Gabinet Assessor Empresarial
Ausiàs Marc, 26 1º. 08010 Barcelona
Tel. 933 176 074 • Fax. 933 173 272
gae@gab-as.com • www.gab-as.com

MEDIDAS DE APOYO AL EMPRENDEDOR Y DE ESTÍMULO DEL CRECIMIENTO Y DE LA CREACIÓN DE EMPLEO

Con entrada en vigor a partir del 24 de febrero de 2013, se ha aprobado el Real Decreto-ley 4/2013 que contiene una serie de medidas laborales de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, como por ejemplo la creación de un nuevo contrato temporal de primer empleo joven y el establecimiento de diferentes supuestos de reducciones y bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, entre los que destacan las reducciones vinculadas a contratos en prácticas concertados con menores de 30 años.

Se concretan una serie de medidas en materia de Seguridad Social y de estímulo a la contratación, de las cuales destacamos las siguientes:

1. Se crean bonificaciones y reducciones aplicables a jóvenes trabajadores por cuenta propia y para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia

Alternativamente al sistema previsto de bonificaciones y reducciones aplicables a los autónomos menores de 30 años -35 si son mujeres- (reducción del 30% durante los 15 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, y bonificación de igual cuantía, en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción), se establece la posibilidad de aplicar reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes en los términos y condiciones siguientes:

Beneficiarios:

- Trabajadores por cuenta propia menores de 30 años (hombres y mujeres).
- Que causen alta inicial o que no hubieran estado en alta, en el RETA o en el Régimen Especial de trabajadores del Mar –REM- (incluidos los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado encuadrados en estos Regímenes), en los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta.

Quedan **excluidos** de la aplicación de la medida los autónomos que empleen trabajadores por cuenta ajena.

Cuantía:

- Reducción del 80% de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
- Reducción equivalente al 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en el punto anterior.

- Reducción equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en el punto precedente.
- Bonificación equivalente al 30% de la cuota en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción.

Las reducciones y bonificaciones se aplicarán sobre la cuota por contingencias comunes, excepto en la incapacidad temporal, resultante de aplicar a la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento. Tanto en este supuesto como en todos los contemplados en esta norma los empleadores aplicarán las reducciones y bonificaciones con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización.

- **Período**: Máximo de 30 meses. Debe tenerse en cuenta que la posibilidad de opción por este nuevo sistema de reducciones y bonificaciones respecto a las ya establecidas con anterioridad viene limitado por el plazo que acaba de mencionarse, de modo que el cómputo total de las mismas no podrá superar las 30 mensualidades.

En la misma línea, pero ahora en relación con los **discapacitados que se establezcan como autónomos**, se introduce ahora un nuevo beneficio en la cotización en los términos siguientes:

- **Beneficiarios**:
  - Trabajadores por cuenta propia, discapacitados en grado igual o superior al 33%, menores de 35 años.
  - Que causen alta inicial o no hubieran estado en alta en los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en ell Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) o como trabajadores por cuenta propia o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar (incluidos los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado encuadrados en estos Regímenes).

  Al igual que en el caso anterior, quedan **excluidos** los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena.

- **Cuantía:**
  - Reducción del 80% durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
  - Bonificación del 50% durante los 4 años siguientes.

  Tanto las reducciones como las bonificaciones se aplicarán sobre la cuota por contingencias comunes, excepto en la IT, resultante de aplicar a la base mínima el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento.

- **Período:** Máximo de 5 años.

2. Posibilidad de compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia cuando lo establezcan los programas de fomento al empleo

Cuando así lo establezca algún programa de fomento al empleo destinado a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo, se podrá compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo pendiente de percibir con el trabajo por cuenta propia, en cuyo caso la entidad gestora podrá abonar al trabajador el importe mensual de la prestación en la cuantía y duración que se determinen, sin incluir la cotización a la Seguridad Social.

3. Compatibilización por los menores de 30 años de la percepción de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia

Los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo que se constituyan como trabajadores por cuenta propia, podrán compatibilizar la percepción mensual de la prestación que les corresponda con el trabajo autónomo, por un máximo de 270 días, o por el tiempo inferior pendiente de percibir, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones siguientes:

a) Que el beneficiario de la prestación por desempleo de nivel contributivo sea menor de 30 años en la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia y no tenga trabajadores a su cargo.

b) Que se solicite a la entidad gestora en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia, sin perjuicio de que el derecho a la compatibilidad de la prestación surta efecto desde la fecha de inicio de tal actividad. Transcurrido dicho plazo de 15 días el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

Durante la compatibilidad de la prestación por desempleo con la actividad por cuenta propia no se exigirá al beneficiario de la prestación que cumpla con las obligaciones como demandante de empleo y las derivadas del compromiso de actividad.

4. Ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización de la prestación por desempleo

Se modifican las reglas de capitalización de la prestación por desempleo en un doble sentido, por un lado, permitiéndose que los menores de 30 años que capitalicen la prestación por desempleo puedan destinar la misma también a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como al

pago de las tasas y el precio de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender y, por otro, eliminándose cualquier límite máximo cuando:

- Los beneficiarios sean menores de 30 años de edad.
- Destinen hasta el 100% del importe de la prestación a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de 12 meses anteriores a la aportación.
- Vayan a desarrollar una actividad profesional o laboral de carácter indefinido respecto a la misma –en este último caso debiendo mantenerse por un mínimo de 18 meses-, e independientemente del Régimen de la Seguridad Social en el que estén encuadrados.

Quedan excluidos de este supuesto:

- Los que hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades.
- Los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) que hayan suscrito con un cliente un contrato registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)

5. Nuevos supuestos de suspensión y extinción del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia

Se introduce un nuevo supuesto de suspensión de la prestación por desempleo, de modo que mientras que con carácter general se suspende la percepción de la prestación por la realización de un trabajo por cuenta propia de duración inferior a 24 meses, en el caso de menores de 30 años que causen alta inicial en el RETA o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, se suspende por la realización de una actividad de esa naturaleza por un periodo inferior a 60 meses.

En línea con lo anterior, se incorpora un nuevo supuesto de extinción para los casos en que la realización del trabajo por cuenta propia del menor de 30 años alcance o se extienda más allá de los 60 meses referidos.

6. Régimen de cotización por contingencias profesionales y cese de actividad

La protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que incluye la cobertura de la protección por cese de actividad, tendrá carácter voluntario para los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad.

ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN

Las medidas destinadas a incentivar la incorporación de jóvenes a las empresas de la Economía Social, y los estímulos a la contratación de jóvenes en situación de desempleo, cuya vigencia se extenderá hasta la ya conocida e incierta fecha en la que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %, las podemos resumir en las siguientes:

1. 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 30 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 haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo a que se refiere el párrafo anterior.

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

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

Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato.

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

a) Formación acreditable oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.
b) Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

Respecto al aspecto laboral, podrá tratarse de un contrato a tiempo parcial, indefinido o de duración determinada, cuya jornada no podrá ser superior al 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, formalizado por escrito en el modelo oficial que al efecto se establezca.

Además de lo anterior, para poder beneficiarse de los incentivos que se indicarán de inmediato, empresas y autónomos, deberán:

- No haber extinguido improcedentemente contratos en los 6 meses anteriores. Esta limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad al 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato a tiempo parcial durante un periodo mínimo equivalente a la duración de dicho contrato y máximo de 12 meses desde su celebración. El incumplimiento de esta obligación, que no concurrirá cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario declarados o reconocidos como procedentes, ni 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 periodo de prueba, supondrá el deber proceder al reintegro de los incentivos.

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

Los autónomos y las empresas de hasta nueve trabajadores se beneficiarán de una reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año cuando contraten de forma indefinida a un desempleado menor de 30 años, siempre y cuando:

- No hayan tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador.
- No hayan adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones con posterioridad a la entrada en vigor de la norma, para la cobertura de puestos del mismo grupo profesional y el mismo centro o centros de trabajo.
- No hayan celebrado con anterioridad otro contrato de esta modalidad.

Las previsiones no serán aplicables cuando se concierten contratos por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, para trabajos fijos discontinuos o los previstos en el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

El empleador deberá cumplir con los siguientes requisitos de mantenimiento del empleo:

- Mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral (salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba, en este último caso se exceptuaría del requisito de no haber celebrado otro contrato bajo esta modalidad, si bien el periodo total de bonificación no podrá superar los 12 meses, en su conjunto).

- Mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante al menos un año desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de esta obligación deberá reintegrar los incentivos. No se considerará incumplido ese compromiso en caso de extinción por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, 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 durante el periodo de prueba.

El contrato deberá formalizarse en el modelo del Servicio Público de Empleo.

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

Los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años, y sin trabajadores asalariados, que desde la entrada en vigor de la norma contraten por primera vez, de forma indefinida a tiempo completo o parcial, a desempleados de edad igual o superior a 45 años, inscritos ininterrumpidamente como desempleados 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, se beneficiarán de una reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante el primer año.

Se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos, 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. En este último caso, se podrá celebrar otro contrato de esta modalidad aunque el periodo total de la reducción no podrá exceder 12 meses.

Si la contratación de un trabajador pudiera dar lugar a varias bonificaciones o reducciones solo podrá aplicarse una de ellas.

4. Primer empleo joven

Se crea un nuevo contrato temporal para menores de 30 años desempleados sin experiencia profesional previa o con experiencia menor de 3 meses, que se regirá por lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo en las siguientes especialidades:

- Se considerará causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional.

- La duración mínima del contrato será de 3 meses y la máxima de 6 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 12 meses).

- Deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

La empresa no deberá haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de la norma, y para puestos del mismo grupo profesional y el mismo centro o centros de trabajo.

Se incentiva la transformación en indefinido de este tipo de contratos (una vez transcurridos al menos 3 meses desde su celebración), mediante una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 euros/año durante 3 años si la jornada pactada es de al menos un 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. La bonificación asciende a 700 euros/año si esa transformación se suscribe con mujeres.

Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación a indefinido durante, al menos, doce meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos. No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo en caso de extinción por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, 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 durante el periodo de prueba.

El contrato deberá formalizarse en el modelo del Servicio Público de Empleo Estatal.

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

La norma establece que podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de 30 años aunque hayan transcurrido cinco o más años desde que terminaron los correspondientes estudios.

Las empresas o autónomos que concierten un contrato en prácticas con trabajadores de menos de 30 años tendrán derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato (o 75% si el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en empresas mediante convenios con los Servicios Públicos de Empleo de acuerdo con el Real Decreto 1543/2011).

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

Se incorporan las siguientes bonificaciones aplicables a las entidades de la economía social:

a) Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 66,67 euros/mes (800 euros/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 cooperativas, las bonificaciones se aplicarán cuando éstas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

b) 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 artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida. Estas bonificaciones no serán compatibles con las previstas en el artículo 16.3.a) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre (70,83 euros/mes -850 euros/año- durante toda la vigencia del contrato, o durante 3 años en caso de contratación indefinida).

MEDIDAS RELACIONADAS CON LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Se permite que el **Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas concluyan de forma conjunta acuerdos marco** con el fin de fijar las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos de servicios que se consideren oportunos para facilitar a los Servicios Públicos de Empleo la intermediación laboral.

Asimismo, se regula la creación **un Portal Único de Empleo** que facilite la búsqueda de empleo y que contenga la información de utilidad para orientar a los jóvenes y poner a su alcance las herramientas que faciliten la búsqueda de empleo o el inicio de una actividad empresarial.

OTRAS MEDIDAS LABORALES

Se suprime el último párrafo del artículo 11.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, que prohibía la concertación de un **contrato en prácticas con base en un certificado de profesionalidad** obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

Se modifica la Ley 14/1994 por la que se regulan las **Empresas de Trabajo Temporal (ETT)**, posibilitando la celebración de contratos de puesta a disposición en supuestos de contratos para la formación y aprendizaje, debiendo cumplir la ETT las obligaciones formativas, sin perjuicio de las obligaciones de tutela propias de la empresa usuaria. En la misma línea se modifica el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Marzo 2013
Dpto. Laboral

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.