

DEPARTAMENTO LABORAL

Marzo 2009

MEDIDAS URGENTES PARA EL MANTENIMIENTO Y EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS

Análisis del Real Decreto Ley 2/2009

Mediante el Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo, publicado en el Boletín Oficial del Estado el pasado 7 de marzo de 2009, el Gobierno pretende hacer frente a la crisis económica con el objetivo de mantener y generar empleo, así como aumentar la protección de las personas en situación de desempleo.

Las medidas más destacables, que se estructuran en tres capítulos, son las siguientes:

I) Medidas destinadas al mantenimiento del empleo

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

Con vistas a mantener la continuidad de la empresa y favorecer los expedientes de suspensión de contratos en lugar de los de extinción, en las regulaciones temporales de empleo (inclusive en las suspensiones colectivas de contratos reguladas en la legislación concursal) **las cotizaciones empresariales por contingencias comunes se verán bonificadas en un 50%.**

- o Para ello se requiere mantener empleados a los trabajadores afectados durante un año al término de la situación de suspensión temporal de empleo.
- o Se aplicará a la solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009.
- o La duración de la bonificación será la misma que el tiempo que el trabajador haya estado desempleado, con una duración máxima de 240 días.

- **Modificación de la regulación del convenio especial de la Seguridad Social:**

Se modifica el régimen del convenio especial que deben llevar a cabo la Seguridad Social y el empresario cuando se realiza un despido colectivo en el que haya trabajadores afectados con 55 o más años de edad, y la empresa no se encuentre concursada.

Así, en los Expedientes de Regulación de Empleo de empresas que no se encuentren concursadas, si durante la vigencia del convenio especial el trabajador realizase alguna actividad por la que se efectúen cotizaciones al sistema de la Seguridad Social, las cuotas correspondientes a dicha actividad **se aplicarían al pago del convenio especial durante el período a cargo del trabajador.**

Esta medida busca proteger a trabajadores en edad laboral avanzada y evitar el abandono de la vida activa, 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 que ello supone en la pensión de jubilación.

II) Medidas destinadas a mejorar la protección social de los trabajadores

- Reposición de la duración de la prestación por desempleo

El Gobierno pretende favorecer el mantenimiento de los contratos de trabajo a través de expedientes de regulación temporales, es decir, de suspensión de los contratos de trabajo, evitando con ello, en la medida de lo posible, la destrucción de los puestos de trabajo. Por este motivo, se instrumenta la reposición de la prestación por desempleo, consistente en:

- o En los supuestos en que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo o la reducción del número de días u horas de trabajo, y posteriormente **se autorice la extinción** de los contratos mediante ERE (ya sea mediante una resolución del juez concursal o mediante despidos objetivos por amortización de puesto de trabajo), los trabajadores afectados **tienen derecho a la reposición de la prestación por desempleo 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.
- o También tienen derecho a la reposición, con el límite máximo de 90 días, en los casos en los que se **autorice la suspensión de los contratos de trabajo o la reducción**, agotando los trabajadores la prestación por desempleo a la que tuvieran derecho, y, posteriormente, se autorice otra suspensión o reducción.

III) Medidas destinadas a incentivar el empleo de las personas desempleadas

- Contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo

Al contratar a un trabajador desempleado que perciba la prestación por desempleo, o el subsidio o bien la renta activa de inserción, la empresa podrá beneficiarse de una **bonificación al 100% de la cuota empresarial** por contingencias comunes a la Seguridad Social.

La cuantía de este beneficio puede alcanzar como máximo el equivalente del importe de la prestación que tuviera pendiente de percibir a la fecha de entrada en vigor del contrato.

La duración máxima de esta bonificación será de tres años, beneficiándose las contrataciones realizadas hasta el 31 de Diciembre de 2009.

El empleador debe mantener la estabilidad en el empleo mínimo un año, salvo que el contrato se extinga antes por despido procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. En caso de incumplimiento, debe proceder al reintegro de las bonificaciones aplicadas, sin perjuicio de la infracción social en que hubiera podido incurrir.

- Impulso de los contratos indefinidos a tiempo parcial

Se incluye entre los colectivos beneficiarios del Programa de Fomento de Empleo la contratación de trabajadores que, siendo ya trabajadores a tiempo parcial con jornada muy reducida (inferior a la tercera parte de la jornada a tiempo completo), solicitan empleo en otra empresa.

En los casos de contratación indefinida o temporal bonificada por el Programa de Fomento de Empleo, cuando el contrato sea a tiempo parcial, la bonificación resulta de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje **igual al de la jornada pactada en el contrato incrementado en un 30%**, sin que en ningún caso pueda superar el 100 % de la cuantía prevista.

Las dos medidas expuestas no son de aplicación a los contratos ni a las bonificaciones anteriores al 8 de marzo de 2009, que se deben regir por la normativa vigente en el momento de su concertación.

Departamento Laboral
JAUSAS
Marzo 2009

Este boletín ha sido elaborado por nuestros profesionales con el objetivo exclusivo de divulgar información de interés empresarial, sin que de ningún modo se pueda considerar una opinión profesional. Debido a su carácter informativo, tampoco debe confundirse con una comunicación comercial ni publicitaria de servicios profesionales.

© JAUSAS 2009