

Nuevas formas de contratación

En los últimos meses han entrado en vigor en nuestro país nuevas formas de contratación centradas en incentivar y reducir el alto nivel de desempleo entre los más jóvenes, que pueden suponer una buena oportunidad para las oficinas de farmacia.

GEMMA CUESTA

Graduado Social y responsable del departamento laboral de Aspime.



Las novedades legislativas en materia de contratación se centran en bonificaciones, incentivos y/o reducciones en las contrataciones laborales, que se destinan a intentar contribuir a la creación de empleo joven, para menores de 30 años con escasa experiencia laboral, es decir, que no tengan experiencia laboral o tengan una experiencia máxima de 3 meses.

Para lograr que los jóvenes adquieran una primera experiencia profesional, se podrán celebrar contratos temporales con desempleados menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o esta sea inferior a 3 meses

La primera novedad a comentar sería la contratación en las oficinas de farmacia para el primer empleo joven. Según el artículo 12 de la Ley 4/2013, sobre Primer empleo joven, los requisitos para acceder a las bonificaciones son los siguientes:

«1. Para incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional, las empresas podrán celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de 30 años que no tengan experiencia laboral, o si esta es inferior a 3 meses.

Tabla I. Bonificaciones/reducciones al trabajo autónomo

Objeto		Colectivo	Cuantía	Duración y observaciones	Normativa
Bonificaciones y reducciones al trabajo autónomo	Jóvenes	Trabajadores autónomos que cesen la actividad por encontrarse en período de descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y que sean sustituidos por desempleados con contrato de interinidad bonificado	100% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio durante la sustitución	Sustitución	Disposición Adicional 2ª de la Ley 12/2001 modificada por la Disposición Adicional 16ª de la LO 3/2007
	Familiares	Nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos ¹	50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima del tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el régimen especial de trabajo por cuenta propia que corresponda	18 meses	Disposición Adicional 11ª de la Ley 3/2012
	Interinidad	Personas incorporadas al régimen de trabajadores autónomos a partir de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, hombres de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años ²	30% de la cuota mínima de autónomos	30 meses (15 meses reducción y 15 meses bonificación)	Disposición Adicional 35ª de la Ley General de la Seguridad Social
		Persona por cuenta propia menores de 30 años que causen alta inicial o que no hubieran estado en alta en los 5 años inmediatamente anteriores sin trabajadores por cuenta ajena ²	Reducción y bonificación sobre cuota de contingencias comunes: Reducción del 80% durante 6 meses. Reducción del 50% durante 6 meses. Reducción del 30% durante 3 meses. Bonificación del 30% durante 15 meses	Máximo 30 meses	Disposición Adicional 30 del RDL 1/1994

¹Cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive y, en su caso, por adopción.

²También será de aplicación a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que estén encuadradas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de 3 meses desde la celebración de estos contratos, los transformen en indefinidos podrán tener derecho a bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social

2. Estos contratos se regirán por lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, salvo lo siguiente:

- a) Se considerará causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional.
- b) La duración mínima del contrato será de 3 meses.
- c) La duración máxima del contrato será de 6 meses, salvo que se establez-

ca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de 12 meses.

d) El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos, se entenderá

por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

4. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de 3 meses desde su celebración, transformen en indefinidos los contratos a que se refiere este artículo tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

5. Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación a que se refiere este artículo durante, al menos, 12 meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo a que se refiere este apartado 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 la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el período de prueba.

6. Para la aplicación de las medidas a que se refiere este apartado será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

7. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación, en cuanto a los incentivos, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.»

Otra de las novedades a comentar, sería la contratación en prácticas en las oficinas de farmacias. Según el artículo 13 de la Ley 11/2013, sobre Incentivos a los contratos en prácticas:

«1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse contratos

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor de 30 años, tendrán derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social

en prácticas con jóvenes menores de 30 años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.

2. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor de 30 años, tendrán derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.

En los supuestos en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, el trabajador estuviese realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será del 75%.

3. Para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto, en cuanto a los incentivos, en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en el artículo 2.7.»

Cabe comentar, asimismo, la existencia de incentivos y/o bonificaciones para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar:

• **Disposición Adicional 14 ET.** Los contratos de interinidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por cuidado de familiares

tendrán una reducción del 95, 60 y 50 por ciento de la cuota por contingencias comunes durante el primer, segundo y

tercer año respectivamente de excedencia, mientras dure la excedencia.

• **Ley Orgánica 1/2004.** Los contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato ejercitando su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, tendrán una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes mientras dure la sustitución, o durante 6 meses en el caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

• **Real Decreto Legislativo 11/1998 y Ley 12/2001, Disposición Adicional 2ª.** Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogida, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia, 100% cuota empresarial del interino y 100% cuota del trabajador en situación de maternidad, mientras dure la sustitución.

• **Aplicación de bonificaciones y/o reducciones para el trabajador autónomo.** En la tabla. 1 se indica el colectivo, la cuantía a bonificar la duración de la bonificación y/o reducción y la normativa que recoge estas bonificación/reducción al trabajo autónomo.

Cabe considerar que existe una modificación, en cuanto a las reducciones de cuotas en la seguridad social, por alta inicial de trabajadores autónomos. Hasta hace unos meses esta medida se aplicaba únicamente a los menores de 30 años. Actualmente no existe límite de edad, es decir, cualquier persona que cause alta inicial en el régimen especial de trabajadores autónomos o que no hubieran estado de alta en los 5 años inmediatamente anteriores. □