

Madrid, 2 de julio de 2010

A los Titulares de Escuelas Católicas
Directores/as de centros
EC03744

LA JUBILACIÓN PARCIAL ÚLTIMO CRITERIO DEL INSS. MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

Estimado/a amigo/a:

El día 17 de junio de 2010 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el *Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*. Adjunto te remito el enlace: <http://www.boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>

No obstante hemos creído conveniente esperar a la ratificación en el Parlamento de la Reforma Laboral del año 2010 para enviarte esta circular informativa.

Según se establece en la propia Exposición de Motivos, la misma tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española, promoviendo la estabilidad laboral e incrementando la flexibilidad interna de las empresas.

A continuación paso a informarte de las novedades que se contienen en la citada reforma.

I.- CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO.

Los contratos por obra o servicio determinado tendrán una duración incierta dependiendo del tiempo que dure la realización de la obra o servicio, sin embargo el Real Decreto-Ley recientemente publicado señala que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo.

Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.



Por su parte, el empresario debe entregar al trabajador un documento por escrito justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo una vez que se hayan superado la duración máxima de los contratos de duración determinada.

Los contratos por obra o servicio determinado concertados con anterioridad a 18 de junio de 2010 (entrada en vigor del Real Decreto-Ley), se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

II.- ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.

Se mantiene la condición de trabajador fijo de quien en un periodo de 30 meses hubiera estado contratado durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, en estos supuestos:

- Para el mismo o diferente puesto de trabajo.
- Con la misma empresa o grupo de empresas.
- Mediante dos o más contratos temporales.
- Contratados directamente o a través de una ETT.
- Con la misma o diferente modalidad de contratación determinada.

Esta situación también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

III.- INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO TEMPORAL.

A la finalización del contrato temporal, excepto en los casos de contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por año de servicio.

La aplicación de estos doce días de indemnización se llevará acabo de forma gradual.

- Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir de 1 de enero de 2012.
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir de 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir de 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir de 1 de enero de 2015.



IV.- CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Se modifica la Disposición adicional primera de la *Ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad* permitiéndose la realización de contratos de fomento de la contratación indefinida con los siguientes grupos:

1) Desempleados inscritos en las oficinas de empleo en los que concurren alguna de las siguientes condiciones.

- Jóvenes entre 16 y 30 años
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de 45 años.
- Personas con discapacidad.
- Parados que lleven, al menos, 3 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

2) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con **anterioridad al 18 de junio de 2010**, a quienes se le transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad a 31 de diciembre de 2010.

3) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos celebrados **a partir del 18 de junio de 2010**. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad a 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito en el modelo oficial. Este contrato se registrará por lo establecido en las Leyes y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, salvo cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente



improcedente o reconocida como tal por el empresario, en cuyo caso la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año trabajado.

No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo. En estos supuestos, la limitación afecta únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al **28 de junio de 2010**, ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos de fomento de la contratación indefinida haya sido acordada con los representantes de los trabajadores.

V.- ABONO DE PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN POR EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con posterioridad a 18 de junio de 2010, cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido colectivo o por el artículo 64 de la Ley 22/2003 Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será abonada directamente por el Fondo de Garantía Salarial, en una cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial.

El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa. En los contratos de duración inferior la indemnización establecida legalmente será abonada totalmente y a su cargo por el empresario.

Lo establecido anteriormente no será de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización

VI.- FONDO DE CAPITALIZACIÓN.

El gobierno en el plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley (18 de junio de 2010), previa consulta con las₄



organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará un proyecto de ley por el que, sin incremento de cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores que se mantendrá a lo largo de su vida laboral.

VII.- NOVEDADES EN LOS CONTRATOS FORMATIVOS.

1.- Contratos en prácticas.- Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

En relación con esta modalidad contractual hay que tener en cuenta las siguientes reglas:

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Los convenios colectivos pueden establecer otras duraciones dentro de los límites señalados.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.
- A los efectos de este contrato, los títulos de grado y de master correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación.
- Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.



2.- Contrato para la formación .- El contrato para la formación tendrá como objetivo la adquisición de la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.
- El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuela taller y casas de oficios.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se traten de personas con discapacidad.
- La duración mínima del contrato será de 6 meses y la duración máxima 2 años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial, o en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses, ni la máxima superior a 3 años, o a 4 cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar.
- La retribución del trabajador contratado para la formación será durante el primer año del contrato la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en el convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.
- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo.
- La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuela taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, a excepción del desempleo.

Los contratos para la formación vigentes a fecha 18 de junio de 2010 (entrada en vigor del Real Decreto-Ley) se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron. No obstante lo anterior, a partir de la entrada en vigor de este Real



Decreto-Ley será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, la cobertura de la contingencia de desempleo, así como lo dispuesto en materia de bonificaciones.

VIII.- BONIFICACIONES DE CUOTAS POR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

A) Contratación indefinida.

i) Las empresas que contraten hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con especial problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad social de 800 euros durante tres años o, en su caso por su equivalente diario.

Si estos contratos se realizan con mujeres, las bonificaciones serán de 1.000 euros o su equivalente diario.

ii) Las empresas que contraten hasta 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 1.200 euros durante tres años, o en su caso, por su equivalente diario.

Si estos contratos se conciertan con mujeres, las bonificaciones serán de 1.400 euros o su equivalente diario.

iii) Las empresas que hasta 31 de diciembre de 2011 transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 700 euros o, en su caso, por su equivalente diario.

Será requisito imprescindible para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas anteriormente que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contrato de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.

Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los 90 días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los 90 días inmediatamente anteriores a la nueva-



contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos 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 o durante el periodo de prueba.

Las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de las bonificaciones, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.

No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o durante el periodo de prueba.

En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en el mes siguiente a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido.

El incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones establecidas dará lugar al reintegro de las bonificaciones.

B) Contratos para la formación.

Las empresas que a partir de 18 de junio de 2010 y hasta el 31 de diciembre de 2011 celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.

Para tener derecho a estos incentivos, el contrato para la formación deberá suponer el incremento de la plantilla de la empresa.

En los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo señalado anteriormente, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato.

Estas bonificaciones serán aplicables a los contratos para la formación concertados con anterioridad a 18 de junio de 2010 que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas. 8



C) Bonificaciones y reducciones de cuotas en los contratos vigentes.

Las bonificaciones o reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley) se registrarán por la normativa vigente en el momento de su celebración.

IX. LA JUBILACIÓN PARCIAL, ÚLTIMO CRITERIO DEL INSS.

Mediante circulares de fecha 24 de mayo de 2010 (Doc. Ref.: EC03659) y 7 de junio de 2010 (Doc. Ref.: EC03689) se os informó del régimen transitorio de la jubilación parcial recogido en el *Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público*. Según lo que os informamos en ese momento, siguiendo el criterio que el INSS nos transmitió verbalmente antes de la publicación del citado Real Decreto-Ley, y que han venido aplicando las Direcciones Provinciales, y ratificado por CEOE, el periodo transitorio de jubilación parcial también era aplicable a los convenios colectivos de sector. Sin embargo, ayer el INSS se puso en contacto con nosotros para indicarnos que **finalmente el criterio que adoptaban era el considerar que el periodo transitorio en la jubilación parcial únicamente se aplica a los convenios de empresa, por lo tanto los convenios colectivos negociados por EyG no quedarían amparados, y todos los trabajadores se tendrían que jubilar a los 61 años de edad.**

Estamos a la espera de obtener el documento escrito por parte del INSS que así lo establezca, a fin de enviar una circular urgente específica, pero mientras tanto, te recomendamos que seas muy prudente a la hora de planificar las jubilaciones parciales más próximas, ya que es muy posible que el criterio finalmente cambie, y los trabajadores no se puedan jubilar hasta que no cumplan 61 años.

Os mantendremos informados puntualmente de cualquier noticia que se produzca en relación con este tema

Para cualquier duda que pueda surgirte tienes a tu disposición a la Asesoría Jurídica.



Juan Antonio Ojeda Ortiz
Secretario General

