

DEDUCCIÓN POR CREACIÓN DE EMPLEO: APOYO A EMPRENDEDORES

Los contratos de apoyo a los emprendedores han sido **derogados** a partir de 01/01/2019. No obstante, como **régimen transitorio** se establece que los contratos que se hayan celebrado con anterioridad a esa fecha, continúan rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su celebración, por lo que esa derogación alcanza a los incentivos fiscales que el IS tiene para esos contratos, sin perjuicio de que tales incentivos se mantengan para los contratos formalizados antes de dicha fecha.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores se formalizaba por escrito, y sólo podía concertarse por empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación.

La empresa que celebraba este tipo de contrato, además de generar derecho a la aplicación de bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, podía aplicar los siguientes incentivos fiscales:

- 1) Empresas **sin personal contratado**. Consiste en una **deducción de 3.000 euros** en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades por el **primer trabajador** que sea **menor de 30 años** y que se contrate a través del nuevo **contrato de trabajo** por tiempo indefinido de **apoyo a los emprendedores**.
- 2) Empresas **con una plantilla inferior a 50 trabajadores** en el momento en que concierten contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Consiste en una deducción en la cuota íntegra del impuesto, condicionada a la contratación de desempleados que sean beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo a través de la figura del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

La deducción será del **50% de la menor** de las siguientes cantidades:

- El importe de la **prestación por desempleo** que el trabajador tuviera **pendiente de percibir** en el momento de la contratación.
- El importe correspondiente a **doce mensualidades** de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.

Esta segunda deducción resultará de aplicación respecto de aquellos contratos realizados en el periodo impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 de trabajadores, y la misma se sujeta, adicionalmente, a los siguientes requisitos:

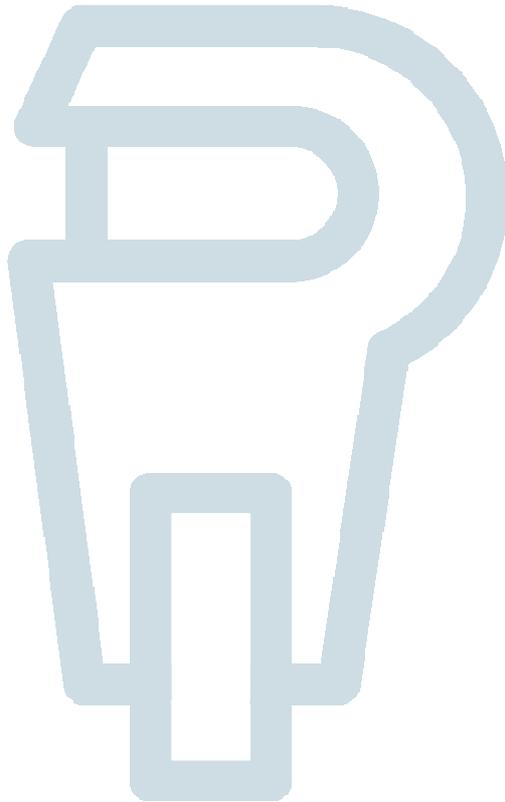
- En los doce meses siguientes al inicio de la relación laboral, se debe producir, respecto de cada trabajador, un **incremento de la plantilla media total** de la entidad en, al menos, una unidad respecto a la existente en los doce meses anteriores.
- El trabajador contratado debe haber percibido la **prestación por desempleo** durante, al menos, **tres meses antes del inicio de la relación laboral**. A estos efectos, se establece que el trabajador proporcionará a la entidad un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

Las normas comunes aplicables a ambos incentivos son:

1. Los dos incentivos anteriores son **compatibles entre sí**.
2. Las deducciones en la cuota íntegra **se aplicarán en el periodo impositivo en que finalice el periodo de prueba de un año** exigido en el correspondiente tipo de

contrato, y estarán condicionadas al **mantenimiento de la relación laboral durante al menos 3 años⁽¹⁾** desde la fecha de su inicio.

3. El trabajador contratado que diera derecho a una de las deducciones anteriormente expuestas **no se computará** a efectos del incremento de plantilla para la aplicación de la **libertad de amortización para empresas de reducida dimensión**.
4. En ambas modalidades de deducción, si se trata de **contratos a tiempo parcial**, las deducciones se aplican de **manera proporcional** a los periodos de trabajo pactado en el contrato.



⁽¹⁾ No obstante, no se entenderá incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga, una vez transcurrido el periodo de prueba, por causas objetivas o despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.