

### AYUDA PARA LA CONTRATACIÓN DE UN PRIMER TRABAJADOR

---

Tanto para los que acaban de crear su empresa como en el caso de los artesanos independientes sin plantilla, la contratación de un primer trabajador es una etapa simbólica e importante, a veces difícil de franquear. De entre las micro-empresas y las pequeñas y medianas empresas, 1.200.000 no cuentan con ningún trabajador. A ellas está destinada esta medida.

Anunciada el 9 de junio de 2015 por el primer ministro, esta medida está destinada a ayudar a las micro-empresas que no empleadoras, a tomar la decisión de contratar.

El decreto nº 2015-806 de 3 de julio 2015 instituye esta ayuda, que se aplica en cualquier empresa que no ha tenido ningún empleado desde al menos 12 meses y que contrata a un trabajador, ya sea con un contrato de duración indefinida o de duración determinada, por más de 12 meses.

Dicha ayuda alcanza la cantidad de 4.000 euros en dos años, y es abonada por la Agencia de Servicios y Pagos (ASP) en el caso de los contratos con efectos del 9 de junio 2015 a 8 de junio 2016.

#### Empresas afectadas

La ayuda para la contratación de un primer trabajador está destinada a las micro-empresas que contratan a un primer trabajador.

La empresa no debe pertenecer a un grupo, y no afecta a los particulares empleadores.

#### Qué clase de contrato

El beneficio de esta ayuda financiera está reservado a la primera contratación de un trabajador, con un CDI o un CDD de más de 12 meses de duración.

La empresa no debe haber estado ligada a un trabajador con un contrato de trabajo continuado más allá del periodo de prueba, en los 12 meses que preceden la contratación del trabajador por el que se solicita la ayuda.

#### Importe de la ayuda

Se trata de una ayuda financiera de 4.000 euros como máximo, en dos años.  
Se abona en el plazo de cada periodo trimestral, a razón de 500 euros por trimestre.

#### Cuándo

La medida es temporal y se aplica a los contratos cuya ejecución comienza entre el 9 de junio de 2015 y el 8 de junio de 2016.

#### Es acumulable con otras ayudas

Esta ayuda no es acumulable con ninguna otra ayuda del Estado destinada a la inserción, al acceso o al retorno al empleo.

## De qué manera

El dispositivo es objeto de una solicitud simplificada en los seis meses que siguen a la firma del contrato, mediante un formulario en línea.

En los tres meses siguientes al plazo trimestral, la empresa transmite a la Agencia de Servicios y Pagos (ASP), en forma desmaterializada, una certificación de presencia del trabajador, que permita calcular el importe de la ayuda.

## Empresas afectadas

- Los particulares: Los particulares empleadores no se pueden beneficiar de esta ayuda;
- Los comités de empresa: Sí pueden beneficiarse de esta ayuda, siempre y cuando reúnan todos los requisitos;
- El gerente de una empresa: Puede disfrutar de esta ayuda en la contratación de un asociado o un co-gerente;
- Una agrupación de empresarios. Es una empresa, por lo tanto sí reúne las condiciones para contratar a un primer trabajador, puede beneficiarse de esta ayuda.
- El contrato de trabajo que se examinará para determinar si una agrupación de empresarios se puede beneficiar de dicha ayuda será el del trabajador permanente de la agrupación y el del trabajador puesto a disposición de las empresas adherentes a la agrupación.
- Las asociaciones: Sí; una asociación está asimilada a una empresa como empleador de derecho privado;
- Un auto-emprendedor: Sí, el régimen de los microemprendedores (antes denominados auto-emprendedores) es compatible con el abono de la ayuda para la contratación de un primer trabajador;
- La forma jurídica de una sociedad o una empresa no influye a la hora de determinar si tiene o no derecho a la ayuda. Sólo la existencia de un contrato que vincule el dirigente a la empresa obstaculiza el beneficio de esta ayuda.
- Un gerente de sociedad asalariado: Sí tiene derecho a la ayuda, siempre y cuando respete las condiciones acumuladoras siguientes:
  - La empresa debe ser una Sociedad de Responsabilidad Limitada (Sarl), y
  - El gerente debe ser minoritario.

Generalmente, un gerente de empresa sólo puede beneficiarse de la ayuda para la contratación de un primer trabajador si él mismo no es titular de un contrato de trabajo que lo vincule a la empresa (falta de vínculo de subordinación).

## Criterios de atribución de la ayuda

- La fecha que se tendrá en cuenta en el momento de la instrucción del expediente de solicitud es la de la contratación efectiva del trabajador, es decir, la que corresponde al primer día de la ejecución del contrato de trabajo.
- Cuando dos sociedades distintas pretendan beneficiarse de esta ayuda, ésta será prorrateada en función de la jornada de trabajo en cada empresa.
- Una empresa que haya empleado a uno o varios trabajadores durante periodos cortos en el transcurso de los 12 meses que preceden la contratación, no puede beneficiarse de esta ayuda puesto que ha estado vinculada a un trabajador con un contrato de trabajo de corta duración, o que se ha prolongado tras el periodo de prueba, en el transcurso de los 12 meses que preceden la contratación.
- El decreto nº 2015-806 de 3 de julio, no impone jornada semanal mínima ni máxima para poder beneficiar de la ayuda. La normativa de la duración de la jornada laboral aplicable es la del convenio colectivo o las disposiciones legislativas en materia de

duración del tiempo de trabajo. En el caso de los trabajadores con jornada parcial, el importe de la ayuda se prorratea en función de la cuota del tiempo de trabajo.

### **Acumulación de la ayuda para la contratación de un primer trabajador con otras ayudas**

- Por lo que se refiere a los contratos de trabajo en alternancia, la ayuda para la contratación de un primer trabajador no se concede al contrato de aprendizaje ni al contrato de profesionalización.
- Cuando una empresa emplea a un aprendiz con un contrato de trabajo, ésta no se puede considerar como una empresa que no ha contratado a ningún trabajador en los últimos 12 meses.
- Las empresas situadas en zonas de revitalización rural que a este título se benefician de la exoneración de las cargas sociales por la contratación de un trabajador, no pueden acumular esta ayuda con otro dispositivo de ayuda, en particular la del “primer trabajador”.
- La empresa que emplea a trabajadores procedentes de una ETT sí puede beneficiarse de la ayuda para la contratación de un primer trabajador.
- Una empresa puede acumular la ayuda para el “primer trabajador” con una ayuda de un Consejo regional para la contratación (por ejemplo, la de una colectividad local), siempre y cuando ésta última no sea una ayuda estatal.
- Una empresa que se beneficia de la ayuda destinada a los desempleados que crean una empresa (la ACCRE), dado que no es una ayuda estatal, sí puede beneficiarse de la ayuda para la contratación de un primer trabajador.
- Las ayudas abonadas a los trabajadores discapacitados son compatibles con la ayuda para la contratación de un primer trabajador desde el momento que no son financiadas por el Estado.

### **Rescisión del contrato de trabajo**

Cuando un trabajador que ha sido contratado después del 9 de junio de 2015 abandona la empresa, ésta no puede continuar beneficiándose de la ayuda puesto que el trabajador que le daba derecho a este beneficio ya no está vinculado a ella por un contrato de trabajo.

En el caso de que esta empresa contrate a un nuevo trabajador, por derogación se le mantiene la posibilidad de beneficiarse de la ayuda en los casos de ruptura del periodo de prueba, de jubilación, dimisión, despido por falta grave o muy grave, por inaptitud o por fallecimiento.

Puede entonces realizar una nueva solicitud de la ayuda en aplicación de estos casos derogatorios.

Sin embargo, su cuantía total no puede exceder 4.000 euros, una vez deducidas las cantidades ya percibidas a título del primer trabajador contratado que le permitió beneficiarse de la misma.

Dicha ayuda no se abona durante los periodos en los que el contrato de trabajo está suspendido (por ejemplo, por baja por enfermedad). Por el contrario, la duración del abono de la misma se corre por un periodo igual al de suspensión del contrato, sin poder, no obstante, prolongarse más allá de la fecha de marcha de la empresa del trabajador.