



Novedades Legislativas

Medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento
del empleo y la protección de las personas desempleadas
(RD-Ley 2/2009, de 6-III)
(En vigor el 8.3.2009)

Nº7/2009



I. Medidas de mantenimiento del empleo

Bonificación en la cotización empresarial a la Seguridad Social en los supuestos de regulaciones temporales de empleo

Beneficiarios	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. ⇒ <i>Quedan excluidos la Administración General del Estado, Administraciones autonómicas, Entidades Locales y sus Organismos Públicos, excepto cuando se trate de la contratación de trabajadores con discapacidad por centros especiales de empleo.</i>
Bonificación	50% 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 ERE, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal. ⇒ <i>Bonificación aplicable por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la ITSS, por la TGSS y por el SPEE.</i>
Duración	La que dure la situación de desempleo del trabajador, con un máximo de 240 días por trabajador.
Requisitos	El empresario debe comprometerse 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. ⇒ <i>En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas (incluido el recargo y los intereses de demora), sin perjuicio de las sanciones establecidas en el TRLISOS.</i> ⇒ <i>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 IPT, IPA o GI del trabajador.</i> Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social. No haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas (artículo 46.2 TRLISOS).
Ámbito temporal	Bonificación aplicable a solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1.10.2008 hasta el 31.12.2009. ⇒ <i>Las bonificaciones correspondientes al período 1.10.2008-8.3.2009 se abonarán a las empresas beneficiarias previa solicitud de devolución de cuotas ante la TGSS.</i>
Compatibilidades	Bonificación compatible con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo (<i>ver Novedades Legislativas N° 4/2009</i>), sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
Exclusiones	Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo. 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.

Apuntes

Medida dirigida a favorecer la regulación temporal de empleo en lugar de la extinción de los contratos, bonificando las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social en un 50% en aquellos supuestos en que se proceda, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a un ajuste temporal del empleo con la perspectiva de garantizar la continuidad de la empresa y de los puestos de trabajo.

Modificación de la regulación del Convenio Especial de la Seguridad Social a suscribir en determinados ERE, para fomentar la actividad de los trabajadores en ella incluidos (Disp. Adic. 31ª TRLGSS)

Texto anterior

1. En el convenio especial a que se refiere el apartado 15 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las cotizaciones abarcarán el período comprendido entre la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o, en su caso, en que se 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, en los términos establecidos en los apartados siguientes.
2. A tal efecto, las ~~cuotas~~ se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador en los últimos 6 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 ~~Instituto Nacional de Empleo~~, correspondiente al período en el que el trabajador pueda tener derecho a la percepción del subsidio de desempleo, calculando la ~~misma~~ 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 ~~y Asuntos Sociales~~.

A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 61 años, las aportaciones al convenio especial serán obligatorias y ~~a cargo exclusivo del mismo~~, 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.

3. ~~En los supuestos de fallecimiento del trabajador, de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente o de realización de actividades en virtud de las cuales se efectúen cotizaciones al sistema de Seguridad Social, se reintegrarán al empresario, previa regularización anual y en los términos que reglamentariamente se establezcan, las cuotas que, en su caso, se hubieren ingresado por el convenio especial correspondientes al período posterior a la fecha en que tuviere lugar el fallecimiento o el reconocimiento de la pensión, así como las coincidentes por la realización de las actividades antes citadas hasta la cuantía de las cuotas correspondientes a estas últimas.~~

Nueva redacción

1. En el convenio especial a que se refiere el artículo 51.15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las cotizaciones abarcarán el período 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, en los términos establecidos en los apartados siguientes.
2. A tal efecto, las **cotizaciones por el referido período** se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador en los últimos 6 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 período 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, **sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4.**

3. 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.

>>>

>>> **Modificación de la regulación del Convenio Especial de la Seguridad Social a suscribir en determinados ERE, para fomentar la actividad de los trabajadores en ella incluidos (Disp. Adic. 31ª TRLGSS)**

Texto anterior

4. En lo no previsto en las ~~normas~~ precedentes, este convenio especial se regirá por lo dispuesto en las normas reglamentarias ~~sobre~~ el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Nueva redacción

4. 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 recogido en el último párrafo del apartado 2, 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.
5. Los reintegros a que se refieren los apartados 3 y 4 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 los supuestos previstos en el apartado 3, y en la fecha en que el trabajador hubiera causado pensión de jubilación, para el supuesto previsto en el apartado 4.
6. En lo no previsto en los ~~apartados~~ precedentes, este convenio especial se regirá por lo dispuesto en las normas reglamentarias **reguladoras del** convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Apuntes

Se modifica la regulación del convenio especial de la Seguridad Social que se suscribe en el marco de determinados ERE's de empresas no incursas en procedimiento concursal, a fin de conseguir un doble objetivo:

- ◆ 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.
- ◆ 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 61 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.

II. Medidas de protección de personas desempleadas

Reposición del derecho a la prestación por desempleo

Suspensión del contrato y posterior extinción

Alcance de la medida	Cuando se autorice a una empresa en virtud de ERE 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 ERE o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, 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 aquellas autorizaciones con un límite máximo de 120 días.
Requisitos	a) Que la resolución administrativa o judicial que autorice la suspensión o reducción de jornada se haya producido entre 1.10.2008 y 31.12.2009. b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre 8.3.2009 y 31.12.2011.
Solicitud	La reanudación o reapertura de la prestación se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora.
Cálculo	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. ⇒ <i>La base de cotización y la cuantía a percibir, durante el período de la reposición, serán las mismas que las que correspondieron a los períodos objeto de la reposición.</i>
Incompatibilidades	A esta medida no serán acumulables 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 5.4.1995, por la que se determinan las ayudas que podrá conceder el Ministerio de Trabajo a trabajadores afectados por procesos de reconversión y/o reestructuración de empresas.

Suspensión del contrato, agotamiento del desempleo y nueva suspensión de la relación laboral

Alcance de la medida	Cuando se autorice a una empresa en virtud de ERE 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 ERE 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.
Requisitos	a) Que la resolución administrativa o judicial que hubiera autorizado la anterior suspensión o reducción de jornada se haya producido entre 1.10.2008 y 31.12.2009. b) Que la resolución administrativa o judicial que autorice la posterior suspensión o reducción de jornada se produzca entre 8.3.2009 y 31.12.2009.
Solicitud	La reposición de la prestación deberá solicitarse en los términos establecidos en el artículo 209 TRLGSS (en el plazo de 15 días, previa inscripción como demandante de empleo, con compromiso de actividad, etc.)
Cálculo	<i>(En los mismos términos arriba indicados).</i>
Incompatibilidades	<i>(En los mismos términos arriba indicados).</i> Si un trabajador ha sido beneficiario de esta reposición no tendrá derecho a la recogida en el apartado anterior.

Apuntes

Se repondrá 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 por un ERE y, posteriormente, se les extinga o suspenda el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se trata, con ello, de favorecer también el mantenimiento de los contratos de trabajo a través de ERE's temporales, evitando con ello la destrucción de puestos de trabajo.

Eliminación del período de espera para ser beneficiario del subsidio por desempleo

A los desempleados que reúnan los requisitos para ser beneficiarios del subsidio por desempleo (de nivel asistencial), 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 8.3.2009 y 31.12.2009.

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 aquélla en que se produzca la situación protegida.

El derecho nacerá a partir del día siguiente a aquel en que se produzca el hecho causante del subsidio.

⇒ *El subsidio deberá solicitarse dentro de los 15 días siguientes, con la correspondiente inscripción como demandante de empleo.*

Apuntes

Se suprime el plazo de espera de un mes para el percibo del subsidio de desempleo que hasta ahora se aplicaba en determinados supuestos; con ello se eliminan períodos de desprotección de los trabajadores desempleados afectados.

III. Medidas de fomento del empleo

Bonificaciones por la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo

Beneficiarios	Empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones o subsidios por desempleo, o de la Renta Activa de Inserción. ⇒ <i>Podrán también beneficiarse aquellas empresas que en los 12 meses anteriores hayan extinguido o extingán por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados.</i>
Bonificación	Cuantía 100% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. ⇒ <i>Bonificación aplicable por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la ITSS, por la TGSS y por el SPEE.</i> Si el contrato es a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación se reducirá en proporción a la jornada pactada. Si el contrato es para fijos-discontinuos, la bonificación sólo se aplicará a los períodos de ocupación del trabajador. Duración Hasta que la cuantía alcance un importe equivalente a la cuantía bruta de la prestación, subsidio o Renta Activa de Inserción que tuviera pendiente de percibir en la fecha de inicio de la relación laboral. ⇒ <i>En ningún caso podrá superar los 3 años de duración.</i> Cálculo 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. ⇒ <i>El empleador requerirá al trabajador un certificado del SPEE 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.</i>
Requisitos	El empleador deberá mantener la estabilidad en el empleo del trabajador contratado durante al menos un año desde la fecha de inicio de la relación laboral. ⇒ <i>En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el TRLISOS.</i> ⇒ <i>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 IPT, IPA o GI del trabajador.</i> En el caso de desempleados beneficiarios de la prestación contributiva, el trabajador deberá haber percibido la prestación durante, al menos, 3 meses en el momento de la contratación.
Situación del trabajador	La aplicación de esta bonificación requerirá el consentimiento del trabajador desempleado, que se expresará en el contrato de trabajo. 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.
Incompatibilidades	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.
Ámbito temporal	Contratos celebrados entre 8.3.2009 y 31.12.2009.
Contrato	Se formalizará en el modelo oficial que facilite el SPEE.

Apuntes

Novedosa medida que tiene por objeto incentivar al empresario para la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo. En este sentido la empresa que contrate a un trabajador desempleado que perciba prestaciones por desempleo podrá bonificarse el 100% 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 3 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.

Impulso de los contratos indefinidos a tiempo parcial

(modificación de la Ley 43/2006, de 29-XII, para la mejora del crecimiento y del empleo)

Bonificaciones por la contratación de trabajadores ya empleados a tiempo parcial

Desde 8.3.2009 podrán aplicarse las bonificaciones incluidas en el Programa de Fomento del Empleo (Ver *Novedades Legislativas N° 4/2009*) a los contratos celebrados con quienes estén trabajando en otra empresa a tiempo parcial, siempre que su jornada sea inferior a 1/3 de la jornada a tiempo completo comparable y estén incluidos entre los colectivos regulados en dicho Programa.

Contratos a tiempo parcial de los colectivos incluidos en el Programa de Fomento del Empleo

(salvo los formalizados por Centros Especiales de Empleo) (Ver *Novedades Legislativas N° 4/2009*)

Bonificación anterior

Con jornada igual o superior al 75% de la ordinaria⇒ 100%

Con jornada de entre el 50 y el 74'99% de la ordinaria⇒ 75%

Con jornada de entre el 25 y el 49'99% de la ordinaria⇒ 50%

Con jornada inferior al 25% de la ordinaria⇒ 25%

Bonificación de contratos celebrados desde 8.3.2009

Bonificación igual al porcentaje de la jornada pactada en el contrato de trabajo incrementada en un 30%, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la cuantía prevista.

Abreviaturas

ERE	Expediente de regulación de empleo.
IPT, IPA y GI	Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez.
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
SPEE	Servicio Público de Empleo Estatal.
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social.
TRLGSS	Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
TRLISOS	Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

