

FRANCIA

EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y EL CONTRATO TEMPORAL

Régimen jurídico y características principales de la contratación a tiempo parcial y de los contratos temporales

Contrato a tiempo parcial

Definición: El artículo L.3123-1 del Código de trabajo define como trabajador a tiempo parcial a todo trabajador cuyo horario de trabajo es inferior a un horario de tiempo completo. Es decir aquellos cuya duración de trabajo es inferior a la duración legal semanal (35 horas), mensual (151,67 horas) o anual (1.607 horas) o, si es inferior, a la duración del trabajo establecida por acuerdo colectivo de sector o de empresa, o la duración del trabajo aplicable en el centro de trabajo.

Contrato escrito. El contrato de trabajo a tiempo parcial puede ser de duración indefinida (CDI) o de duración determinada (CDD). En todo caso debe ser un contrato escrito. (Código de trabajo, artículo L.3123-34).

Cláusulas obligatorias. El contrato de trabajo debe contener las menciones siguientes:

- Cualificación del trabajador;
- Elementos de la remuneración;
- Duración semanal o mensual del trabajo;
- Reparto de la duración del trabajo entre los días de la semana o las semanas del mes, salvo para los trabajadores de las asociaciones de ayuda a domicilio;
- Supuestos en que se puede modificar el reparto;
- Modalidades según las cuales los horarios de trabajo, para cada jornada, se comunicarán por escrito al trabajador;
- Límites sobre las horas complementarias;
- (Código de Trabajo, artículo L.3123-14).

En ausencia de contrato escrito, se presume que el contrato es a tiempo completo. Se trata de una presunción simple. El empresario puede establecer la prueba contraria de la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Duración: La reciente ley de reforma laboral (Ley N° 2013-504 de 14 de junio de 2013 relativa a la "sécurisation de l'emploi") instauro, con efectos de 1 de enero de 2014, una duración mínima semanal de 24 horas o, si fuera el caso, mensual de 104 horas o anual de 1.102 horas. Hay diversas derogaciones a este principio general:

Derogaciones contractuales para efectuar menos de 24 horas por semana. El contrato de trabajo o la enmienda al mismo, debe precisar que es el trabajador el que ha solicitado una duración inferior a la mínima legal y especificar la causa de la derogación solicitada.

Se puede derogar a la duración mínima de 24 horas en dos supuestos:

- Por obligaciones o razones personales válidas (motivos de salud, cargas familiares, etc.) Si no existen estas obligaciones o razones, el empresario no puede derogar la duración mínima de 24 horas. (Código de trabajo art. L. 3123-14-3).
- Para tener varios empleos que le permitan alcanzar el trabajo a tiempo completo o, como mínimo, una duración de 24 horas (Código de trabajo art. L. 3123-14-3).

- Derogaciones establecidas por convenio. Un convenio sectorial puede establecer que la duración sea inferior a 24 horas a condición que contenga garantías sobre la aplicación de horarios regulares (en medias jornadas o jornadas completas) o que permitan al trabajador ejercer varios empleos que le permitan alcanzar el tiempo completo o, como mínimo, 24 horas semanales (Código de trabajo art. L. 3123-14-3).

Derogaciones legales. La ley establece directamente derogaciones a la duración mínima en los siguientes supuestos:

- Estudiantes de menos de 26 años que continúan sus estudios.
- Trabajadores de empresas temporales de inserción o de asociaciones cuando el itinerario de inserción así lo aconseja. (Código de trabajo art. L. 5132-6 et L. 5132-7).

El reparto del trabajo entre los días de la semana o las semanas del mes debe estar especificado en el contrato de trabajo. Además, el trabajador debe ser informado por escrito del horario diario de trabajo. (Código de trabajo art. L. 3123-14).

Si el contrato establece el horario diario de trabajo, cualquier modificación del mismo requiere el acuerdo del trabajador. En caso de que el contrato no lo establezca, el empresario, en aplicación de su poder de dirección, puede modificar el horario.

Posibilidad de variar la duración del trabajo de un trabajador a tiempo parcial. En principio, hay que respetar la duración de trabajo prevista en el contrato. Sin embargo, esta duración puede variar de varias maneras:

- Horas complementarias. Se consideran horas complementarias las que superan la duración del trabajo a tiempo parcial establecida en el contrato. Se distinguen de las horas extraordinarias en que, estas, son las horas de trabajo que superan la duración legal del trabajo (35 horas por semana, 151,67 horas por mes o 1.607 horas por año.)
 - Los límites de horas complementarias que se le pueden exigir al trabajador deben estar estipulados en el contrato.
 - El número de horas complementarias efectuadas por un trabajador a tiempo parcial no puede superar el 1/10 de la duración semanal o mensual de trabajo prevista en el contrato (Código de trabajo art. L. 3123-17).
 - No obstante, un convenio colectivo sectorial o un acuerdo de empresa o centro de trabajo, puede aumentar este límite a 1/3 de la duración de trabajo estipulada en el contrato. (Código de trabajo art. L. 3123-18).
 - En todo caso, las horas complementarias no pueden tener como efecto que la duración del trabajo sea equivalente a la duración legal o convencional (si esta es inferior) (Código de trabajo art. L. 3123-17).
- Remuneración de las horas complementarias dentro del límite de 1/10 de la duración prevista en el contrato. Antes de la ley de reforma del mercado laboral (Ley de 14 de junio de 2013), el Código de Trabajo no preveía una bonificación del salario para las horas complementarias efectuadas dentro del límite de 1/10 de la duración prevista en el contrato. Es la regla aplicable hasta el 1 de enero de 2014.

- A partir de la ley de reforma del mercado laboral, las horas complementarias hasta el límite de 1/10 de la duración prevista en el contrato darán derecho a una bonificación del 10%.
- Remuneración de las horas complementaria que exceden del límite de 1/10 de la duración prevista en el contrato. Cuando un convenio de empresa o de centro de trabajo prevé un límite máximo de horas complementarias que supere el 1/10 de la duración prevista en el contrato, cada hora realizada que supere este 1/10 dará derecho a una remuneración complementaria del 25% o a una remuneración complementaria comprendida entre el 10 y el 25% si así lo prevé un acuerdo de sector.
- Modulación del trabajo a tiempo parcial. La duración semanal o mensual del trabajo de un trabajador a tiempo parcial puede variar a lo largo de todo o parte del año, a condición que esta duración no exceda la duración media estipulada en el contrato de trabajo y, en todo caso, la duración del trabajo anual que resulta de la aplicación de la duración legal anual de 1.607 horas, o, si es inferior, de la duración establecida en un convenio aplicable en la empresa.
 - Además, el límite de las variaciones de la duración del trabajo en relación con la estipulada en el contrato no puede superar 1/3 de esta duración.
 - La aplicación de esta modulación sólo es posible si así lo establece un convenio o acuerdo colectivo sectorial, convenio de empresa o convenio de centro de trabajo.

Estatuto del trabajador a tiempo parcial. Como particularidades de estos trabajadores, cabe destacar que: 1) salvo ciertos límites, el trabajador a tiempo parcial puede ocupar varios empleos en diferentes empresas, dentro de ciertos límites y si no están vinculados por una cláusula de exclusividad con alguna de ellas. 2) En principio, el trabajador a tiempo parcial que quiera ocupar o retronar a un empleo a tiempo completo y el trabajador a tiempo completo que quiera ocupar un empleo a tiempo parcial en el mismo centro de trabajo o en la misma empresa son prioritarios para la atribución de un empleo correspondiente a su categoría profesional o equivalente. 3) El trabajador a tiempo parcial tiene derecho a los mismos beneficios (derechos relacionados con la antigüedad en la empresa, periodos de prueba, etc. etc.) que el trabajador a tiempo completo, salvo, en lo que respecta a las normas de convenio, las disposiciones específicas que establezcan los convenios.

En materia de remuneración, primas y accesorios, el trabajador a tiempo parcial, en función de su antigüedad y la duración del trabajo, tiene derecho a una remuneración proporcional a la del trabajador a tiempo completo con su misma cualificación profesional.

Este principio de proporcionalidad se aplica igualmente a las primas.

Vacaciones anuales. Le corresponden el mismo número de días que a los trabajadores a tiempo completo (2,5 días laborales por mes de trabajo).

Contratos temporales

La regulación de este contrato se encuentra, fundamentalmente en el Código de Trabajo, artículos L. 1.251, L. 1254, L.4154, D.125, D. 4154 y R.2151.

Definición. Un trabajador con contrato temporal es un trabajador contratado y remunerado por una empresa de trabajo temporal (ETT) que lo pone a disposición de una empresa usuaria (lo que se denomina misión) por una duración limitada. La misión finaliza en la fecha

fijada o, en caso de final no especificado, cuando se realice el objeto de la misma (vuelta del trabajador que se ha sustituido, fin de la temporada...).

El trabajo temporal se caracteriza por el establecimiento de una relación triangular entre el empresario empleador (ETT), el trabajador en misión y la empresa usuaria.

Es obligatorio firmar un contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria para cada trabajador, en los dos días siguientes a la puesta a disposición.

Duración del contrato. La duración del contrato depende de la naturaleza de la puesta a disposición y de la concreción o no en el contrato de la fecha del término.

Los contratos podrán renovarse una sola vez si detalla las condiciones para su renovación o si se añade una enmienda al mismo con el acuerdo del trabajador. En todo caso la duración, incluida su renovación, no puede sobrepasar el máximo previsto para la misión encomendada (Esta duración máxima varía entre 9 meses en el supuesto de ocupar un puesto en espera de que lo ocupe un trabajador con contrato de duración indefinida o de trabajos urgentes por motivos de necesidad, a 24 meses en el supuesto de un pedido excepcional destinado a la exportación. (Ver anexo)

Tiempo que debe transcurrir entre dos contratos temporales. Cuando termina una misión, no es posible contratar en el mismo puesto de trabajo, con contrato temporal o contrato de duración determinada, antes de que pase un tiempo de:

- 1/3 de la duración total del contrato (incluida la renovación), si el contrato es de 14 o más días;
- 1/2 de la duración total del contrato, incluida la renovación, si el contrato es de menos de 14 días.

Cláusulas obligatorias del contrato. El contrato entre la ETT y la empresa usuaria (denominado contrato de puesta a disposición) debe contener las menciones siguientes:

- Motivo para contratar temporalmente;
- Fecha de fin de la misión (o su duración mínima);
- Características del puesto de trabajo (con indicación, si es el caso, si figura en la lista de trabajos con riesgos);
- Cualificación profesional requerida;
- Lugar de la misión;
- Horario de trabajo;
- Naturaleza del equipamiento de protección individual que debe utilizar el trabajador, con indicación si estos son o no dados por la ETT.

El contrato entre la empresa de trabajo temporal (ETT) y el trabajador temporal debe contener todas las menciones citadas y además:

- La cualificación profesional del trabajador temporal;
- Modalidades de su remuneración;
- Modalidades del periodo de prueba;
- Si la misión es efectuada en el extranjero, cláusula indicando si la repatriación es a cargo de la ETT;
- Nombre y dirección de la caja complementaria y del organismo de previsión social que corresponde a la ETT.

Derechos del trabajador temporal. El trabajador temporal tiene los mismos derechos que los trabajadores de la empresa usuaria.

Se le aplican las reglas vigentes en la empresa sobre: duración del trabajo, trabajo de noche, descanso semanal y días festivos, seguridad e higiene en el trabajo, condiciones de empleo de mujeres y jóvenes trabajadores.

La remuneración del trabajador temporal debe ser, como mínimo, igual a la que percibiría un trabajador de la empresa con contrato de duración indefinida de cualificación equivalente ocupando el mismo puesto de trabajo.

Hay algunas disposiciones específicas para compensar la precariedad de este tipo de contratos:

- Al término de la misión, el trabajador temporal tiene derecho a recibir una indemnización cuyo importe no puede ser inferior (sí superior, si así lo establece un convenio aplicable en la empresa) al 10% de la remuneración total bruta percibida;
- También tiene derecho a una indemnización al término de la misión, en concepto de vacaciones anuales cuyo importe no puede ser inferior al 10% de la remuneración total bruta percibida, incluyendo la indemnización de fin de misión.
- Cuando vaya a ocupar un puesto que presente ciertos riesgos para la salud y la seguridad, debe beneficiarse de una formación reforzada sobre la seguridad y una acogida e información adaptadas.
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tiene derecho a una indemnización complementaria a la concedida por la seguridad social.

Modalidades de contratación temporal

La utilización de estos contratos solo puede hacerse en los supuestos previstos por las leyes : sustitución de un trabajador ausente, ocupar un puesto en espera de que lo ocupe un nuevo trabajador, ocupar un puesto, en espera de su supresión, de un trabajador que ha abandonado definitivamente la empresa, sustitución de un trabajador que ha pasado provisionalmente a tiempo parcial, aumento temporal de la actividad de la empresa, trabajos de temporada, empleos en los que es de uso recurrir a este contrato (empleos que figuran en la lista del artículo D. 1251-1 del Código de trabajo, en los que no es de uso recurrir a un CDI), casos particulares (trabajos urgentes para prevenir accidentes inminentes, etc.).

En Anexo incluimos un cuadro con las modalidades de contratación y las características principales de cada uno de los supuestos.

Particularidades de las cargas fiscales y sociales de estos contratos:

Los trabajadores a tiempo parcial deben cotizar a los regímenes de seguridad social, desempleo y retiro complementario como los trabajadores a tiempo completo, con algunas especificidades.

Como especificidades en esta materia cabe destacar:

- Que para las cotizaciones calculadas sobre el tope de la base máxima de cotización a la seguridad social, esta base máxima se adapta o se reduce en el supuesto de trabajo a tiempo parcial;
- Que para las cotizaciones al seguro de vejez, es posible cotizar, en ciertos supuestos, sobre la base de cotización correspondiente al salario a tiempo completo. Para ello se requiere un acuerdo escrito y firmado entre el trabajador y el empresario;

- En cuanto a los impuestos sobre los salarios destinados a financiar la seguridad social (la denominada CSG y la CRDS) también se aplican al trabajo a tiempo parcial.

Los trabajadores con contrato temporal cotizan por la totalidad de sus retribuciones a la seguridad social y pagan los impuestos CSG y CRDS sobre la base de la remuneración recibida.

¿Se prevé algún tipo de reforma o han sido reformados recientemente?

Por el momento no hay prevista una reforma de la regulación jurídica del trabajo a tiempo parcial ni del trabajo temporal. La última reforma del trabajo a tiempo parcial ha tenido lugar por la ley de reforma laboral de 14 de junio de 2013 (Ley n° 2013-504 de 14 de junio de 2013) que recoge los acuerdos pactados entre los interlocutores sociales que desembocaron en el acuerdo nacional interprofesional (ANI de 11 de enero de 2013).

Las modificaciones más importantes introducidas por esta Ley son:

- La instauración de una duración mínima de tiempo parcial de 24 horas semanales;
- Aumento en un 10% de la remuneración de las horas complementarias, a partir de la primera hora realizada.

Peso de la contratación a tiempo parcial y de la contratación temporal en Francia

Trabajo a tiempo parcial

Según un estudio publicado por la DARES publicado en enero de 2013 (servicios estadísticos del Ministerio de Trabajo), en 2011 había 4.2 millones de trabajadores a tiempo parcial, lo que representa el 18,7% del total de trabajadores por cuenta ajena. Trabajan en 2011, una media de 23,2 horas por semana.

Trabajo temporal

Según publican los servicios estadísticos del Ministerio de Trabajo, a finales del segundo trimestre de 2013, había 517.300 trabajadores temporales en Francia metropolitana, lo que representa el 2,9% de los trabajadores del sector mercantil.

ANEXO

CONTRATOS TEMPORALES						
TIPOS DE CONTRATO	RÉGIMEN JURÍDICO					
Tipo de contrato	Consulta del CE o DP (si existe)	Fecha de fin de contrato	Duración mínima	Renovación (hasta límite duración máxima)	Duración máxima	Indemnización por fin de contrato
Sustitución por ausencia o suspensión temporal del contrato de trabajo (salvo supuestos de huelga)	No	Fijada, o no fijada	no	1 vez	18 meses (1)	si (2)
			si	no	Vuelta del trabajador	
Sustitución por paso provisional a tiempo parcial	No	Fijada	no	1 vez	18 meses (1)	si (2)
Para ocupar un contrato con CDI de un trabajador que deja definitivamente la empresa, antes de la supresión del puesto	Si	Fijada	No	1 vez	24 meses (1)	si (2)
Para sustitución entre la marcha definitiva de un trabajador con CDI hasta que llega uno nuevo en régimen de CDI	No	Fijada o no fijada	No	1 vez	9 meses (1)	si (2)
			Si	No	Llegada efectiva del trabajador (máximo 9 meses) (1)	
Sustitución de un dirigente de empresa	No	Fijada o no fijada	No	1 vez	18 meses	si (2)
			Si	No	Vuelta del sustituido	
Pedidos excepcionales para la exportación (empresa principal y empresas subcontratadas)	Si	Fijada	6 meses	1 vez	24 meses	si (2)
Trabajos urgentes necesarios por medidas de seguridad (3)	No	Fijada	No	1 vez	9 meses (1)	si (2)
Ejecución de una tarea ocasional no duradera (3)	No	Fijada	No	1 vez	18 meses (1)	si (2)
Otro incremento temporal de actividad (3)	No	Fijada	No	1 vez	18 meses (1)	si (2)
Empleos de temporada	No	Fijada o no fijada	No	1 vez (5)	8 meses (4)	No
			Si	No	Fin de la temporada	
Empleos temporales determinados por los "usos"	No	Fijada o no fijada	No	1 vez (5)	Sin límite legal preciso (6)	No
			Si	No	Fin determinado por el uso	

CE = comité de empresa; DP = delegados de personal

(1) La duración se aumenta a 24 meses si el contrato se efectúa en el extranjero

(2) No se debe la indemnización en los supuestos de contratos de jóvenes durante sus vacaciones escolares o universitarias; extinción anticipada del contrato a instancia del trabajador, falta grave de este, fuerza mayor, negativa del trabajador a aceptar el mismo trabajo con un contrato de duración indefinida (CDI) (o de un empleo similar con remuneración equivalente), contratación con CDI al término del CDD

(3) La utilización del CDD por estos motivos está prohibida en los centros que han procedido a un despido económico en los 6 meses precedentes, para los puestos de trabajo afectados por el despido, salvo para los CDD de duración inferior o igual a 3 meses, previa consulta del Comité de Empresa o, si no existe, a los delegados de personal.

(4) Si la duración es superior, no puede considerarse como contrato de temporada

(5) Dentro del límite de la duración máxima

(6) La duración máxima de 18 meses no se aplica a los CDD de "uso". El único límite general es que el contrato por este motivo no puede tener por objeto ni por efecto ocupar durablemente un puesto de trabajo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa

PANORAMA DE LAS AYUDAS DESTINADAS A LA CONTRATACIÓN¹⁷

En Francia existen dos tipos de ayudas destinadas a favorecer la contratación de trabajadores asalariados:

- Las bonificaciones o las reducciones de las cargas sociales, aplicadas particularmente en ciertas zonas del territorio: zonas de revitalización urbana (ZRU), zonas de revitalización rural (ZRR), zonas francas urbanas (ZFU), zonas de reestructuración de la defensa (ZRD) y nichos de empleo para revitalizar (BER);
- Los contratos de trabajo subvencionados (contrato único de inserción, empleo de futuro, contrato de profesionalización.) que se podrán proponer a ciertos trabajadores asalariados y que dan derecho, según el contrato, a bonificaciones de cuotas, primas, ayudas para la formación, etc.

También existe un dispositivo general de reducción de las cuotas empresariales de Seguridad Social sobre los salarios bajos y medios (la denominada "reducción Fillon"), cuyo ámbito de aplicación es muy amplio.

Con ciertas condiciones, las empresas también pueden beneficiarse de una ayuda si aplican el dispositivo de los contratos de generación, adoptado por la ley n ° 2013-185, de 1 de marzo de 2013, y su decreto de aplicación n ° 2013-222, de 15 de marzo de 2013.

Zonas

Situadas en el seno de las zonas urbanas sensibles (ZUS), las ZRU engloban a las ZFU. Sus características principales son reagrupar las barriadas prioritarias que presentan dificultades sociales, económicas y urbanas.

Por lo que se refiere a las ZRR, éstas pretenden revitalizar los territorios rurales. Por su parte, los nichos de empleo que también hay que revitalizar (BER o bassins d'emploi à redynamiser) se caracterizan por una tasa de desempleo elevada, pérdida de población y destrucción de empleos.

La bonificación de cuotas sociales ZRU, ZRR, ZFU y BER no es compatible, en el caso de un mismo trabajador, con otra ayuda del Estado destinada al empleo u otra medida de bonificación, pero establecerse en estas zonas puede dar derecho, con ciertas condiciones y límites, a otras ventajas (exención de la contribución económica territorial, del impuesto territorial, de la ayuda destinada a la instalación, etc.).

Los artículos L.131-4-2 y L.241-13 del Código de la Seguridad Social condicionan el beneficio de algunas reducciones de cuotas sociales al respeto de la negociación anual obligatoria sobre los salarios, cuando la empresa está sometida a dicha negociación (empresas con al menos 50 trabajadores y uno o varios delegados sindicales).

Bonificaciones

Zonas de revitalización urbana (ZRU), zonas de revitalización rural (ZRR)

Empresas

Afecta a las empresas (o agrupaciones de empresas) artesanales, industriales, comerciales, liberales o agrícolas, cuya plantilla es inferior a 50 trabajadores (contando todos sus

¹⁷ www.travail-emploi.fr

establecimientos) y por lo menos uno de sus centros de trabajo esta situado está situado en ZRU o ZRR.

Condiciones

Cualquier trabajador contratado para trabajar en un establecimiento situado en una ZRU o una ZRR dará derecho a bonificación siempre y cuando:

- La contratación se lleve a cabo con un contrato indefinido o de duración determinada por lo menos de 12 meses, firmado por causa de crecimiento temporal de la actividad;
- Después de la contratación, la plantilla total de la empresa no sobrepase los 50 trabajadores.

Además:

- En caso de despido, en el sentido del artículo L.1233-3 del Código del Trabajo (despido por razones económicas), la bonificación no es aplicable a las contrataciones efectuadas en el transcurso de los 12 meses, de fecha a fecha, que siguen la fecha de la notificación del despido.
- En el caso de las contrataciones efectuadas desde el 1 de enero de 2009, darán derecho a bonificación aquellas que tienen como resultado aumentar la plantilla de la empresa en los 12 meses civiles que siguen la fecha de efecto de la contratación. Dicha plantilla deberá alcanzar un número al menos igual a la suma de la plantilla de referencia y los trabajadores contratados. La plantilla de referencia es la plantilla media más alta, determinada entre los dos períodos consecutivos de doce meses civiles que preceden la fecha de efectos de la contratación que da derecho a la bonificación.

Beneficios

La empresa se beneficia, dentro de ciertos límites, de una bonificación de las cuotas empresariales de seguros sociales y prestaciones familiares, durante 12 meses contados a partir de la fecha de efecto del contrato de trabajo.

El monto de la bonificación es igual al producto de la remuneración mensual íntegra del trabajador por un coeficiente ("C") determinado, según la fórmula siguiente:

$$C = (0,281 / 0,9) \times [2,4 \times (\text{SMI} \times 1,5 \times \text{número de horas remuneradas} / \text{remuneración mensual íntegra}) - 1,5].$$

Toda empresa u organismo que voluntariamente cesa su actividad en una ZRR, deslocalizando a otro lugar (mudanza física de su lugar de explotación a un municipio que no esté situado en zona de revitalización rural -ZRR) menos de 5 años después de la percepción de las ayudas vinculadas a su implantación en una ZRR, deberá abonar las cantidades no pagadas en virtud de las bonificaciones aplicadas, y reembolsar las subvenciones públicas que le hayan sido concedidas.

Zonas francas urbanas (ZFU)

Las empresas presentes o que se implantan en ZFU pueden beneficiarse, con ciertas condiciones, de bonificaciones sociales y fiscales. La ZFU puede ser:

- Una de las 44 ZFU abiertas desde el 1 de enero de 1997 hasta al 31 de diciembre de 2014, ambos inclusive;

- Una de las 41 ZFU creadas el 1 de enero de 2004 y abiertas hasta el 31 de diciembre de 2014, ambos inclusive;
- Finalmente, una de las nuevas ZFU creadas a partir del 1 de agosto de 2006 por la ley nº 2006-396 de 31 de marzo de 2006, relativa a la igualdad de oportunidades, y abiertas hasta el 31 de diciembre de 2014.

Para tener derecho a la bonificación, la empresa debe responder a una realidad económica, es decir, disponer en la ZFU de elementos de explotación o de las existencias necesarias para la realización de la actividad de sus trabajadores. Por lo que respecta a éstos, darán derecho a una bonificación aquellos cuya actividad real, regular e indispensable a la ejecución de su contrato se lleve a cabo, en todo o en parte, en una ZFU.

Forma jurídica de la empresa

Las bonificaciones se aplican cualquiera que sea la forma jurídica de la empresa afectada: empresas individuales, sociedades de capitales (SA, SARL, etc.) profesiones liberales, artesanos, etc.

Condiciones de plantilla

Para tener derecho a bonificación, las empresas deben contar con una plantilla de 50 trabajadores como máximo (equivalente a tiempo completo) en el momento en que causan derecho a la bonificación.

Otras condiciones

Para beneficiarse de la bonificación también se deben reunir las condiciones siguientes:

- La empresa debe estar al día en el pago de sus cotizaciones a la URSSAF o haber suscrito un plan de abono progresivo de sus deudas;
- Los trabajadores deben de haber sido contratados con un contrato de duración indefinida o determinada de al menos 12 meses, en el o los establecimientos ubicados en una ZFU, y estar afiliados al seguro de desempleo.

La bonificación también está sometida a condiciones vinculadas al volumen de negocios de la empresa, al lugar de residencia de los trabajadores, a su jornada de trabajo, etc. Estas condiciones difieren según la fecha de creación o de implantación de la empresa en la ZFU. Según la normativa en vigor, los empresarios (empresas o asociaciones) disponen de un plazo de prolongación de 3 años para implantarse en una ZFU, y del refuerzo de la "cláusula de contratación" para aquellas que se creen o se implanten en ZUF a partir del 1 de enero de 2012.

Beneficios

La empresa se beneficia de la exención total de las cuotas empresariales de Seguridad Social (fuera cotizaciones de accidente de trabajo) y prestaciones familiares, del pago del transporte y de las cotizaciones al Fondo nacional de Ayuda a la Vivienda (FNAL).

La bonificación es aplicada durante 5 años a partir de la fecha de delimitación de la zona, de la formalización del contrato o de implantación en la zona. Después de dicho plazo, la empresa escoge la opción más favorable:

- Conservar durante 3 años (9 años para las empresas con menos de 5 trabajadores) el beneficio de la bonificación, que a partir de ese momento decrece (60% el 1er.

año, 40% el 2º año, 20% el 3er.año, ó 60% durante 5 años, 40% los 6º y 7º años, 20% los 8º y 9º años), u

- Optar por la reducción de las cuotas empresariales de Seguridad Social.

Nichos de empleo para revitalizar (BER)

Los nichos de empleo para revitalizar (BER) figuran entre los territorios en los que la mayoría de los activos residen y trabajan, y abarcan las zonas caracterizadas por:

- Una tasa de desempleo superior a la tasa nacional (según criterios de la OIT);
- Una variación anual media negativa de la población entre los dos últimos censos conocidos, superior, en valor absoluto, al 0,15%;
- Una variación anual media negativa del empleo total entre 2000 y 2004 superior en valor absoluto a 0,75%.

Las modalidades de aplicación de la bonificación aplicable a las empresas que se implanten en un BER (contando a los trabajadores, cálculo de la exención, obligaciones de declarar de la empresa, etc.) están establecidas en el decreto nº 2007-648, de 30 de abril de 2007 (Boletín Oficial de 2 de mayo de 2007).

Para poder beneficiarse de la bonificación, el establecimiento debe presentar una realidad económica caracterizada por su implantación o por la creación real en un nicho de empleo para revitalizar, así como por la presencia de elementos de explotación o de las existencias necesarias para la realización, en su seno, de una actividad económica efectiva.

En la contratación de un mismo trabajador no se puede acumular la bonificación concedida por BER con la ayuda del Estado para el empleo, la bonificación total o parcial de las cuotas empresariales de Seguridad Social o la aplicación de tasas específicas de bases o montos de cotizaciones.

El derecho a la bonificación está subordinado a la condición de que la empresa esté al día de sus obligaciones con relación a la Urssaf, o haya suscrito un compromiso de abono progresivo de sus deudas.

Trabajadores con derecho a bonificación

Dan derecho a bonificación:

- El trabajador que ejerce su actividad exclusivamente en el establecimiento implantado en un nicho de empleo destinado a ser revitalizado;
- El trabajador que ejerce su actividad, en parte, en el establecimiento :
- Cuando para la ejecución de su contrato de trabajo sea indispensable la utilización regular de los elementos de explotación o de existencias presentes en el establecimiento; o, en su defecto, cuando su actividad en este establecimiento sea real, regular e indispensable para la ejecución de su contrato de trabajo;
- El trabajador cuya actividad se ejerce fuera del establecimiento cuando su actividad en un nicho de empleo destinado a ser revitalizado es real, regular e indispensable para la ejecución de su contrato de trabajo.

La prueba de la regularidad de la actividad mencionada en los puntos 2º y 3º anteriores incumbe a la empresa. Se considera que esta condición está cumplida cuando el trabajador está presente, cada mes, en el establecimiento o en el nicho de empleo para revitalizar

durante un periodo de tiempo al menos igual a su contrato, y que esta presencia es indispensable a la ejecución de su contrato de trabajo.

En caso de que el contrato de trabajo se prosiga en un establecimiento situado fuera de un nicho de empleo para dinamizar durante el periodo de aplicación de la bonificación, el derecho a ésta cesa definitivamente de aplicarse a las ganancias y remuneraciones abonadas a partir del primer día del mes que sigue a aquél durante el cual el trabajador deja de ser empleado en un establecimiento implantado en dicho nicho de empleo.

La bonificación se aplica, igualmente, a las ganancias y remuneraciones abonadas a los trabajadores contratados con ocasión de la extensión del establecimiento que da derecho a la bonificación de la tasa profesional prevista por el Código general de los Impuestos en beneficio de las empresas implantadas en un nicho de empleo para dinamizar.

Se entiende por “trabajadores contratados” aquellos contratados con contrato de trabajo de duración indefinida o de duración determinada de al menos 12 meses, durante los 12 meses que siguen la fecha de efecto de la extensión del establecimiento.

El beneficio de la bonificación está subordinado a la condición de que la empresa no haya efectuado un despido por razones económicas en los 12 meses que preceden la misma fecha de efecto.

Sin embargo, esta posibilidad de bonificación no se aplica durante los periodos en el transcurso de los cuales la plantilla del establecimiento, apreciada según las modalidades previstas en el Código de Trabajo, es inferior a la existente el último día del mes que precede la fecha de efecto de la extensión.

En el empleo de un trabajador no se puede acumular la bonificación con otras ayudas del Estado para el empleo o con una bonificación total o parcial de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, o la aplicación de tipos específicos, bases de cotización o cantidades a tanto alzado de cuotas.

La bonificación no se aplica a las ganancias y remuneraciones aferentes a los empleos transferidos por una empresa a una zona de empleo para revitalizar, y por las cuales la empresa ya se ha beneficiado, durante uno o varios años de los 5 que preceden el año de la mudanza:

- sea de la bonificación aplicable en concepto de zona de revitalización rural (ZRR) y zona de revitalización urbana (ZRU),
- sea del cobro de la prima de ordenación del territorio.

Alcance de la bonificación

Las ganancias y remuneraciones abonadas durante un mes civil a los trabajadores empleados por un establecimiento de una empresa, que se implanta entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2013 en un nicho de empleo para revitalizar, quedan exoneradas de las cuotas asumidas por la empresa en concepto de seguros sociales y prestaciones familiares, así como del pago de la prima de transporte y de las contribuciones y cotizaciones al Fondo nacional de Ayuda para la Vivienda (FNAL), dentro del límite del producto del número de horas remuneradas por el importe del SMI, aumentado en un 40%. Para el cálculo de este tope, se tiene en cuenta el importe del SMI vigente en la fecha del pago de la remuneración.

La bonificación se aplica desde el 1 de enero de 2007. La cotización por “Accidente de trabajo”, que estaba incluida en el ámbito de esta bonificación, fue excluida de la misma y, desde el 1 de enero de 2008, cotiza a la Seguridad Social como las otras remuneraciones.

La empresa debe ejercer una actividad industrial, comercial, artesanal o liberal, a excepción de actividades de *leasing* (arrendamiento con opción de compra) mobiliario y de alquiler de edificios para uso de vivienda.

Duración del periodo de bonificación

La bonificación es aplicable durante un periodo de 7 años a partir de la fecha de implantación o la creación de la empresa en un nicho de empleo para revitalizar. En caso de contratación de trabajadores en los 7 años que siguen la fecha de dicha implantación o creación, la bonificación se aplica a estos trabajadores en las condiciones mencionadas aquí arriba, a partir de la fecha de efecto del contrato de trabajo.

En caso de implantación, extensión o creación en una zona con subvenciones con finalidad regional, la bonificación se aplica con las condiciones y límites previstos por el Reglamento (CE) n° 1628/2006 de la Comisión Europea, de 24 de octubre de 2006, relativo a las subvenciones nacionales destinadas a la inversión con finalidad regional.

En los otros casos, se aplica con las condiciones y límites previstos por el Reglamento (CE) n° 69/2001, relativo a las subvenciones “de minimis”. Sobre este punto particular, la empresa deberá informarse en la URSSAF de la que dependa.