

REDUCCIÓN DE CUOTAS EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL PARA JÓVENES MENORES O IGUAL A 30 AÑOS Y PARADOS DE LARGA DURACIÓN

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

Personas desempleadas **inscritas ininterrumpidamente** en la oficina de empleo, **al menos desde el 1 de enero de 2011**, y que pertenezca a alguno de estos colectivos:

- **Jóvenes** hasta 30 años de edad, inclusive.
- **Personas desempleadas** inscritas en la oficina de empleo, al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Los contratos por tiempo indefinido, incluidos los fijos discontinuos o temporales, objeto de la ayuda deberán celebrarse a tiempo parcial y formalizarse por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
- La jornada a tiempo parcial deberá estar comprendida entre el 50 y 75 % de la jornada a tiempo completo comparable.
- En el supuesto de contrato temporal, éste tendrá una duración inicial de al menos 6 meses.

- No se podrá aplicar la reducción en la modalidad de interinidad y relevo. Tampoco se podrán beneficiar de la medida los contratos temporales que no se pueden concertar a tiempo parcial (contrato para la formación y contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación). En los contratos en que se puede aplicar la reducción se recogerá tal posibilidad en una cláusula específica, siendo necesario acompañar al contrato el anexo "Contrato con derecho a reducción de cuotas" (Real Decreto Ley 1/2011. Mod. PE-224), debidamente cumplimentado.
- Esta media tendrá una duración de 12 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 1/2011. Contratos indefinidos o temporales a tiempo parcial que se celebren entre el 13 de febrero 2011 y el 12 de febrero de 2012.

INCENTIVOS

- Reducción, en los 12 meses siguientes a la contratación, del 100 % en las cotizaciones empresariales de la Seguridad Social. En el supuesto de empresas con 250 trabajadores o más la reducción de cuotas será del 75 %.
- Se pueden acoger posteriormente, una vez transcurridos los 12 meses de aplicación de la reducción, al programa vigente de incentivos, tanto los contratos temporales como indefinidos, si los trabajadores pertenecen a alguno de los colectivos de la Ley 35/2010 (jóvenes hasta 30 años con problemas de empleabilidad y mayores de 45 años, en ambos casos inscritos como desempleados 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación) o de la Ley 43/2006 (personas con discapacidad, víctimas de la violencia de género o doméstica, personas en riesgo de exclusión social) restando del periodo correspondiente de bonificación el de aplicación de la reducción.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La contratación debe suponer incremento neto de plantilla, para su cálculo se tomará como referencia el promedio de plantilla en los noventa días anteriores a la contratación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la contratación. Se excluyen las extinciones de contratos en los noventa días anteriores por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez del trabajador.
- Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la reducción, el nivel de empleo alcanzado con la contratación. No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez del trabajador.
- El incumplimiento de la obligación del mantenimiento del nivel de empleo alcanzado con la contratación dará lugar al reintegro de las reducciones aplicadas.
- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por reducción de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 12/2001,

de 9 de julio (BOE de 10 de julio), modificada por el Art. 3 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre), siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición.

TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE LOS TEMPORALES

- Los contratos temporales que se transformen en indefinidos, antes del transcurso de un año desde la celebración del mismo, con la misma jornada u otra superior, podrán tener derecho a las bonificaciones establecidas en el artículo 10 de la Ley 35/2010 si la persona desempleada, en el momento de la contratación inicial, pertenece a alguno de los colectivos de la citada ley, aplicando la bonificación prevista para cada uno de los colectivos y restando del periodo correspondiente de bonificación el de aplicación de la reducción.
- Los contratos en prácticas que se transformen en indefinido, antes del transcurso de un año desde la celebración del mismo, podrán acogerse a la bonificación establecida por la transformación de contratos en el artículo 10.3 de la Ley 35/2010. No obstante, si el contratado en prácticas fuese, en el momento de la contratación, mayor de 45 años inscrito al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, la empresa podrá optar entre aplicarse la bonificación contemplada en el citado artículo 10.3 o la que corresponda al colectivo mayor de 45 años en el artículo 10.2 de la citada ley 35/2010.
- En ambos casos restando del periodo correspondiente de bonificación el de aplicación de la reducción.

NORMATIVA

- Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero (B.O.E. del 12 de febrero).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).