

---

## Nuevas bonificaciones a la contratación

En el BOE de 12 de marzo de 2019 se publicó el [Real Decreto-Ley 8/2019](#), de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. En su condición de Real Decreto Ley la norma debe ser convalidada.

La norma abarca varias modificaciones significativas sobre control de jornadas, bonificaciones, subsidio para mayores de 52 años..., que abordaremos como noticias diferenciadas. Entra en vigor el día 13 de marzo, con excepciones, como la de los contratos indefinidos bonificados (para desempleados de larga duración y régimen agrario) el uno de abril, o el plazo de dos meses de espera para la aplicación de la implantación del registro de la jornada ordinaria de trabajo. Tratándose de un Real Decreto Ley y estando convocadas elecciones generales, la norma tiene que ser convalidada o derogada por la Diputación Permanente del Congreso, debate y votación que debe producirse antes de transcurridos los treinta días siguientes a su promulgación y que marcará la seguridad jurídica en su aplicación.

### Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración

- Contratos indefinidos (a tiempo completo o parcial) a formalizar con personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho anteriores a la contratación.
- Desde la fecha de celebración del contrato, bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años. Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.
- La empresa deberá **mantener en el empleo al trabajador contratado** al menos **tres años** desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá **mantener el nivel de empleo** en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, **dos años** desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo. No se considerarán incumplidas la obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores 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.

- Como es habitual, para lo no específicamente regulado se estará a lo establecido en la [sección I del capítulo I de la Ley 43/2006](#), de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 2.7.
- Esta medida entra en vigor el 1 de abril.

## Conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos-discontinuos

- Transformación en indefinidos de contratos de trabajo de duración temporal, cualquiera que sea la fecha de su celebración, y que se transformen **antes del 1 de enero de 2020**, incluidos los contratos fijos-discontinuos; de trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Durante los dos años siguientes a la transformación del contrato tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:
  - Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, con cotización por bases mensuales, y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de 40 euros/mes (480 euros/año). En el caso de trabajadoras, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros/mes (640 euros/año).
  - Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y su base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros/día. En el caso de trabajadoras, las bonificaciones serán de 2,66 euros/día.
  - Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, que tenga una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 88,15 euros/ mes, o 4,01 euros por jornada real trabajada. En el caso de trabajadoras, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 58,77 euros/mes, o 2,68 euros por jornada real trabajada.
  - Las bonificaciones previstas no serán de aplicación durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como nacimiento y cuidado del menor causadas durante la situación de actividad.
- La empresa debe **mantener** en el empleo **al trabajador contratado** al menos **tres años** desde la fecha de transformación del contrato. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro del incentivo.

- Como es habitual, para lo no específicamente regulado se estará a lo establecido en la [sección I del capítulo I de la Ley 43/2006](#), de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 2.7.
- Esta medida entra en vigor el 1 de abril.

## **Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística**

- Empresas, salvo las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, que se encuentren vinculadas a dicho **sector del turismo**, y que, generando actividad productiva en los **meses de febrero, marzo y de noviembre** de cada año, inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo.
- Bonificación **en esos tres meses** del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores. Esta medida será de aplicación desde el 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2019.