

**Circular Departamento Jurídico-Laboral**

**EL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES**

Con la reforma laboral aprobada recientemente a través del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral se regula un nuevo contrato llamado Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

Este contrato como podrás comprobar en las siguientes líneas, si sabe utilizar, podrá fomentar tanto el empleo indefinido en la empresa como seguridad por parte del empresario que tiene en sus manos la herramienta precisa para el desarrollo lógico de las relaciones laborales dentro de la empresa. Nuestra intención es fomentar y darte a conocerlas características más importantes de esta nueva forma de contratación.

Va dirigido a empresas que tengan menos de 50 trabajadores y se formalizara por tiempo indefinido, a jornada completa y por escrito en el modelo que actualmente ya está a disposición de los usuarios.

**□ Beneficios fiscales:**

La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales:

- a) En el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de tres mil euros.
- b) Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50 por ciento de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:
  1. °) El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.
  2. °) El importe de la deducción a que tiene derecho la empresa quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.
  3. °) La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

**□ Bonificaciones en la cuota de seguridad social desempleados inscritos en la Oficina de empleo siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:**

1. Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año. Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).
2. Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

**□ Exclusiones e incompatibilidades.**

No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo.

En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1.<sup>a</sup> del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones, es decir donde se regula las bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, incluidos aquellos que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El Departamento Jurídico-Laboral queda a su entera disposición, para atender cualquier consulta:

Agustín Carrillo – e-mail: [djuridico@ceoeguadalajara.es](mailto:djuridico@ceoeguadalajara.es)

José Luis Cuevas – e-mail: [ajuridico@ceoeguadalajara.es](mailto:ajuridico@ceoeguadalajara.es)

Oscar Serra – e-mail: [mjuridico@ceoeguadalajara.es](mailto:mjuridico@ceoeguadalajara.es)