



HERNÁNDEZ MARTÍ

Abogados

C/Convento Santa Clara núm 10, 3º 46002 Valencia (España)

Tel/Fax (34) 963532553 / 96 351 1220

Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

En este capítulo se establece una nueva modalidad de contrato, el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores, el cual deberá ajustarse a las siguientes reglas:

- Que la empresa tenga menos de 50 trabajadores.
- Que la empresa no haya adoptado en los seis meses anteriores a la celebración de esta nueva modalidad decisiones extintivas improcedentes (incluye todas las decisiones extintivas así calificadas con independencia de cuál sea la causa y la instancia en la que se declare o reconozca la improcedencia).

No obstante, esta limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a su entrada en vigor, y para la cobertura de puestos del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro de trabajo.

- Para la aplicación de los **incentivos fiscales**, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado durante al menos 3 años contados desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo alcanzado en la empresa con este contrato indefinido, al menos, un año contado desde su celebración. En caso contrario, deberá reintegrar los incentivos. No se producirá tal incumplimiento cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario declarados o reconocidos como procedentes, o por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

1

- El contrato deberá celebrarse por **tiempo indefinido y a jornada completa**, formalizándose por **escrito** en el modelo que se establecido.
- El **período de prueba** se fija en un año.
(Ver **incentivos fiscales y bonificaciones** de la Seguridad Social, Art. 4 de la Ley).

Contrato a tiempo parcial.

Una novedad llamativa es que los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar **horas extraordinarias** dentro de las legalmente previstas, en proporción a la jornada pactada y computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, tanto por contingencias comunes como por profesionales, y exclusivamente a efectos de determinar la base reguladora de la pensión de jubilación, de las prestaciones de incapacidad temporal, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como de las prestaciones por maternidad y por paternidad. Con respecto a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales se estará a lo establecido con carácter general.

Trabajo a distancia.

Se regula como una novedad el trabajo a distancia, no tratándose de una novedad exactamente pues ya se regulaba lo que se conocía como "trabajo a domicilio". De este modo, se considera trabajo a distancia aquel en que la prestación de servicios se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo. Esta forma de prestar los servicios se pues concretar en el momento de la contratación o en otro posterior, formalizándose por escrito. Estos trabajadores tendrán los mismos derechos que el resto de trabajadores de su misma categoría, debiendo el empresario asegurarles su acceso efectivo a la formación para el empleo e informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y sustitución en indefinidos.

Se establece una **bonificación** en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años de 41,67 euros/mes, (58,33 euros/mes en caso de mujeres), para las empresas de menos de 50 trabajadores, autónomos y sociedades laborales o cooperativas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, o que transformen en indefinidos contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, con independencia de la fecha de su celebración.