



## NOVEDADES LEGISLATIVAS

Medidas de desarrollo de la Estrategia de emprendimiento y empleo joven.  
Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (en vigor el 28/07/2013)

Nº 6/2013



# MEDIDAS DE DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN. LEY 11/2013, DE 26 DE JULIO, DE MEDIDAS DE APOYO AL EMPRENDEDOR Y DE ESTÍMULO DEL CRECIMIENTO Y DE LA CRECIÓN DE EMPLEO (EN VIGOR EL 28/07/2013).

## I.- FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL AUTOEMPLEO

### Cotización a la Seguridad Social aplicable a los jóvenes trabajadores por cuenta propia

Disp. Adic. 35ª TRLGSS. Reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los jóvenes trabajadores por cuenta propia.

#### Nueva redacción

1. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, incorporados al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a partir de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, menores de 30 años de edad, o menores de 35 años en el caso de mujeres, se aplicará sobre la cuota por contingencias comunes que corresponda, en función de la base de cotización elegida y del tipo de cotización aplicable, según el ámbito de protección por el que se haya optado, una reducción, durante los 15 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 30 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima de cotización aplicable el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, y una bonificación, en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción, de igual cuantía que ésta.

2. Alternativamente al sistema de bonificaciones y reducciones establecido en el apartado anterior, los trabajadores por cuenta propia que tengan menos de 30 años de edad y que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 30 meses, según la siguiente escala:

- a) Una reducción equivalente al 80 % de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
- b) Una reducción equivalente al 50 % de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a).
- c) Una reducción equivalente al 30 % de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).
- d) Una bonificación equivalente al 30 % de la cuota en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción.

Lo previsto en el presente apartado no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena.

3. Los trabajadores por cuenta propia que opten por el sistema del apartado anterior, podrán acogerse a las bonificaciones y reducciones del apartado 1, siempre que el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de

30 mensualidades.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional.

5. Las bonificaciones y reducciones de cuotas previstas en esta disposición adicional se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente.

**Disp. Adic. 11ª Ley 45/2002, de 12 de diciembre. Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.**

**Nueva redacción**

1. Las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, durante los 5 años siguientes a la fecha de efectos del alta, de una bonificación del 50 % de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar sobre la base mínima de cotización aplicable el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

2. Cuando los trabajadores por cuenta propia con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % tengan menos de 35 años de edad y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 5 años, según la siguiente escala:

a) Una reducción equivalente al 80 % de la cuota durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

b) Una bonificación equivalente al 50 % de la cuota durante los cuatro años siguientes.

Lo previsto en este apartado no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena.

3. Los trabajadores por cuenta propia con discapacidad a que se refiere el apartado anterior, que hubieran optado por el sistema descrito en el mismo, podrán acogerse posteriormente, en su caso, a las bonificaciones del apartado 1, siempre y cuando el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 60 mensualidades.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional.

5. Las bonificaciones y reducciones de cuotas previstas en esta disposición adicional se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente.

### 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

#### Artículo 228 TRLGSS. Pago de las prestaciones.

Apartado incorporado

(...)

6. 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.

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

En aplicación de lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y como excepción a lo establecido en el artículo 221 de dicha ley, 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 previstas en el artículo 231 de la Ley General de la Seguridad Social.

### Ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización de la prestación por desempleo

Disp. Trans. 4ª Ley 45/2002, de 12 de diciembre. Programa de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo.

Nueva redacción

(...)

3.ª Lo previsto en las reglas 1.ª y 2.ª también será de aplicación a:

- a) Los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con una discapacidad igual o superior al 33 %.

En el caso de la regla 1.ª, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite

máximo del 60% del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 100 % cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes menores de 30 años de edad o mujeres jóvenes menores de 35 años, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.

b) Los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo menores de treinta años, cuando capitalicen la prestación para destinar hasta el 100 % de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, siempre que desarrollen una actividad profesional o laboral de carácter indefinido respecto a la misma, e independientemente del régimen de la Seguridad Social en el que estén encuadrados.

Para las personas que realicen una actividad por cuenta ajena de carácter indefinido, ésta deberá mantenerse por un mínimo de 18 meses.

No se incluirán en este supuesto aquellas personas que hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, ni los trabajadores autónomos económicamente dependientes que hayan suscrito con la misma sociedad como cliente un contrato registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal.

4.<sup>a</sup> Los jóvenes menores de 30 años que capitalicen la prestación por desempleo, también podrán destinar la misma 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.

5.<sup>a</sup> La solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo, según lo establecido en las reglas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral, o a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo o como socio de la entidad mercantil en los términos de la regla tercera, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.

Si el trabajador hubiera impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente.

Los efectos económicos del abono del derecho solicitado se producirán a partir del día siguiente al de su reconocimiento, salvo cuando la fecha de inicio de la actividad sea anterior, en cuyo caso, se estará a la fecha de inicio de esa actividad.

2. El Gobierno podrá modificar, mediante Real Decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.

## Suspensión y reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia.

### Artículo 212 TRLGSS. Suspensión del derecho.

#### Nueva redacción

1. El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá por la Entidad Gestora en los siguientes casos:

(...)

d) Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses, o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a veinticuatro meses o inferior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

(...)

4. La prestación o subsidio por desempleo se reanudará:

(...)

b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en los párrafos b), c), d), e), f) y g) del apartado 1, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares. En el supuesto de la letra d) del apartado 1, en lo referente a los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la prestación por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a sesenta meses.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes, y la solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiere efectuado previamente. Asimismo, en la fecha de la solicitud se considerará reactivado el compromiso de actividad a que se refiere el artículo 231 de esta ley, salvo en aquellos casos en los que la entidad gestora exija la suscripción de un nuevo compromiso.

Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, se producirán los efectos previstos en el apartado 2 del artículo 209 y en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 219.

En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado, será de aplicación lo establecido en el apartado 3 del artículo 209 de esta ley.

### Artículo 213 TRLGSS. Extinción del derecho.

#### Nueva redacción

1. El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se extinguirá en los casos siguientes:

(...)

d) Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a 12 meses, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 210, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a 24 meses, o igual o superior a 60 meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

(...)

## Régimen de cotización por contingencias profesionales y cese de actividad

Disp. Adic. 58ª TRLGSS. Ampliación de la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### Último párrafo incorporado

Con efectos de 1.1.2013, la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales formará parte de la acción protectora obligatoria de todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social con respecto a los trabajadores que causen alta en cualquiera de los mismos a partir de la indicada fecha.

Esta protección obligatoria frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales podrá desarrollarse en régimen de colaboración con la Seguridad Social, en los términos que reglamentariamente se establezcan, en el caso de socios de cooperativas comprendidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre que estas cooperativas dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al Sistema Público, que cubra estas contingencias y que dicho sistema intercooperativo cuente, con anterioridad al 1.1.2013, con la autorización de la Seguridad Social para colaborar en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal.

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.

**Apuntes:** Téngase en cuenta que la obligación de proteger las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, en los términos establecidos en esta disposición, ha sido suspendida hasta el 1.1.2014.

## II.- ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN

### Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa

1. 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 12 meses, a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100 % en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 %, 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 6 meses previos a la finalización del período a que se refiere el párrafo anterior.

2. Los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- a) No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 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 12 meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.

d) Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.

3. Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los 6 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.

4. Para la aplicación de esta medida, el contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

La jornada pactada no podrá ser superior al 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24.2.2013, 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.

6. 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 período equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de 12 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 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 período de prueba.

7. 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.

8. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación, respecto de las reducciones, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

**Apuntes:**

- *Los incentivos a la contratación previstos en este artículo serán también de aplicación cuando el contrato se celebre con jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad*



*igual o superior al 33%, siempre que cumplan también el resto de requisitos previstos.*

- Estas medidas se mantendrán en vigor hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %, tal y como se establezca reglamentariamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

### **Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos**

1. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten de manera indefinida, a tiempo completo o parcial, a un joven desempleado menor de 30 años tendrán derecho a una reducción del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante el primer año de contrato, en los términos recogidos en los apartados siguientes.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener, en el momento de la celebración del contrato, una plantilla igual o inferior a 9 trabajadores.
- b) No haber tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador.
- c) No haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24.2.2013, 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.
- d) No haber celebrado con anterioridad otro contrato con arreglo a este artículo, salvo lo dispuesto en el apartado 5.

2. Lo establecido en este artículo no se aplicará en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el contrato se concierte con arreglo al artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- b) Cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos, de acuerdo con el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Cuando se trate de contratos indefinidos incluidos en el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

3. Los beneficios a que se refiere el apartado 1, sólo se aplicarán respecto a un contrato, salvo lo dispuesto en el apartado 5.

4. Para la aplicación de los beneficios, la empresa 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 período 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 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 período de prueba.

5. En los supuestos a que se refiere el último inciso del primer párrafo del apartado 4, se podrá celebrar un nuevo contrato al amparo de este artículo, si bien el período total de reducción no podrá exceder, en conjunto, de 12 meses.

6. 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.

7. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

**Apuntes:**

- *Los incentivos a la contratación previstos en este artículo serán también de aplicación cuando el contrato se celebre con jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que cumplan también el resto de requisitos previstos.*
- *Estas medidas se mantendrán en vigor hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %, tal y como se establezca reglamentariamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

### Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven

1. Tendrán derecho a una reducción del 100 % de todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, durante los 12 meses siguientes a la contratación, los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años, y sin trabajadores asalariados, que a partir del 24.2.2013 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 45 años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante 12 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.

2. Para la aplicación de los beneficios contemplados en este artículo, 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 período de prueba. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

3. En los supuestos a que se refiere el apartado 2, se podrá celebrar un nuevo contrato al amparo de este artículo, si bien el período total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de 12 meses.

4. 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.

5. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la sección I 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 2.7.

**Apuntes:**

- *Los incentivos a la contratación previstos en este artículo serán también de aplicación cuando el contrato se celebre por jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad*

*igual o superior al 33%, siempre que cumplan también el resto de requisitos previstos en dicho artículo.*

- *Estas medidas se mantendrán en vigor hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %, tal y como se establezca reglamentariamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

### Primer empleo joven

1. Para incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional, las empresas podrán celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a 3 meses.

2. Estos contratos se registrarán por lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, salvo lo siguiente:

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

b) La duración mínima del contrato será de 3 meses.

c) La duración máxima del contrato será 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.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

d) El contrato 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. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24.2.2013, 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.

En el supuesto de contratos de trabajo celebrados con trabajadores para ser puestos a disposición de empresas usuarias, la limitación establecida en el párrafo anterior se entenderá referida en todo caso a la empresa usuaria.

4. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de 3 meses desde su celebración, transformen en indefinidos los contratos a que se refiere este artículo tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante 3 años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50 % 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).

En el supuesto de trabajadores contratados conforme a este artículo y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho a idéntica bonificación, bajo las condiciones establecidas en el párrafo anterior, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido, siempre que

hubiera transcurrido un plazo mínimo de 3 meses desde la celebración del contrato inicial.

En el supuesto a que se refiere el párrafo anterior, la obligación establecida en el apartado 5 de este artículo se entenderá referida en todo caso a la empresa usuaria.

5. 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, 12 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 período de prueba.

6. 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.

7. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación, en cuanto a los incentivos, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

**Apuntes:**

- *Los incentivos a la contratación previstos en este artículo serán también de aplicación cuando el contrato se celebre con jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que cumplan también el resto de requisitos previstos.*
- *Estas medidas se mantendrán en vigor hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %, tal y como se establezca reglamentariamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

### Incentivos a la contratación en prácticas

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de 30 años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.

2. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor 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.

En los supuestos en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 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 %.

3. 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.

4. En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto, en cuanto a los incentivos, en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en el artículo 2.7.

**Apuntes:**

- *Los incentivos a la contratación previstos en este artículo serán también de aplicación cuando el contrato se celebre con jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que cumplan también el resto de requisitos previstos.*
- *Estas medidas se mantendrán en vigor hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %, tal y como se establezca reglamentariamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*
- *Téngase en cuenta que se ha suprimido el último párrafo de la letra c) del artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, que establecía que “no se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa”.*

**Incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de economía social**

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

a) Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante 3 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 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

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 3 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.

2. En relación al apartado 1.a), se aplicará lo establecido en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 6.2.

En lo no previsto en el apartado 1.b), se aplicará lo establecido en la sección I del título I de 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.

**Apuntes:** *Los incentivos a la contratación previstos en este artículo serán también de aplicación cuando el contrato se celebre con jóvenes menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que cumplan también el resto de requisitos previstos.*

**Contratos e incentivos vigentes**

Los contratos de trabajo, así como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los mismos, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.