alguno de los colectivos objeto de la misma.

No obstante lo anterior, se exige que las contrataciones celebradas al amparo de esta norma supongan un incremento neto de la plantilla de la empresa. A tal efecto, la norma establece una operación matemática al disponer que *“se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos o temporales en el periodo de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos o temporales que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos o temporales que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador”*.

Esta norma podría ser interpretada (por analogía con el art. 51 ET) como que la fecha de referencia es la de la contratación de que se trate, por lo que deberá mirarse el promedio de contratos existente en los 90 días anteriores a la misma para comprobar si esa nueva contratación es útil para mantener el volumen de plantilla o contribuye a su superación.

Así, por ejemplo, si ese promedio es de 20 empleados y en el momento de la nueva contratación solo pueden computarse 19 empleados, incluida la nueva contratación, ésta no es útil al fin perseguido ya que la norma exigiría bien que el nuevo contrato suponga el mantenimiento del promedio en 20, bien que lo incremente.

Finalmente, dejar constancia de que en la oficina pública ya se dispone del modelo concreto de “contrato con derecho a reducción de cuotas” (Modelo PE-224).

Cordialmente,

El equipo jurídico de Oleart Abogados

Esta comunicación es parte de una selección de las noticias y normativa que se han considerado relevantes sobre los temas de referencia y no pretende ser una recopilación exhaustiva de todas las novedades del periodo.

La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

En la confianza estos comentarios sean de utilidad, si tienen cualquier duda sobre la información aquí reflejada póngase en contacto con oleartabogados@oleartabogados.com y en breve nos pondremos en contacto con Vdes.