

## PROGRAMA EXCEPCIONAL DE EMPLEO - 2011

- REAL DECRETO – LEY 1/2011, DE 11 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA PROMOVER LA TRANSICIÓN AL EMPLEO ESTABLE Y LA RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS.

✓ **Beneficiarios:** Empresas que contraten, dentro del periodo de los 12 meses siguientes a la entrada en vigor de esta norma, - *entre el 13 de febrero de 2011 y el 12 de febrero de 2012* - de forma indefinida o temporal, a personas desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos desde el 1 de enero 2011.

✓ **Colectivo a contratar, debe reunir alguno de los siguientes requisitos**

- Tener una edad igual o inferior a 30 años.
- Llevar inscritas en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

✓ **Jornada de trabajo,** deberá estar comprendida entre en el 50% y el 75% de la de un trabajador a tiempo completo comparable.

✓ **La duración de la contratación,** en el caso de contratos temporales deberá concertarse por una duración inicial prevista igual o superior a 6 meses, mediante cualquier modalidad de contratación de duración determinada o temporal, incluida la modalidad del contrato en prácticas. En ningún caso, se podrá aplicar esta reducción a los contratos de trabajo celebrados bajo las modalidades de interinidad o relevo.

✓ **Incentivos,** las empresas tendrán derecho, durante los doce meses siguientes a la contratación, a una reducción del **100% en todas las cuotas empresariales** a la Seguridad Social, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75% en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

✓ **Incremento neto de plantilla,** las contrataciones efectuadas al amparo de lo establecido en este programa, deben suponer un incremento neto de plantilla; para su cálculo se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos o temporales en el periodo de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos o temporales que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos o temporales 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.

En conclusión, las empresas que se acojan a estas reducciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la reducción, el nivel de empleo alcanzado con la contratación realizada.

El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas, dará lugar al abono de las cotizaciones correspondientes a las reducciones aplicadas sobre los contratos celebrados al amparo de éste programa.

Una vez finalizado el año, los contratos indefinidos podrán acogerse a la bonificación que pudiera corresponderles de acuerdo con la Ley 35/2010 ("Reforma Laboral"), o artículo 2 de la Ley 43/2006, exclusivamente por el tiempo que restara de la misma, descontando el periodo transcurrido de reducción. Asimismo en el caso de contrataciones temporales, se podrán transformar en contratos de fomento de la contratación indefinida, a que se refiere la D.A. 1ª Ley 12/2001 – ("33 días para despidos por causas objetivas declarados improcedentes"), si el trabajador acredita a la fecha de inicio del contrato temporal las condiciones de acceso a dichas bonificaciones.

El Real Decreto Ley 1/2011, también regula acciones para promover la contratación de aquellos que hayan agotado la prestación de desempleo a través de programas de recualificación profesional, acciones de orientación profesional y acciones formativas a las personas desempleadas.

Marzo  
2011

## Contrato para obra o servicio determinado

STS . Sala Cuarta – 8 noviembre 2010

Ilegalidad de una cláusula contenida en un contrato temporal por obra o servicio determinado en la que, entre otros extremos, se estipulaba que la duración del contrato se extendería hasta la " *descontratación total o parcial del servicio* ", por parte de la empresa cliente, en cuyas dependencias se prestaba el servicio, argumentando, en esencia, que el cuestionado extremo de dicha cláusula " *entraña un manifiesto abuso de derecho por parte de la empresa, y una renuncia de derechos por la trabajadora prohibida por el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores* ", declarando la improcedencia de la extinción contractual efectuada a instancia de la empleadora.

Carece de la virtualidad suficiente para delimitar la causa del contrato, con la derivada consecuencia de la imprevisibilidad de su duración.

## Outsourcing en Administración de Personal

Grupo SCA presta un servicio de externalización de Administración de Personal, el cual abarca un asesoramiento laboral personalizado en todas aquellas cuestiones y aspectos jurídico – laborales y de Seguridad Social que surgen en la operativa diaria de la empresa cliente, así como un asesoramiento ligados a la evolución propia de la relación laboral, tales como, contratos, acuerdos específicos, nóminas, finiquitos, seguros sociales, condiciones de trabajo, faltas y sanciones, extinción del contrato, auditoría laboral, etc.

*“Excelencia Operativa”*

***Nos adaptamos a a las demandas de nuestros clientes, cumpliendo nuestros compromisos, con innovación, garantía, profesionalidad y los costes más ajustados.***

***Somos flexibles en nuestras propuestas, nuestros procesos son eficientes y sólidos, gracias a una estructura amplia y consolidada.***



**Para más información, contactar con:**

**Grupo SCA**

Raimundo Fdez. Villaverde, 61

28003 Madrid

Tel.: 902 01 00 01 Fax: 91 252 60 50 / 51

Tel. Internacional: +34 91 252 60 52 / 55 / 58

Todos los boletines de actualidad Alethia en: [www.gruposca.com/prensa/publicaciones.shtml](http://www.gruposca.com/prensa/publicaciones.shtml)

La información contenida en esta Circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico