

Abdón Pedrajas & Molero

ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com

**boletín
LABORAL**

**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
(BOE 23-02-13)**

Tomás Sala Franco
Director de Formación de Abdón Pedrajas & Molero
Catedrático Derecho del Trabajo Universidad Valencia

Antonio Pedrajas Quiles
Socio – Director Organización Abdón Pedrajas & Molero
Abogado

Febrero, 2013

boletín LABORAL
Abdón Pedrajas & Molero

SUMARIO

I.- INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA (ART. 9 DEL RDLEY 4/2013).

II.- CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE JÓVENES POR MICROEMPRESAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS (ART. 10 DEL RDLEY 4/2013):

III.- NUEVOS PROYECTOS DE EMPRENDIMIENTO JOVEN (ART. 11 DEL RDLEY 4/2013).

IV.- PRIMER EMPLEO TEMPORAL PARA LOS JÓVENES DESEMPLEADOS MENORES DE 30 AÑOS SIN EXPERIENCIA LABORAL (ART. 12 DEL RDLEY 4/2013).

V.- INCENTIVOS A LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS PARA EL PRIMER EMPLEO (ART. 13 DEL RDLEY 4/2013).

VI.- INCENTIVOS A LA INCORPORACIÓN DE JÓVENES A ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL (ART. 14 DEL RDLEY 4/2013).

VII.- LA ANTERIOR POLÍTICA DE INCENTIVACIÓN A LA CONTRATACIÓN LABORAL SE MANTENDRÁ EN VIGOR HASTA QUE LA TASA DE DESEMPLEO ESPAÑOLA SE SITÚE POR DEBAJO DEL 15 POR 100 (DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA DEL RDLEY 4/29013).

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

1.- Se trata de un RD Ley de ámbito amplio que, junto a materias no específicamente laborales por cuenta ajena (fomento del emprendimiento y el autoempleo, incentivos fiscales, medidas de fomento de la financiación empresarial, medidas de financiación para el pago a proveedores de las Entidades Locales y Comunidades Autónomas y de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales y medidas en el ámbito del sector de hidrocarburos), aborda los “estímulos a la contratación” laboral en una serie de preceptos, modificando el marco normativo de algunas modalidades de contratación laboral existentes con anterioridad y estableciendo una nueva política de incentivación a la contratación laboral, centrada en los jóvenes y en los mayores de 45 años desempleados.

2.- El marco normativo de la contratación laboral tras la incidencia del RD Ley 4/2013 queda alterado del siguiente modo:

1º) En primer lugar, se modifica el régimen jurídico de los **contratos de trabajo en prácticas**, permitiendo contratar en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación y el aprendizaje, cosa que antes estaba expresamente prohibida.

Para ello se suprime el cuarto párrafo del Art. 11.1 c) del ET por la Disposición Final Segunda del RD Ley 4/2013.

2º) En segundo lugar, se modifica el régimen jurídico de los **contratos para la formación y el aprendizaje**, permitiendo que las empresas de trabajo temporal celebren contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con la normativa reguladora de este tipo de contratos.

Para ello se modifican los Arts. 6.2, 7.1, 10.2 y 12.3 bis de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y los Arts. 6 bis y 201 del RD 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.

3.- El RD Ley 4/2013 establece una **nueva política de incentivos a la contratación laboral**:

I.- INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA (ART. 9 DEL RD LEY 4/2013)

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que celebren contratos, por tiempo indefinido o de duración determinada, a tiempo parcial (la jornada pactada no podrá ser

superior al 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable) 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 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:

No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.

Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determinen reglamentariamente (i).

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.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no 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 este RD Ley, 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.

Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración. 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 cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas 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.

Para la aplicación de las medidas a que se refiere este apartado será precisa la **formalización escrita de los contratos** en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

II.- CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE JÓVENES POR MICROEMPRESAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS (ART. 10 DEL RDLEY 4/2013):

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.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán reunir los siguientes requisitos acumulativamente: a) Tener, en el momento de la celebración del contrato, una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores. b) No haber tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador. c) No 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 este RD Ley, 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. d) No haber celebrado con anterioridad otro contrato con arreglo a este artículo, salvo que el contrato se hubiera extinguido por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba, si bien en este caso el periodo total de bonificación no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.

Estos incentivos no jugarán: a) En los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (Art. 4 de la Ley 3/2012). b) En los contratos para trabajos fijos discontinuos (Art. 15.8 del ET). c) En los contratos indefinidos de trabajadores discapacitados bonificados (Art. 2 de la Ley 43/2006).

Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos dieciocho 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. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos. No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas 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.

Para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la **formalización escrita de los contratos** en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

III.- NUEVOS PROYECTOS DE EMPRENDIMIENTO JOVEN (ART. 11 DEL RDLEY 4/2013):

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 treinta años, y sin trabajadores asalariados, que desde la entrada en vigor de este RDley contraten por primera vez (salvo que el contrato se hubiera extinguido por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba, si bien en este caso el periodo total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de doce meses), 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.

Para la aplicación de los beneficios se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos, dieciocho 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 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 Seguridad Social**, sólo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social.

IV.- PRIMER EMPLEO TEMPORAL PARA LOS JÓVENES DESEMPLEADOS MENORES DE 30 AÑOS SIN EXPERIENCIA LABORAL (ART. 12 DEL RDLEY 4/2013):

Para incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional, las empresas podrán celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de treinta años que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a tres meses.

Estos contratos se registrarán por lo establecido en el Art. 15.1.b) del ET y sus normas de desarrollo para los contratos eventuales, salvo lo siguiente: a) Se considerará causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional. b) La duración mínima del contrato será de tres meses. c) 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 12 meses. d) 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.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no 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 este RD Ley , 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.

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración, **transformen en indefinidos estos contratos temporales** tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/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. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación a que se refiere este artículo 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 a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas 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.

Para la aplicación de las medidas a que se refiere este apartado será precisa la **formalización escrita de los contratos** en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

V.- INCENTIVOS A LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS PARA EL PRIMER EMPLEO (ART. 13 DEL RDLEY 4/2013):

Sin perjuicio de lo establecido en el Art. 11.1 del ET, **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**. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor de treinta años, tendrán derecho a una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.

En los supuestos en que, de acuerdo con lo dispuesto en el RD 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, el trabajador estuviese realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será del 75 por ciento.

Para la aplicación de las medidas será precisa la **formalización escrita de los contratos** en el modelo que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.

VI.- INCENTIVOS A LA INCORPORACIÓN DE JÓVENES A ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL (ART. 14 DEL RDLEY 4/2013):

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, en los términos de la disposición adicional cuarta de la LGSS.

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.

En lo no previsto, se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.

VII.- LA ANTERIOR POLÍTICA DE INCENTIVACIÓN A LA CONTRATACIÓN LABORAL SE MANTENDRÁ EN VIGOR HASTA QUE LA TASA DE DESEMPLEO ESPAÑOLA SE SITÚE POR DEBAJO DEL 15 POR 100 (Disposición Transitoria Primera del RDley 4/29013).

4.- **El RDley 4/2013 entró en vigor** el 24 de febrero de 2013 (Disposición Final Duodécima del RDley 4/2013).

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid - Tel. +34 915 90 39 94; Barcelona- Tel. +34 93 209 29 67)