

El sábado 28 de febrero de 2015, se ha publicado en el BOE número 51 esta norma que ya ha entrado en vigor al día siguiente de su publicación. En cuanto a su estructura cuenta con 11 artículos, 6 Disposiciones adicionales, 3 Disposiciones transitorias, 1 Disposición derogatoria y 3 Disposiciones finales.

En el Título I. Medidas urgentes para la reducción de la carga financiera, se regulan mejoras del Acuerdo extrajudicial de pagos, por medio de la modificación de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, y se introduce un mecanismo efectivo de segunda oportunidad para las personas físicas.

El Título II. Otras medidas del orden social, está dividido en tres capítulos.

En el Capítulo I. Medidas en el ámbito tributario y de las Administraciones públicas, se regulan toda una serie de medidas en el ámbito tributario destinadas a rebajar la carga fiscal de determinados colectivos especialmente vulnerables y principalmente la exclusión de la obligación de presentar declaración en el Impuesto sobre Sociedades a aquellas entidades, cuyos ingresos totales del período impositivo no superen 50.000 euros anuales, siempre que el importe total de los ingresos correspondientes a rentas no exentas no supere 2.000 euros anuales y que todas sus rentas no exentas estén sometidas a retención.

En el Capítulo II. Medidas relativas al fomento del empleo indefinido, el empleo autónomo y la protección social agraria, se regulan las siguientes tres cuestiones.

1) Mínimo exento de cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido.

Se regula, con efectos de 1 de marzo de 2015, un mínimo exento, de 500 euros mensuales. Esta medida significa una reducción de igual cuantía en todos los contratos, por lo que tendrá una mayor incidencia en los salarios más bajos que la tarifa plana, vigente hasta 31 de marzo de 2015, donde la reducción se aplica con independencia de la retribución del trabajador.

Cuantía

Si la contratación es a tiempo completo	500 euros mensuales
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	Cuantía en proporción al % en que disminuya la jornada de trabajo

Por tanto, el ahorro del coste empresarial se sitúa en 1.416 euros al año por trabajador contratado a tiempo completo.

Esta medida es una bonificación, la financiación es a cargo del Estado, únicamente en el caso de que el contrato indefinido se formalice con jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, mientras que en el resto de supuestos su financiación la soporta la Seguridad Social, es decir, con aportaciones de empresarios y trabajadores.

Resulta de aplicación a la cuota patronal por contingencias comunes (23,6% de la base de cotización), por lo que quedan excluidas:

- ✓ . . . ·Cuota por contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y FP.
- ✓ . . . ·Cotización por horas complementarias de los trabajadores a tiempo parcial.
- ✓ . . . ·Cuota obrera por contingencias comunes.

Duración

El beneficio en la cotización se aplicará durante un período de 24 meses, computados a partir de la fecha de efectos del contrato, que debe formalizarse por escrito, y respecto de los celebrados entre la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley y el 31 de agosto de 2016.

Finalizado el período de 24 meses, y durante los 12 meses siguientes, las empresas que en el momento de celebrar el contrato al que se aplique este beneficio contaran con menos de 10 trabajadores tienen derecho a mantener la bonificación o reducción, si bien durante este nuevo período sólo están exentos los primeros 250 euros de la base de cotización o la cuantía proporcionalmente reducida que corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

El beneficio no se aplica a la cotización por horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho al mismo.

Régimen jurídico

Las empresas deben suscribir un contrato indefinido, en cualquiera de sus modalidades, aunque también se aplica con la incorporación como socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas. Para beneficiarse de este beneficio, las empresas deben cumplir los siguientes requisitos:

✓ · · · · 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 del beneficio correspondiente. Si durante el período de bonificación existiese un incumplimiento, se producirá la pérdida automática del beneficio respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta como consumidos a efectos del cómputo del tiempo máximo del beneficio.

✓ · · · · No haber extinguido contratos de trabajo, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los 6 meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al beneficio. La exclusión del derecho al beneficio afectará a un número de contratos equivalente al de las extinciones producidas.

✓ · · · · Celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato.

✓ · · · · Mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la bonificación o reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.

Se examinará el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total cada 12 meses. Para ello, se utilizarán el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito. A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento en la empresa, no se tendrán en cuenta las extinciones por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

✓ · · · · 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 o muy grave.

Este beneficio no se aplica en los siguientes supuestos:

✓ · · · · Relaciones laborales de carácter especial.

✓ · · · · 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 empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos

últimos. Se aplica si se contrata a hijos menores de 30 años, aunque convivan con el trabajador autónomo o si son mayores de 30 años y tienen especiales dificultades para su inserción laboral.

✓ . . . ·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 en el sector público, sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público o consorcios del sector público.

✓ . . . ·Contratación de trabajadores que hubiesen 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 que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los 6 meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

✓ . . . ·Contratación de trabajadores que en los 6 meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa mediante un contrato indefinido.

La aplicación de este beneficio no afectará a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que se calculará aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

La aplicación de este beneficio es incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato, con independencia de los conceptos a los que tales beneficios pudieran afectar, con las siguientes excepciones:

✓ . . . ·Si el contrato indefinido se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, será compatible con la bonificación establecida en este caso.

✓ . . . ·En el caso de que el contrato indefinido se formalice con personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo, será compatible con la ayuda económica de acompañamiento que aquellas perciban.

En los supuestos de aplicación indebida, procede el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes, conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social.

En caso de incumplimiento del requisito relativo al mantenimiento del empleo, quedará sin efecto el beneficio y se deberá proceder al reintegro de la diferencia entre los importes correspondientes a las aportaciones que hubieran procedido en caso de no aplicarse aquélla y las aportaciones ya realizadas, en los siguientes términos:

✓ . . . ·Si el incumplimiento se produce desde la fecha de inicio de la aplicación del respectivo beneficio hasta el mes 12, corresponde reintegrar el 100 % de la diferencia.

✓ . . . ·Si el incumplimiento se produce desde el mes 13 y hasta el mes 24, corresponde reintegrar la diferencia por los meses que hayan transcurrido desde el mes 13.

✓ . . . ·Si el incumplimiento se produce desde el mes 25 y hasta el mes 36, corresponde reintegrar la diferencia por los meses que hayan transcurrido desde el mes 25.

En este caso, no procede exigir recargo e interés de demora.

La obligación de reintegro se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en la LISOS.

2 Bonificación a trabajadores autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.

Bonificación del 100 % de la cuota por contingencias comunes, por un plazo máximo de 12 meses, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador autónomo en los 12 meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento.

Requisitos que ha de cumplir el trabajador autónomo:

- ✓ · · · · Sólo tiene derecho si carece de trabajadores asalariados en la fecha de inicio de la aplicación de la bonificación y durante los 12 meses anteriores a la misma.
- ✓ · · · · Permanencia en alta en el RETA durante el período de la bonificación, así como durante los 6 meses siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la misma.
- ✓ · · · · Existencia de los siguientes supuestos: 1) Cuidado de menores de 7 años que tengan a su cargo o 2) Tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
- ✓ · · · · Contratación de un trabajador, a tiempo completo o parcial (no puede celebrarse por una jornada inferior al 50 % de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable), que debe mantenerse durante todo el periodo de su disfrute. En todo caso, la duración del contrato debe ser, al menos, de 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación.

En caso de incumplimiento, el trabajador autónomo está obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada. Los beneficiarios de la bonificación sólo tienen derecho a su disfrute una vez por cada uno de los sujetos causantes a su cargo.

Esta medida es compatible con el resto de incentivos a la contratación por cuenta ajena.

3 Reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas necesarias para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria en favor de los trabajadores eventuales agrarios de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, afectados por el descenso de producción del olivar como consecuencia de la sequía.

En el Capítulo III. Medidas en el ámbito de la Administración de Justicia, se regulan exenciones de las tasas judiciales, cuyo cambio más relevante es la consideración de sujetos exentos a las personas físicas.

Esperando que esta información sea de utilidad, reciba un cordial saludo.

Arturo Cerveró Duato
Director Relaciones Laborales

Normativa:

[Real Decreto-Ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.](#) (BOE 28/02/2015).

Relaciones Laborales
Confederación Empresarial Valenciana
[t] 963 155 720 | relacioneslaborales@cev.es | www.cev.es |
Plaza Conde de Carlet, 3 · 46003 Valencia

Advertencia Legal | La información contenida en este mensaje es confidencial y para uso exclusivo del destinatario. Si ha recibido este mensaje por error, le agradecemos que nos lo indique y proceda a su eliminación.
Antes de imprimir este mensaje, asegúrese de que es necesario. El medio ambiente está en nuestra mano.