

INFORME SOBRE SUBVENCIONES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO.

PROGRAMA 1. REDUCCIÓN DE LAS COTIZACIONES EMPRESARIALES POR CONTINGENCIAS COMUNES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

La aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes se reducirá, en los supuestos de contratación indefinida, a las siguientes cuantías:

- a) Si la contratación es a tiempo completo, 100 euros mensuales.
- b) Si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, 75 euros mensuales.
- c) Si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, 50 euros mensuales.

Estas reducciones se aplicarán durante un período de 24 meses, computados a partir de la fecha de efectos del contrato y respecto de los celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

Finalizado el período de 24 meses, y durante los 12 meses siguientes, las empresas que al momento de celebrar el contrato al que se aplique la reducción cuenten con menos de diez trabajadores tendrán derecho a una reducción equivalente al 50 por 100 de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado de manera indefinida.

Requisitos a cumplir para beneficiarse:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación de la aportación empresarial reducida. Si durante el período de aplicación de la reducción existiese una falta de ingreso, total o parcial, de las obligaciones en plazo reglamentario, se producirá la pérdida automática de la reducción a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.

b) No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción. Tampoco podrán haberse extinguido contratos de trabajo por despidos colectivos realizados en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

c) Celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa.

d) Mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la reducción.

e) No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de la infracción grave.

Exclusiones:

-Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

-Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial. Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior la contratación de los hijos que reúnan las condiciones previstas en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.



-Contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

- Contratación de empleados que excepcionalmente pueda tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 y 21, y en la disposición adicional vigésima y vigésimo primera de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014 (empleados públicos, personal de sociedades mercantiles y personal de fundaciones del sector público y de los consorcios).

- Contratación de trabajadores que hubieren estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

-Contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación para el supuesto de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubieran extinguido antes del 25 de febrero de 2014.

1. ° Si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce a los doce meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 100 por 100 de la citada diferencia.

2. ° Si tal incumplimiento se produce a los veinticuatro meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 50 por 100 de la citada diferencia.

3. ° En caso de que el incumplimiento se produjera a los treinta y seis meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 33 por 100 de la citada diferencia.

PROGRAMA 2.- SUBVENCIONES PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS.

Cuantías de las subvenciones por contrato indefinido o conversión de contrato temporal formativo y de relevo a indefinido:

a) En función de la duración de la jornada:

- Contratos a tiempo completo: 6000€.

-Contratos a tiempo parcial: 3000€.

b) En los casos de mujeres víctimas de violencia de género, dichos importes se incrementarán en 1000€ y 600€, respectivamente.

c) Si la persona contratada es titulado universitario y el contrato indefinido se realiza para el desarrollo de tareas propias de su titulación:

-A tiempo completo: 7500€.

-A tiempo parcial: 4500€.

Requisitos generales para obtener la subvención:

-Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

-Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

-Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones económicas con la Seguridad Social.

La solicitud estará a disposición de los interesados en el sitio web www.sefcarm.es.

El plazo de presentación de la solicitud es de 30 días naturales, siguientes a la fecha de alta en la Seguridad Social del trabajador contratado.

La resolución se dictará en un plazo máximo de 6 meses contados desde la fecha de entrada de la solicitud en el Registro.

Obligaciones de los beneficiarios:

- Mantenimiento del puesto de trabajo. El órgano competente realizará un seguimiento durante un período de dos años (730 días).
- El contrato objeto de subvención habrá de mantenerse en los términos pactados, no admitiéndose modificación de la jornada “a la baja”, aunque sí podrá incrementarse.
- Obligación de sustitución: Si durante los dos primeros años del contrato indefinido se produjera su extinción, sin que fuere por despido declarado improcedente o cuando no exista la obligación de reserva del puesto, deberá proceder a sustituir al trabajador cuyo contrato se extinguió o suspendió. El número máximo de sustituciones admitidas será el de uno, realizada en el plazo de tres meses.

Exclusiones de la concesión de subvención:

- Contrataciones a trabajadores que hubiesen prestado servicios en la empresa en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación objeto de subvención con contrato indefinido.
- Contrataciones de personas que hayan finalizado su relación laboral indefinida en otra empresa en los tres meses previos (no se aplica cuando se deba a despido improcedente o colectivo).
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive.
- La contratación de personas que ostenten la condición de socio.
- La novación de los contratos como consecuencia de subrogación empresarial.
- La contratación en el supuesto de relaciones laborales de carácter especial (artículo 2 Estatuto de los Trabajadores).
- Los contratos indefinidos pactados a tiempo parcial, que estipulen una jornada inferior al 50% de la prevista como ordinaria, así como los fijos discontinuos.
- Las empresas que hubieren efectuado, en los doce meses anteriores al inicio del contrato por el que se solicita la subvención, despido calificado como improcedente.
- Las empresas de trabajo temporal.
- Las empresas con sanción o sentencia firmes, por infracciones en materia de discriminación salarial por razón de sexo o cualquier otro tipo de trato desigual.
- Las contrataciones efectuadas con infracciones de la legislación laboral o de Seguridad Social.
- Las empresas que hubieren sido excluidas por sanción firme de los beneficios derivados de los programas de empleo.
- Las empresas con una plantilla de 50 o más trabajadores que no tengan cubierta la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- Las contrataciones de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.
- Las empresas que, en el momento de realizar la propuesta de resolución de concesión de la subvención, no mantengan en su plantilla al trabajador por cuya contratación se solicitó la subvención.

PROGRAMA 3.- SUBVENCIONES PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL (BONO EMPLEO JOVEN) Y DEL CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS.

Cuantías:

-Bono empleo Joven: la subvención será de 400€ por mes completo, con el límite de doce mensualidades, para las contrataciones de duración determinada de 6 o más meses. Las posibles prórrogas de los contratos iniciales subvencionados no darán lugar al incremento de la subvención obtenida.

-Fomento del contrato en prácticas: se subvencionará con 1800€ cada contrato de trabajo en prácticas con una duración de 6 meses, incrementándose en 200€ la subvención por cada mes completo adicional, y con el límite máximo subvencionable de dos años, es decir, de 5400€.

Una empresa no podrá obtener más de diez subvenciones con cargo al mismo ejercicio presupuestario.

El pago de las subvenciones se realizará de una sola vez por transferencia a la cuenta bancaria indicada por el beneficiario en la solicitud.

Requisitos generales para obtener la subvención:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones económicas con la Seguridad Social.

La solicitud estará a disposición de los interesados en el sitio web www.sefcarm.es.

El plazo de presentación de la solicitud es de 30 días naturales, siguientes a la fecha de alta en la Seguridad Social del trabajador contratado.

La resolución se dictará en un plazo máximo de 6 meses contados desde la fecha de entrada de la solicitud en el Registro.

Exclusiones de la concesión de subvención:

- Contrataciones a trabajadores que hubiesen prestado servicios en la empresa en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación objeto de subvención con contrato indefinido.
- Contrataciones de personas que hayan finalizado su relación laboral indefinida en otra empresa en los tres meses previos (no se aplica cuando se deba a despido improcedente o colectivo).
- Contrataciones de trabajadores que hubiesen estado trabajando temporalmente en los últimos 12 meses en la empresa.
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive.
- La contratación de personas que ostenten la condición de socio.

- La novación de los contratos como consecuencia de subrogación empresarial.
- La contratación en el supuesto de relaciones laborales de carácter especial (artículo 2 Estatuto de los Trabajadores).
- Las empresas que hubieren efectuado, en los doce meses anteriores al inicio del contrato por el que se solicita la subvención, despido calificado como improcedente.
- Las empresas de trabajo temporal.
- Las empresas con sanción o sentencia firmes, por infracciones en materia de discriminación salarial por razón de sexo o cualquier otro tipo de trato desigual.
- Las contrataciones efectuadas con infracciones de la legislación laboral o de Seguridad Social.
- Las empresas que hubieren sido excluidas por sanción firme de los beneficios derivados de los programas de empleo.
- Las empresas que teniendo la obligación legal, no tengan cubierta la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- Las contrataciones de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.
- Las empresas que, en el momento de realizar la propuesta de resolución de concesión de la subvención, no mantengan en su plantilla al trabajador por cuya contratación se solicitó la subvención.
- Las empresas que se encuentren en concurso de acreedores.
- Las contrataciones realizadas a tiempo parcial.
- Las contrataciones que no se adecúen a la titulación del trabajador.