

<b>CONTRATO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cualquier modalidad contractual vigente de contratos a tiempo parcial, sea temporal o indefinida, excepto el contrato de interinidad y el de relevo.</li> <li>● En caso de contrato temporal, la duración mínima será de 6 meses.</li> <li>● La jornada deberá estar comprendida entre un 50% y un 75% de un trabajador comparable a tiempo completo.</li> <li>● La fecha de inicio del contrato debe de estar comprendida entre el 13/02/2011 y el 12/02/2012.</li> </ul>
<b>TRABAJADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El trabajador/a debe de estar inscrito ininterrumpidamente desde el día 01/01/2011 en la Oficina de Empleo.</li> <li>● Y debe de pertenecer a uno de los siguientes colectivos: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Edad igual o inferior a 30 años.</li> <li>b) Llevar inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación</li> </ul> </li> </ul>
<b>EMPRESA</b>	<p>√ <b>La contratación debe de suponer un incremento neto de la plantilla de la empresa.</b></p> <p>Para calcular dicho incremento se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos o temporales en el periodo de los 90 días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculando como el cociente de dividir entre 90 el sumatorio de los contratos indefinidos o temporales que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los 90 días anteriores a la contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos o temporales que se hubieran extinguido por despido declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.</p> <p>√ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el período de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.</p> <p>√ No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.</p> <p>√ 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, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.</p> <p>√ Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa 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.</p>
<b>INCENTIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reducción del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante los 12 meses siguientes a la contratación en empresas con menos de 250 trabajadores.</li> <li>● Reducción del 75 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante los 12 meses siguientes a la contratación en empresas con mas de 250 trabajadores.</li> <li>● Si se realiza un contrato indefinido y tener derecho a la bonificación en el momento de la formalización según la Ley 35/2010, transcurrido el año de la reducción podrán en su caso acogerse a la bonificación correspondiente por el tiempo que restara de la misma, descontando el tiempo de la reducción.</li> <li>● Si el contrato temporal se transforma en indefinido, durante el transcurso de un año desde su fecha de inicio, se tendrán derecho a las bonificaciones si procede establecidas en el artículo 10 de la ley 35/20010, descontando el tiempo de reducción.</li> <li>● Todos los contratos temporales que hayan obtenido reducción de cuotas, podrán transformarse en indefinidos, acogiéndose a la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, siempre que la transformación tenga lugar antes del transcurso de los 12 meses siguientes a la contratación inicial.</li> </ul>
<b>OBLIGACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Las empresas que se acojan a estas reducciones están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la reducción, el nivel de empleo alcanzado con la contratación realizada.</li> </ul>
<b>NORMATIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Real Decreto Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.</li> </ul>