

TEMA: LABORAL - FISCAL
ASUNTO: CONTRATO TEMPORAL PARA JOVENES.

El Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo al crecimiento y de la creación de empleo, publicado en el BOE nº 47, de 23 de febrero de 2013.

La entrada en vigor es el **24 de Febrero de 2013, y con vigencia indefinida.**

Se establecen una serie de Estímulos a la Contratación de Jóvenes, hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%. Al objeto de adquirir la primera experiencia profesional para jóvenes, tenemos que:

3.- CONTRATO PRIMER EMPLEO JOVEN.		
Empresas y AUTONOMOS		
Trabajador	Duración	Contrato / Jornada
Menor de 30 años: – Desempleado.	<ul style="list-style-type: none"> • Mínimo 3 meses • Máximo 6 meses (Salvo que el convenio colectivo lo permita)	Temporal: ○ Tiempo Completo ○ Tiempo Parcial (superior del 75%)

Los **Requisitos** que conlleva este Contrato de Primer Empleo Joven, son los siguientes:

- ❖ Se considerará **causa del contrato** la adquisición de una **primera experiencia profesional.**
- ❖ No deber haber Despido Improcedentes, en los 6 meses anteriores al nuevo contrato. La Limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este RDL, 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.

3.1- BONIFICACION POR TRANSFORMACION EN INDEFINIDO.		
Empresas y AUTONOMOS		
Plazo Mínimo:	Bonificación en Cuota Empresarial	Duración / Jornada
A partir de los 3 meses, se podrá Transformar en Indefinido con Bonificación	<ul style="list-style-type: none"> • Hombre: 500 euros/año (41,67 €/mes) • Mujer: 700 euros /año (58,33 €/mes) 	○ Duración: 3 años. ○ Jornada mínima debe ser del 50%.

- ❖ **Mantener el empleo** de la transformación durante, **al menos, 3 años** para tener derecho a la Bonificación.
- ❖ **Mantener el nivel de empleo** alcanzado con la transformación, durante, **al menos, 12 meses.**

NOTA 1: 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.