

LABORAL

Nueva bonificación para contratar a desempleados de larga duración

La bonificación entró en vigor el pasado 1 de abril mediante el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de Medidas Urgentes en Materia de Protección Social.



En qué consiste esta nueva bonificación para parados de larga duración? La bonificación se puede aplicar a todos los empleados, con independencia del tamaño de la empresa y de la edad del trabajador, que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.

Tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato:

- A una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

- Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años.
- Si el contrato se celebra a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

La bonificación se puede aplicar a todos los empleadores, con independencia del tamaño de la empresa y de la edad del trabajador

REQUISITOS

La aplicación de esta bonificación va ligada al cumplimiento de los requisitos generales fijados en materia de bonificaciones, entre otros, estar al corriente de pago, no contratar a familiares, o no contratar a empleados que hubieran trabajado en la empresa con contrato indefinido en los últimos 24 meses o con contrato temporal en los últimos seis. Además, se exige:

- La empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral.
- Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración

del mismo contrato.

- En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.

No obstante, no se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o resolución durante el período de prueba.

EL CONSEJO DE LOS EXPERTOS



Se introduce la posibilidad de bonificación por contratación de personas desempleadas de larga duración, contemplando la obligación de mantener en el empleo al trabajador, durante al menos tres años, así como mantener el nivel de empleo alcanzado con el nuevo contrato, como mínimo durante dos años. Aquí surgen dudas sobre lo que otras normas similares han venido a denominar "nivel de empleo", con las negativas consecuencias que ha generado dicha interpretación como los beneficios en la bonificación de contratos de emprendedores y la famosa "tarifa plana" (Ley 3/2012 y RDLey 3/2014). Esta norma considera que no se incumple el mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido objetivo o disciplinario, siempre que sean declarados como procedentes, así como la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente en sus diferentes grados; y la finalización de contratos, ya sea por realización de la obra o servicio, por expiración del tiempo convenio o resolución en periodo de prueba.

YOLANDA CAVERO
Area Laboral JDA/SFAI



El objetivo del Gobierno con esta nueva bonificación es luchar contra la precariedad, el paro y la pobreza laboral.

¿Cómo? Bonificando la cotización empresarial en la contratación indefinida para empleados de larga duración, en 1.300 o 1.500 euros/año, según sea hombre o mujer. Pero siempre con la condición de que se mantenga el nivel de empleo durante dos años, y al trabajador contratado durante tres años.

¿De verdad es esto útil? Sin negar una utilidad básica, consideramos que es malgastar el presupuesto público. Ningún empresario va a contratar a un trabajador motivado por esa bonificación. Lo normal es contratar a alguien porque el puesto de trabajo y las cualidades del trabajador son idóneas. Es una medida publicitaria para el Gobierno, y en su propio interés, más que en el de las empresas y los trabajadores. Mejor sería invertir en optimizar la gestión de la Seguridad Social, y en ahorrar recursos, para destinarlos a mejor fin.

SANTIAGO Y CLAUDIA TARINAS
Abogados



El pasado 12 de marzo de 2019 se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en el que se establece como uno de los principales objetivos, reducir las desigualdades sociales a través de la creación de medidas de protección social y fomento del empleo. Para ello, una de las medidas más relevantes, es la posibilidad de obtener bonificación en los contratos realizados previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Inscripción por parte del trabajador como demandante de empleo durante 12 meses en un periodo de 18 meses.
- Que el contrato se formalice de forma indefinida, bien sea a tiempo parcial o a jornada completa.
- Imposibilidad de extinguir la relación laboral antes de los 3 años.
- Que la empresa mantenga el nivel de empleo durante al menos, dos años.

PATRICIA REINALDOS
Abogada del Dpto. de RRHH de Escura

DESPACHOS RECOMENDADOS



MATEOS LEGAL
www.mateos.es
93 476 00 50



MIQUEL VALLS ECONOMISTES
www.miquelvalls.com
93 487 65 90



SPANISH VAT SERVICES
www.spanishvat.es
91 599 52 49



FONT & YILDIZ
www.fontyildiz.es
93 494 89 80



FORUM JURÍDICO
www.forumjuridicoabogados.com
91 442 61 29



GABINET ASSESSOR
www.gab-as.com
93 317 60 74



GCE GROUP
www.gce.group
93 458 44 15



INCREMENTA
www.incrementa.es
93 487 00 71



L A V E R CONSULTORES
www.laverconsultores.com
93 292 99 30



PRUDENCIO GONZÁLEZ
www.pgasesores.com
93 452 47 90