

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA

ÍNDICE

- VENTAJAS E INCENTIVOS DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA
- REQUISITOS DEL TRABAJADOR
- SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL
- REQUISITOS DE LA EMPRESA

1. VENTAJAS E INCENTIVOS DEL CONTRATO

¿Qué es el Contrato a Tiempo Parcial con Vinculación Formativa?

Es una medida de estímulo a la contratación y creación de empleo, de la que se pueden beneficiar tanto los empresarios como los trabajadores. Esta medida está regulada en el art. 9 del RD-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Los empresarios encuentran en esta medida de incentivo a la contratación una solución rápida y muy ventajosa para incorporar personal a su plantilla.

¿Cuáles son las ventajas e incentivos de este tipo de contrato?

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 trabajadores, o del 75% en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a 250 trabajadores, durante un máximo de 12 meses.
- Puede ser prorrogado por otros 12 meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo de los doce primeros meses*.
- Posibilidad de Formación Programada (bonificada)
- Sin horas presenciales por parte del trabajador.
- Alta inmediata del trabajador sin necesidad de tiempo de espera.

() Reducción practicada durante 12 meses como máximo y con posibilidad de prorrogarlo otros 12 meses, pero respetando la naturaleza y regulación legal del modelo de contrato adoptado.*

¿A qué tipo de contrato se puede aplicar este incentivo?

Este tipo de incentivo se puede aplicar a los contratos indefinidos y a los temporales en sus tres modalidades: los de obra o servicio, los eventuales por circunstancias de la producción y los de interinidad siempre y cuando se ajusten a una jornada parcial que no exceda del 50% (salvo en los casos de trabajadores acogidos al Sistema de Garantía Juvenil, que podrá llegar al 75% de forma pactada).

2. REQUISITOS DEL TRABAJADOR

El trabajador debe estar inscrito en la oficina de empleo y ser menor de 30 años, o menor de 35 con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, y además que cumpla al menos UNO de los siguientes requisitos:

- Ser persona beneficiaria del Sistema de Garantía Juvenil. A partir de la entrada en vigor del *R.D. Ley 6/2016 de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil*, todos los jóvenes inscritos en los Servicios Públicos de Empleo, que cumplan con los requisitos de la Garantía Juvenil, serán inscritos automáticamente en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Este requisito constituye una **novedad**. De esta forma, todos los menores de 30 años inscritos en la oficina de empleo, pueden ser contratados a tiempo parcial con vinculación formativa, con una jornada del 75%, en lugar del 50% en caso de no estar inscrito.

- No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses.
- Proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009), de acuerdo con su artículo 3.d).
- Ser desempleado inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos durante 12 meses, durante los 18 meses anteriores a la contratación.
- Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de Formación Profesional o Certificado de Profesionalidad.

3. SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

¿Cuáles son los requisitos para ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil?

Mediante el RD Ley 6/2016, se simplifican los requisitos para ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, constituyéndose como requisitos actuales:

- Tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la Unión o de los Estados parte del Acuerdo Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia.
- También podrán inscribirse los extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar.
- Estar empadronado en cualquier localidad del territorio nacional español.
- Tener más de 16 años y menos de 30 en el momento de solicitar la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- No haber recibido formación ni haber estado trabajando el día anterior a la solicitud de inscripción.

4. REQUISITOS DE LA EMPRESA

Los requisitos que debe cumplir la empresa para poder realizar esta modalidad de contrato son los siguientes:

- Esta medida de incentivo se aplica a las empresas, incluidos los trabajadores autónomos.
- Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, no deberán haber realizado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 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.
- Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los Incentivos.

- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.