

Contrato indefinido para emprendedores

El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (art. 4 de la Ley 3/2012) fomenta la contratación estable por parte de los emprendedores y PYMES, que suponen más del 95% del tejido productivo. Para ello, la norma establece una serie de bonificaciones y deducciones fiscales.

Características

Se podrá realizar hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

- Para empresas que tengan **menos de 50 trabajadores** en el momento de la contratación.
- Por tiempo indefinido.
- Jornada completa.
- Formalización en el MOD 151 (disponible en [http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Mod. 151.Enero 12.pdf](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Mod.151.Enero12.pdf))
- Período de **prueba un año**. Este período de prueba no puede establecerse cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Incentivos

1. Fiscales*

- Primer trabajador contratado por la empresa **menor de 30 años**, la empresa tendrá derecho a una **deducción de 3.000 euros** de la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el contrato.
- En caso de contratar a un **desempleado perceptor de prestación contributiva**, se tendrá derecho a una deducción de la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el contrato del **50% del menor de los siguientes importes**:
 - El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
 - El importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.
 - El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses.
 - El trabajador proporcionará a la empresa un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.
 - El trabajador podrá compatibilizar, voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

Esta deducción se aplicará respecto de aquellos contratos realizados en el período impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores y siempre que en los doce meses siguientes al inicio de la relación laboral se produzca, respecto a cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a los doce meses anteriores.

**(Artículo 43 del texto refundido de la Ley del impuesto de sociedades, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, modificado por la Ley 3/2012)*

2.- Bonificaciones

Las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años, para trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo:

	Cuantía	Contrato a una mujer en sectores que esté menos representada
Jóvenes entre 16 y 30 años (ambos inclusive)	Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año).	
	Segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año).	Las cuantías se incrementan en 8,33 euros/mes(100 euros/año).
	Tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año).	
Mayores de 45 años	108,33 euros/mes (1.300 euros/año).	La cuantía será 125 euros/mes (1.500 euros/año).

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

Obligaciones de la empresa

- Debe **mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos 3 años** desde la fecha del inicio de la relación laboral y deberá mantenerse el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se procederá al reintegro de los incentivos.
- No se considera incumplimiento cuando el contrato se extinga por causas objetivas o despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Exclusiones

- No podrá concertar este contrato la empresa que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubiera adoptado decisiones extintivas improcedente de contratos de trabajo. La limitación afectará a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012.
- Asimismo, será de aplicación el artículo 6 de la Ley 43/2006 a excepción del punto 2 de dicho artículo.