

Novedades introducidas por el Real Decreto-Ley4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, en materia de contratación.

I. Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que celebren **contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de treinta años** tendrán derecho, durante un máximo de doce meses, a una **reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social** por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, **del 100 por cien** en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, **o del 75 por ciento**, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Este incentivo **podrá ser prorrogado por otros doce meses**, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación o la hay cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo anterior.

Los trabajadores deben cumplir **alguno de los siguientes requisitos**:

- No tener experiencia laboral o que ésta sea inferior a tres meses
- Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determinen reglamentariamente
- Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.

La formación, no teniendo que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato, podrá ser:

- Formación acreditable oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.

- Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

El contrato podrá celebrarse **por tiempo indefinido o por duración determinada, pero la jornada pactada no podrá ser superior al 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable** (Según el Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por *trabajador a tiempo completo comparable* un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal).

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán **no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes**, refiriéndose a las producidas con posterioridad a 24 de febrero de 2013, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Además, para poder acogerse a estos beneficios, la empresa deberá **mantener el nivel de empleo alcanzado con este contrato**, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración.

Es necesaria, asimismo, la **formalización escrita de los contratos** en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

II. Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos.

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que **contraten de manera indefinida, a tiempo completo o parcial, a un joven desempleado menor de treinta años, tendrán derecho a una reducción del 100 por cien de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes**

correspondiente al trabajador contratado durante el primer año de contrato.

Requisitos que tienen que cumplir:

- No haber tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador.
- **no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes**, refiriéndose a las producidas con posterioridad a 24 de febrero de 2013, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- **No haber celebrado con anterioridad otro contrato motivo de esta bonificación, salvo que** el anterior se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario, cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, o por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador 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. En este caso, el período total de bonificación para este nuevo contrato no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.
- **La empresa deberá mantener el empleo al trabajador contratado al menos dieciocho meses** desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el período de prueba.
- Asimismo, **deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con este contrato, al menos, un año desde la celebración del contrato.**

III. Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven.

Tendrán derecho a una reducción del 100 por cien de la cuota empresarial de la Seguridad Social durante los doce meses siguientes a la contratación, **los trabajadores por cuenta propia menores de treinta años, y sin trabajadores asalariados**, que desde el 24 de febrero de 2013 **contraten por primera vez, de forma indefinida, mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial, a personas desempleadas de edad igual o superior a cuarenta y**

cinco años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación o que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Es necesario que se **mantenga en el empleo al trabajador contratado al menos dieciocho meses**, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el período de prueba. En este caso, se podrá celebrar un nuevo contrato, si bien el período total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.

En el caso de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o reducciones en las cuotas de la Seguridad Social, **sólo podrá aplicarse una de ellas**.

IV. Primer empleo joven.

Las empresas podrán celebrar **contratos temporales con jóvenes desempleados menores de treinta años, que no tengan experiencia laboral o, si la tienen, que ésta es inferior a tres meses**.

Particularidades de estos contratos:

- Se considerará causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional.
- La duración mínima del contrato será de tres meses.
- La duración máxima del contrato será de seis meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de doce meses.
- El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable (Según el Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por *trabajador a tiempo completo comparable* un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo,

se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal).

Además, es necesario que la empresa, incluido el trabajador autónomo, **no haya adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes**, (refiriéndose a las producidas con posterioridad a 24 de febrero de 2013, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo).

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, **una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración, transformen en indefinidos los contratos temporales aludidos**, tendrán derecho a una **bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 €/mes (500 €/año), durante tres años**, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable (Según el Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por *trabajador a tiempo completo comparable* un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal). **Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 58,33 €/mes (700 €/año).**

Para la aplicación de estos beneficios, la empresa ha de **mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación del contrato, al menos, doce meses**, salvo que el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, o 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.

Será precisa la **formalización escrita de los contratos** en el modelo que se establezca por el Servicio de Empleo Estatal.

V. Incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo.

Podrán celebrarse **contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.** En este caso las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, tendrán derecho a una **reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.**

En el caso de que dicho trabajador estuviese **realizando prácticas no laborales en el momento** de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la **reducción de cuotas será del 75 por ciento.**

Es necesaria la **formalización escrita de los contratos** en el modelo que se establezca por el Servicio de Público de Empleo Estatal.

VI. Incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social.

- **Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 66,67 euros/mes (800 €/año), aplicable a las cooperativas o sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados menores de 30 años como socios trabajadores o de trabajo.** En el caso de las cooperativas las bonificaciones se aplicarán cuando éstas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

- **Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años en situación de exclusión social incluidas en el art. 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de empresas de inserción, de 137,50 €/mes (1.650 €/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida.**

