

ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS

1.- Tengo un contrato de 20 meses, que finaliza el 20-9-06; es fácil que la misma empresa me vuelva a contratar con otro contrato de obra o servicio.

¿Cuál es mi situación laboral cuando concluya este segundo contrato de obra o servicio?

Como el primer contrato estaba vigente el 15 de junio de 2006, fecha de entrada en vigor de la nueva normativa, y tiene una duración de 20 meses, si con el segundo contrato se supera el período de 24 meses establecido en la norma y dentro de un período de 30 meses, de acuerdo con el R.D.Ley 5/2006, se estaría en una situación de adquisición de la condición de fijo desde el momento en que se supera el plazo de 24 meses, aunque los contratos no hayan sido inmediatamente seguido el uno del otro. Hay que tener en cuenta que para la aplicación de esta medida los contratos temporales se tienen que celebrar para el mismo puesto de trabajo (art. 12. dos del R.D. Ley 5/2006).

CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

2.- Sobre la aplicación de las nuevas bonificaciones que aparecen en el Real Decreto Ley 5/2006, cuando dice que las empresas se podrán bonificar en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

¿ A qué cuota empresarial se refiere ? .

Al total de la cuota empresarial se aplicará el modulo establecido; tanto las cuotas aplicadas a contingencias comunes como las de recaudación conjunta

3.- ¿ Hay que devolver las cantidades percibidas por las cuotas bonificadas si finaliza la relación laboral antes del tiempo que la legislación determina para las mismas ?.

No hay que devolver las cantidades percibidas. Si la finalización del contrato es debido a un despido declarado improcedente o despido colectivo, durante los 12 meses siguientes a la declaración o el reconocimiento del despido la empresa no se podrá bonificar si celebra un nuevo contrato indefinido o temporal con un trabajador perteneciente a algún colectivo de bonificación del R.D.Ley 5/2006. La exclusión afectará a un número de contrataciones igual a las extinciones (art. 6.2 del R.D.Ley 5/2006).

4.- Mi empresa contrató de forma indefinida en julio de 2006 a una trabajadora perteneciente al colectivo “ Mujeres en general “; en agosto, debido a un problema con mi gestoría, no se han ingresado las cuotas correspondientes a ese mes, pero ya se ha regularizado mi situación con la Tesorería. ¿ Me puedo seguir aplicando las bonificaciones ? . ¿ Qué ocurre con el mes de incumplimiento ? .

Si ya se ha regularizado el ingreso de cuotas se puede seguir aplicando la bonificación que corresponda, si bien los períodos de incumplimiento se tiene en cuenta como períodos consumidos a efecto del “ cómputo del tiempo máximo de bonificación “ (art. 5.a) del R.D.Ley 5/2006).

REQUISITOS

5.- Quiero contratar a un trabajador en mi empresa a media jornada, este trabajador está ya contratado en otra empresa por la otra media jornada.

¿Puedo realizar un contrato indefinido bonificado?

No se puede realizar un contrato indefinido bonificado porque el R.D. 5/2006 establece que para tener derecho a bonificación es requisito estar desempleado (art. 1.1).

CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

6.- Tengo un contrato temporal desde abril de 2006, que se va a transformar en indefinido a lo largo de este año 2006.

¿Podría la empresa acogerse a los incentivos del contrato de fomento de la contratación indefinida (33 días)?

La empresa puede acogerse a esta modalidad contractual, ya que el contrato temporal se ha celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007 (art. 10.uno del R.D.Ley 5/06).

CONTRATACIONES CELEBRADAS ANTES DE LA REFORMA LABORAL

7.- En caso de estar bonificándose por una contratación celebrada con anterioridad al 1 de julio de 2006.

¿Podría seguir aplicando las bonificaciones de la anterior normativa o, por el contrario, debo aplicar me las nuevas reguladas en el R.D. Ley 5/2006?

El contrato celebrado con anterioridad al 1 de julio de 2006 se rige por la normativa por el que fue concertado y por tanto las bonificaciones serán las correspondientes a la legislación anterior. (Disposición Transitoria Primera del R.D.Ley 5/2006).

8.- En los supuestos de bonificaciones por incorporación después del periodo maternal, se contemplaba una bonificación del 100% de la cuota empresarial por un periodo de 1 año. En el R.D. Ley 5/2006, se contempla que este mismo colectivo tiene una cuantía anual de 1.200 € durante 4 años. ¿Existe posibilidad de encadenamiento de bonificaciones? . ¿Conviven la Ley anterior con la Ley nueva?

No existe posibilidad de encadenamiento de bonificaciones. Sólo se aplicarán las bonificaciones de la norma vigente en el momento de la reincorporación, hecho que dio lugar a la bonificación. En este caso, si la empresa ya está aplicando la bonificación del 100 %, lo hará hasta que se agote el plazo del año. (Disposición Transitoria Primera del R.D.Ley 5/2006).

EXCLUSIONES

9.- Un trabajador de alta en el Régimen Especial Agrario con un contrato indefinido solicita baja voluntaria para trabajar en una empresa del Régimen General.

¿Puede esta nueva empresa hacerle un contrato bonificado?

Podría bonificarse, siempre que hayan transcurrido 3 meses desde la finalización de la relación laboral anterior.

10.- Un trabajador autónomo quiere contratar como primer trabajador a su hermana, que es mayor de 45 años y no convive con él ni está a su cargo.

¿Puede aplicarse las bonificaciones si la contrata de forma indefinida?

No puede aplicarse la bonificación porque el requisito en relación con la edad no se cumple ya que la norma exige ser menor de 45 años para que un autónomo pueda contratar a familiares hasta el 2º grado, aún cumpliéndose, en este caso, el resto de requisitos.

11.- Un trabajador autónomo sin trabajadores a su cargo.

¿Puede contratar a su sobrino que tiene 25 años mediante un contrato indefinido?

Sí puede contratarlo de manera indefinida y acogerse a bonificaciones si reúne los requisitos exigidos, por ser relación de parentesco en tercer grado.

12.- Un trabajador mayor de 45 años inscrito en la Oficina de Empleo va a ser contratado como gerente general en una Sociedad, no teniendo participación en la misma, ni pertenece al Consejo de Administración.

¿Podría la empresa bonificarse por su contratación indefinida?

No podría bonificarse porque el cargo de gerente general entra dentro de la órbita de cargos directivos de la empresa. (art. 6.1.b) del R.D.Ley 5/2006).

13.- Mi empresa quiere contratar, de forma indefinida, a un demandante de empleo que dispone del 30% del capital social de la empresa. Este trabajador no va a ocupar ningún cargo directivo ni formará parte del Consejo de Administración.

¿Podría la empresa bonificarse por su contratación?

Sí puede porque el trabajador no llega al tercio de propiedad del capital social. En el caso de que el cónyuge o pariente en 2º grado tuviese también participaciones y entre los dos superasen el 50 % se entendería que hay control por parte del mismo de la empresa y no sería su contratación bonificable (art. 6.1.b) del R.D.Ley 5/2006).

14.- Una trabajadora fue despedida por despido declarado improcedente. Al cabo de un mes otra empresa quiere contratarla de forma indefinida, acogiéndose a las bonificaciones reguladas en R.D. Ley 5/2006.

¿Hay algún inconveniente para que la empresa se bonifique en las cuotas?

No hay inconveniente alguno para que la empresa se bonifique, dado que el despido ha sido improcedente; no se tiene en cuenta los 3 meses establecidos en la norma para poder realizar el nuevo contrato (art. 6.1.d) del R.D.Ley 5/2006).

15.- Un trabajador, con contrato indefinido, cesa voluntariamente en una empresa el 17 de septiembre de 2005; en agosto de 2006 solicita volver. A la empresa le interesa contratarle.

¿Podría bonificarse si le vuelve a hacer un contrato indefinido?.

No, porque no han transcurrido los 24 meses después de la finalización de la relación laboral tratándose de la misma empresa, según establece el R.D.Ley 5/2006 (art. 6.1.c).

16.- Hace 5 años se transformó un contrato temporal de un trabajador en indefinido bonificado. A dicho trabajador se le despide a principios de mes, reconociéndose la improcedencia del despido. Actualmente a un trabajador de la empresa se le quiere transformar su contrato temporal en indefinido bonificado.

¿Si la bonificación es de 3 años, se puede la empresa acoger a la bonificación?;
¿Cómo actúa la penalización de los 12 meses de exclusión?.

El empresario puede realizar la transformación en indefinido, pero no puede acogerse a las bonificaciones establecidas hasta transcurridos 12 meses desde el reconocimiento (según Ley 45/2002) de la improcedencia del despido. (art. 6.2 del del R.D.Ley 5/2006).

NOVACION

17.- Tengo un trabajador contratado a tiempo parcial por cuyo contrato me estoy aplicando bonificación, quiero ampliarle la jornada a tiempo completo.

¿Podría seguir beneficiándome de dicha bonificación?

Sí, se seguirá aplicando la bonificación correspondiente a la jornada a tiempo completo. Si se hace otra modificación de la jornada a tiempo parcial se perdería el derecho a bonificación. (art. 8.1 del R.D.Ley 5/2006).

18.- Quiero contratar a un trabajador desempleado mayor de 45 años, la contratación se produciría en el mes de agosto a jornada completa y durante los meses de septiembre y octubre a media jornada, retomando la jornada completa en Noviembre; ¿ se debe modificar y cómo el contrato inicial y que supondría respecto a la bonificación ?

Las modificaciones de jornada hay que comunicarlas a los organismos competentes (Tesorería de la Seguridad Social) y la empresa se bonificará en relación con la jornada establecida en cada momento de acuerdo con los porcentajes fijados en el R.D.Ley 5/2006. No obstante, recordamos que, de acuerdo con la citada norma, la segunda modificación de jornada del trabajador si ésta fuera a tiempo parcial, como podría ocurrir en este caso, daría lugar a que perdiera la bonificación. (art.8.1 del R.D.Ley 5/2006).

19.- Un trabajador a jornada parcial con un contrato transformado a indefinido en el mes de enero de 2006 y por el cual la empresa se aplica la bonificación establecida por Ley 30/2005, en marzo de 2006 la jornada fue ampliada aunque seguía siendo a tiempo parcial; ahora se pretende ampliar de nuevo la jornada a tiempo completo; ¿Mantendría la bonificación o la perdería?

Mantendría la bonificación, ya que la 2ª novación era a tiempo completo, siendo ésta la correspondiente a jornada a tiempo completo. (art.8.1 del R.D.Ley 5/2006).

TRANSFORMACION DE CONTRATOS

20.- Un trabajador mayor de 45 años con un contrato de obra / servicio que finaliza a mediados de agosto, su empresa quiere seguir contando con sus servicios.

¿Puede realizar un contrato indefinido o debe transformarle si quiere tener derecho a bonificaciones?

Si quiere tener derecho a la bonificación y si el contrato temporal ha sido celebrado con anterioridad al 1 de junio de 2006, debe transformarle de acuerdo con el Plan Extraordinario recogido en el R.D.Ley 5/2006 antes del 1 de enero de 2007. La bonificación sería de 800 euros anuales durante 3 años. (art. 3 del R.D.Ley 5/2006).

21.- Un trabajador con contrato temporal de obra o servicio celebrado en mayo del 2005 que se prorroga en febrero del 2006, en estos momentos (julio de 2006) la empresa quiere hacerle fijo. ¿Es posible?, ¿Qué bonificaciones obtendría la empresa?

Como el contrato inicial está celebrado antes del 1 de junio de 2006, sin perjuicio de la prórroga posterior, puede realizarse la transformación en indefinido dentro del período anterior al 01-01-07 siendo la bonificación de 800 euros anuales durante 3 años. (art. 3 del R.D.Ley 5/2006).

22.- Un trabajador tiene un contrato en prácticas celebrado en febrero de 2006; la empresa quiere convertirlo en indefinido a tiempo parcial con una jornada de 7 horas en el mes de octubre. ¿A qué bonificación tendría derecho la empresa por esta transformación?

La bonificación a la que tendrá derecho la empresa por esta transformación, será de 800 euros anuales durante 3 años puesto que la jornada es superior a las $\frac{3}{4}$ partes de la jornada habitual o a tiempo completo. R.D.Ley 5/2006, artículo 2.6. a).

23.- Una trabajadora tiene un contrato de formación que se inició con fecha octubre 2005; la empresa quiere a su finalización transformarle en indefinido; teniendo en cuenta el R.D.Ley 5/2006, la empresa no está segura de que esta conversión tenga bonificaciones, puesto que la fecha de finalización del contrato de formación será Octubre de 2007.

De acuerdo con el R.D.Ley 5/2006 la transformación en indefinido, por ser un contrato formativo, podrá realizarse en cualquier momento con una bonificación de 500 euros anuales durante 4 años. Si se realizara esta transformación antes del 1 de enero del 2007, la bonificación sería de 800 euros anuales durante 3 años.. (art. 2.5 y 3 del R.D.Ley 5/2006).

24.- Un trabajador mayor de 45 años está contratado por una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) hace 6 meses con un contrato de obra o servicio que finaliza en Septiembre 2006. En los dos años anteriores a esta contratación no ha tenido ninguna relación laboral. En el caso que la empresa haga un contrato indefinido, siendo ésta una ETT, ¿tendría derecho a bonificaciones?

La empresa sí tendría derecho a la bonificación siempre que haga un contrato correspondiente al Plan Extraordinario consistente en 800 euros durante 3 años. . (art. 3 del R.D.Ley 5/2006).

No es posible extinguir el contrato temporal y celebrar un contrato indefinido inicial al objeto de mejorar las bonificaciones.

25.- ¿Podría tener bonificaciones la transformación en indefinido de un contrato de relevo a tiempo parcial celebrado después del día 1 de junio de 2006?

Los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación a la edad de jubilación celebrados en cualquier fecha pueden ser transformados en indefinidos y tener derecho a la bonificación (500 euros durante 4 años). En el caso de que se hayan celebrado con anterioridad al 1 de julio de 2006 podrían acogerse al Plan Extraordinario (800 euros, 3 años).

26.- ¿Cuándo hay que realizar la transformación de un contrato eventual por circunstancias de la producción en indefinido para tener derecho a la bonificación?. El contrato se celebró en mayo de 2006

En cualquier momento de su vigencia y siempre que se realice antes del 1 de enero de 2007 (art. 3 del R.D.Ley 5/2006) ya que a partir de esa fecha no será posible bonificarse por la transformación en indefinido de un contrato de duración determinada.

27.- Qué pasa con los contratos temporales celebrados con posterioridad al 1 de junio y anteriores al 1 de julio de 2006, que se transformen en indefinidos antes del 1 de enero de 2007. ¿Tendrán derecho a alguna bonificación?

Solamente los contratos formativos, relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación formalizados a partir del 1 de junio de 2006 podrán transformarse en indefinido con derecho a bonificación. El resto de contratos temporales celebrados a partir del 1 de junio de 2006 que se transformen no tendrán derecho a bonificación.

28.- Una trabajadora va a ser contratada en prácticas el próximo septiembre, informándole que el año siguiente podrían convertir este contrato en fijo. ¿Es así?; ¿La empresa se podría bonificar?

La empresa puede transformar este contrato en indefinido el próximo año y tener derecho a la bonificación correspondiente por tratarse de un contrato formativo.. (art. 2.5 del R.D.Ley 5/2006).

29.- Un trabajador mayor de 60 años cesa en la empresa de manera voluntaria después de 10 años de trabajo en la misma. Al cabo de tres meses solicita volver a la empresa celebrando con ésta un contrato indefinido.

¿Puede la empresa aplicarse las bonificaciones previstas por la contratación indefinida de mayores de 60 años?

La empresa no podría aplicarse las bonificaciones para este colectivo por haberse interrumpido el requisito de la antigüedad en la empresa de 5 o más años. El nuevo contrato genera derecho a la antigüedad desde el inicio del mismo. (art. 4.1 del R.D.Ley 5/2006).

SUBROGACION

30.- Una empresa vende parte de su negocio a otra, incluyendo la cesión de trabajadores que desarrollan su trabajo en esa actividad. ¿La empresa sucesora podría seguir bonificándose en aquellos contratos por los que la anterior empresa se incentivaba?

La subrogación supone que la empresa subrogada asume todos los derechos y obligaciones de la empresa subrogante siempre que dicha subrogación se haga dentro de lo establecido legalmente (art. 44 del E.T). Por lo tanto, la empresa sucesora puede seguir bonificándose por el tiempo que reste de los contratos subrogados. (art. 8.3 del R.D.Ley 5/2006).

MAYORES DE 45 AÑOS

31.-¿Qué bonificación corresponde por la contratación de una mujer con 45 años?

La bonificación más beneficiosa en este caso será la correspondiente a la edad, es decir, ser mayor de 45 años, correspondiendo 1.200 euros al año durante toda la vigencia del contrato. Recordamos que a efectos de contratación se es mayor de 45 años a partir del día del cumplimiento de esa edad. (art. 2.1 del R.D.Ley 5/2006).

32.- Una empresa tiene un trabajador por cuyo contrato indefinido se está bonificando por ser mayor de 45 años desde el año 2000 y cumple 60 años el 16 de Septiembre de 2006.

¿Puede acumular la bonificación por mantenimiento de más de 60 años y la de mayores de 45 años? ¿Cuándo pasaría a incrementar en un 10% la bonificación inicial para mayores de 60 años?

Puede compatibilizar ambas bonificaciones porque las correspondientes a los mayores de 60 años son compatibles con cualquier otra bonificación, teniendo en cuenta que el trabajador cumpliera el resto de los requisitos (contrato indefinido y antigüedad de 5 años). El incremento del 10 % se realizará transcurrido un año desde el inicio de la aplicación de la bonificación; en este caso a partir del 17 de septiembre de 2007 (art. 7.1 del R.D.Ley 5/2006).

JUBILACION PARCIAL

33.- ¿Qué tiene que hacer una empresa cuando finaliza la relación laboral de una persona con contrato de relevo, sin haber concluido el tiempo determinado en el contrato?

Celebrar un nuevo contrato de relevo con otro trabajador por el tiempo que falta para finalizarla. (art. 12.6 del E.T)

34.- Un trabajador con contrato indefinido se jubila parcialmente. ¿Su relación laboral sigue siendo indefinida tras la jubilación parcial? En caso de que su empresa se estuviese bonificando, ¿mantendría la empresa estas bonificaciones?, ¿Hay que cambiar la modalidad contractual?

El acceso a la jubilación parcial no modifica la relación indefinida que ha mantenido la empresa y el trabajador y, por tanto, la empresa se podrá seguir bonificando por el tiempo que reste hasta agotar el período máximo de bonificación; esto es así porque la nueva relación laboral se extingue al producirse la jubilación total, como ocurre con cualquier contrato indefinido.

Según se establece en el artículo 12.6 del E.T, el acceso a la jubilación parcial implica celebrar un nuevo contrato a tiempo parcial

35.- Al contratar la empresa de forma indefinida a un trabajador desempleado en la modalidad de relevo, ¿podría acogerse a alguna bonificación la empresa?

Podría acogerse si el trabajador desempleado pertenece a alguno de los colectivos susceptibles de bonificación (art. 2 del R.D.Ley 5/2006) y se cumplen todos los requisitos que se establecen en la citada norma.

CONTRATACIONES CELEBRADAS ANTES DE LA REFORMA LABORAL

36.- En los supuestos de bonificaciones por reincorporación después del periodo maternal, se contemplaba una bonificación del 100% de la cuota empresarial por un periodo de 1 año. En el R.D. Ley 5/2006, se contempla que este mismo colectivo tiene una bonificación anual de 1.200 € durante 4 años. ¿Existe posibilidad de encadenamiento de bonificaciones? ¿Conviven la Ley anterior con la Ley nueva?

No existe la posibilidad de encadenamiento de bonificaciones. Sólo se aplicarán las bonificaciones de la norma vigente en el momento de la reincorporación, hecho que dio lugar a las bonificaciones. En este caso si la empresa ya está aplicando la bonificación del 100 % lo hará hasta que se agote el plazo del año.

MUJERES

37.- Al contratar indefinidamente a una mujer que ha dado a luz hace 8 meses sin haber trabajado nunca ¿Tendría bonificaciones?

Sí, pues el empresario puede tener bonificaciones si se la contrata dentro de los 24 meses siguientes al parto, adopción o acogimiento siempre que esté inscrita como desempleada en el Servicio Público de Empleo correspondiente (R.D.Ley 5/2006, art. 2.1.b). La bonificación a que tiene derecho es de 1200 Euros durante 4 años.

38.- Una empresa piensa contratar a una mujer de 20 años de forma indefinida. La empresa tiene duda en que colectivo encuadra para la bonificación a esta trabajadora ya que por un lado es mujer y también entra en el colectivo de jóvenes de 16 a 30 años.

Al realizar el contrato la empresa tiene que optar entre una de las dos bonificaciones, ya que el R.D.Ley 5/2006 solo le permite aplicar bonificaciones respecto a uno de los colectivos allí regulados (art. 7.1 del R.D.Ley 5/2006).La bonificación por mujer es más beneficiosa que la de joven (850 euros por mujer y 800 por joven, en ambos casos durante 4 años)

➤ VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

39.- Una empresa quiere contratar a una mujer que es víctima de violencia de género y quiere saber que requisitos debe reunir para poder beneficiarse de dicha contratación.

Las mujeres víctimas de violencia de género sólo necesitan tener acreditada dicha condición en los términos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Artículo 2.3 del R.D.Ley 5/2006).

➤ REINCORPORADAS

40.- Una trabajadora estuvo cotizando al Régimen de Trabajadores Autónomos hasta enero de 2001, en que tuvo el primer hijo. Ahora quiere volver a trabajar y se le ofrece por parte de una empresa un contrato indefinido a tiempo parcial, con una jornada de 5 horas al día, teniendo en cuenta que la jornada habitual es de 8 horas. ¿La empresa se puede bonificar?. ¿Qué bonificación correspondería?.

La empresa puede bonificarse al pertenecer la trabajadora al colectivo de mujeres que se reincorporan al empleo después de 5 años de inactividad y siempre que la trabajadora haya cotizado a la Seguridad Social en cualquiera de sus regímenes 3 años y se encuentre inscrita y desempleada (R.D.Ley 5/2006, art. 2.1.c). La bonificación a la que tiene derecho será la correspondiente a su jornada (jornada superior a la mitad de la habitual pero inferior a $\frac{3}{4}$ de la misma) según la escala que se regula en el artículo 2.6 del mencionado RD ley.

41.- Un trabajador solicita tras su reincorporación después del permiso de maternidad una reducción de jornada por guarda legal. ¿Qué bonificación le corresponderá a la empresa por la reincorporación?

A este trabajador le corresponde la bonificación prevista para los trabajadores que suspendan por maternidad, excedencia o cuidado de hijos su actividad, consistente en 1.200 euros durante 4 años, aplicándose esta bonificación en proporción a la jornada reducida. (R.D.Ley 5/2006, art. 4.2).

MANTENIMIENTO DE BONIFICACIONES

42.- Un trabajador mayor de 45 años, con contrato bonificado, cesa voluntariamente en la empresa X. Al día siguiente la empresa Y, que pertenece al mismo grupo de empresa, le hace un contrato indefinido. ¿Puede esta empresa bonificarse por este trabajador?

Se podrán mantener las bonificaciones que se vinieran disfrutando por la empresa por el tiempo que reste para completar el período total previsto. En este caso se dan todos los requisitos que contempla el artículo 8.2 del R.D.Ley 5/2006 para mantener las bonificaciones.

EXCLUIDOS SOCIALES

43.- Una empresa que tiene un trabajador contratado temporalmente, perteneciente al colectivo de excluidos sociales, pretende transformar su contrato en indefinido. ¿Qué bonificación le correspondería?

Si el contrato estaba celebrado con anterioridad al 1-6-06 y se transforma en indefinido, le corresponderá la bonificación propia del Plan Extraordinario si se hace antes del 1 de enero de 2007. (R.D.Ley 5/2006, art. 3). La bonificación consiste en 800 euros anuales durante un período de tres años.

INTERINIDAD

44.- ¿Se puede realizar un contrato a tiempo parcial para sustituir a una trabajadora en baja por maternidad, aunque la misma tuviera un contrato a jornada completa?

El contrato para sustituir en los casos de baja por maternidad es el contrato de interinidad, el cual debe celebrarse por la misma jornada que tuviera el trabajador sustituido. (R.D 2720/98).

45.- Un trabajador que ha terminado un contrato de interinidad bonificado por sustitución de maternidad, ¿puede ser contratado en la misma empresa con otro contrato de interinidad bonificado para otra sustitución de maternidad?

Sí, siempre que el trabajador antes a la nueva contratación esté desempleado e inscrito en la oficina de empleo.

46.- Dentro del mismo centro de trabajo dos empleados han solicitado una reducción de jornada por guarda legal, ya que sus hijos son menores de 6 años. La empresa quiere saber si las horas que dejan de prestar servicios ambos trabajadores pueden ser sustituidos por un contrato de interinidad con una sola persona que estaría contratada a jornada completa.

No. Cada sustitución necesita un contrato específico por el tiempo de jornada que corresponda a cada sustitución y con la duración en cada caso que corresponde a cada sustitución. (R.D 2720/98).

47.- Una empresa quiere contratar a una trabajadora que va a sustituir a otra por descanso de maternidad, mediante un contrato de interinidad. La persona que se incorpora proviene del desempleo, con estas premisas la empresa se puede beneficiar de la bonificación. La duda viene por el hecho de que la empresa se plantea que esta persona se incorpore antes de que la trabajadora cause baja para ponerle al día del trabajo que desarrolla. Si es así, ¿Podría hacerle un contrato de interinidad que comenzaría unos días antes del inicio de la baja?

En primer lugar, el contrato de interinidad solo se puede realizar a partir del inicio de la baja por maternidad, que es el hecho que ocasionaría la sustitución y, por lo tanto, la interinidad. En este caso podría hacerse un contrato de duración determinada (eventual u obra o servicio) si se dan las circunstancias que justifiquen la utilización de los mismos teniendo en cuenta que estos contratos son causales. De tal forma podrían convivir ambas trabajadoras durante un tiempo previo a la baja por maternidad.

48.- En caso de Empresa de Trabajo Temporal ¿Se puede hacer un contrato de interinidad bonificado con un trabajador puesto a disposición en una empresa usuaria para la sustitución de una empleada de esa empresa en baja maternal? ¿Cuál sería la bonificación aplicable?

Sí se puede hacer un contrato de interinidad para esta sustitución y éste será bonificado. La bonificación aplicable sería el 100 % de la cuota empresarial por todas las contingencias durante toda la vigencia del contrato de maternidad.

49. - Tengo un trabajador contratado con contrato de interinidad que finaliza el 20 de agosto de 2006. Si lo contrato posteriormente con otro contrato temporal y el total de los dos contratos es superior a 24 meses lo tengo que hacer fijo.

Los contratos de interinidad están excluidos de la aplicación del apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores en la redacción dada por el artículo 12.Dos del R.D.Ley 5/2006. Es decir, no se tienen en cuenta para el cómputo del plazo de los 24 meses de contratación en un período de 30 para la adquisición de la condición de trabajadores fijos

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

50.- ¿Puede una empresa celebrar un contrato de fomento de empleo para personas con discapacidad y tener derecho a la bonificación de 2.200 euros anuales si dicho trabajador previamente ha finalizado una relación laboral de carácter indefinido con otra empresa?

No puede celebrar dicho contrato con bonificación en un plazo de tres meses desde la finalización de su anterior relación laboral indefinida, según se establece en el art. 6 d) del R.D.Ley 5/2006.

51.- ¿Puede una empresa celebrar un contrato indefinido bonificado con una persona con discapacidad que estuvo contratada en la misma empresa mediante un contrato temporal, el cual concluyó hace 5 meses?

Sí podría ya que las contrataciones realizadas con trabajadores con discapacidad que anteriormente estuvieran contratados en la empresa pueden bonificarse si el contrato previo fue temporal, tal como ocurre en el caso planteado (art. 6.3 del R.D.Ley 5/2006), si hubiera sido el contrato indefinido no podrían bonificarse si no hubieran transcurrido 24 meses (art. 6.1.c) del R.D.Ley 5/2006).

52.- ¿Es requisito para celebrar un contrato con bonificación que el trabajador discapacitado se encuentre desempleado e inscrito en la Oficina de Empleo?

Para aplicar la bonificación es necesario que esté desempleado y se encuentre inscrito en la Oficina de Empleo (O.E) (art. 1.1 del R.D.Ley 5/2006);; para tener derecho a la subvención sólo se requiere estar inscrito en la O.E (RD 1451/1983) .

53.- ¿Se puede transformar en indefinido cualquier tipo de contrato temporal de un discapacitado en cualquier momento de su vigencia con derecho a bonificación?

Se podrá transformar y tener derecho a la bonificación, siempre que dicha transformación sea de un contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad o de contratos formativos suscritos con trabajadores discapacitados . (art.2.2 del R.D.Ley 5/2006).

54.- ¿Quién puede solicitar las ayudas para adaptación de puesto de trabajo para discapacitados?

Pueden hacerlo tanto la empresa como el trabajador discapacitado (artículo 12 del RD 1451/1983).

55.- El contrato en prácticas celebrado con discapacitados a tiempo parcial, ¿tiene derecho a una reducción del 50% de cuotas por contingencias comunes?

Afirmativamente, según el artículo 12. doce del RD Ley 5/2005 que modifica la D.A. 2ª del E.T..

56.- ¿Tiene derecho la empresa a las bonificaciones y demás derechos establecidas en la norma por un trabajador con contrato indefinido al que sobreviene la situación de discapacidad durante la vigencia del contrato?

No tienen derecho porque para ello se necesita que el trabajador reúna los requisitos y la condición de discapacitado en el momento de celebración del contrato.

57.- ¿Está obligada la empresa a devolver la subvención recibida por la contratación indefinida de un trabajador discapacitado que no ha permanecido los tres años en la misma ?

En caso de despido improcedente, si el trabajador no es sustituido por otro discapacitado, debería devolver íntegra la subvención recibida.

Si el despido es declarado procedente o existe un cese voluntario del trabajador discapacitado y no es sustituido por otro trabajador discapacitado, debería devolver lo que corresponda al tiempo que reste para cumplir los tres años.

58.- ¿Qué modelo de contrato se puede utilizar para tener derecho a la subvención y bonificaciones para la contratación indefinida de una persona con discapacidad ?

El modelo es el contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad. Código 130 (jornada completa) y 230 (jornada parcial).

59.- En el caso de relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive del trabajador discapacitado con el empleador, ¿éste tiene derecho a las subvenciones y bonificaciones establecidas ?.

Sí, no le afecta la exclusión relativa a la relación de parentesco.

