

News

Laboral

130- L14

15/11/2024

Requisitos que debe cumplir la persona para la interinidad:

- **Edad inferior a 30 años.**
- **Inscrita en el paro.**

Estarán excluidas:

- **Las relaciones de carácter especial** (artículo 2 ET) y contrataciones de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y cónyuge del empresario.
- **Personas que provengan de un contrato indefinido en los últimos 3 meses** (ojo con esto, porque ahora muchas personas están siendo contratadas de forma indefinida, aunque sea para tan sólo días). Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

Además, se había incluido en un inicio el siguiente requisito:

- **La persona contratada no podrá haber trabajado en la misma empresa durante los 12 meses previos al alta con contrato indefinido o en los últimos 6 meses, si ha tenido contrato de duración determinada.**

Este último requisito había sido muy criticado, ya que impedía contratar a la misma persona para cubrir la baja por maternidad y la baja por riesgo de embarazo y acceder a las bonificaciones.

Pero, la situación cambió con el **RD Ley 8/2023** que incluyó una modificación fundamental eliminando esta restricción para permitir la aplicación de la bonificación en situaciones específicas, como la contratación en sustitución por riesgo en el embarazo que implica una contratación previa al alta por sustitución de maternidad.

Por tanto, **es posible bonificar la sustitución por maternidad cuando se contrate a la misma persona tras una baja por riesgo de embarazo.**

News

Laboral

130- L14

15/11/2024

Requisitos para que la empresa aplique las bonificaciones de la persona sustituida y la contratada para la interinidad

Además, la empresa debe reunir los siguientes requisitos, para aplicar ambas bonificaciones, tanto la aplicada por la persona sustituida, como la de la persona interina:

- **No estar en situación de deuda en Hacienda o Seguridad Social.**
- **No haber sido inhabilitada para aplicar beneficios en los seguros sociales.**
- **Contar con un plan de igualdad, si la empresa está obligada de acuerdo con la LO 3/2007.**
- **No haber realizado un despido improcedente o despido colectivo en contratos incentivados en los últimos 12 meses.**

El **Real Decreto Ley 1/2023** hizo extensivos estos requisitos a todas las bonificaciones que se recogen en la norma.

Los dos últimos requisitos pueden ser problemáticos para las empresas, que se encuentren con la sorpresa de no poder aplicar los beneficios en cotización en las bajas por maternidad o paternidad.

Para cualquier duda, contacten con Georgina Grau - georgina@texfor.es