



## CIRCULAR INFORMATIVA

Marzo 2015

### NOVEDADES EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

**Real Decreto-Ley 1/2015 de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social, publicado en el BOE de 28 de febrero de 2015.**

#### **INCENTIVO A LA CONTRATACIÓN ESTABLE**

Este Real Decreto-Ley establece un nuevo **incentivo para la creación de empleo estable**, consistente en la fijación de un mínimo exento en la cotización empresarial por contingencias comunes.

**Supuestos.** Se establece una bonificación en la contratación indefinida, en cualquiera de sus modalidades, ya sea a tiempo completo o parcial, en los siguientes supuestos:

- Si la contratación es a tiempo completo, los primeros 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente a cada mes quedarán exentos de la aplicación del tipo de cotización en la parte correspondiente a la empresa. *(Unos 120 euros aprox.)*
- Si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, un 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo la cuantía se reducirá de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato.

**Duración.** El incentivo durará 24 meses computados a partir de la fecha de efectos del contrato y respecto de los celebrados entre la fecha de entrada en vigor de esta norma, 1 de marzo de 2015, 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 contaran con menos de diez trabajadores tendrán derecho a mantener la bonificación, si bien durante este nuevo período estarán exentos de la aplicación del tipo de cotización los primeros 250 euros de la base de cotización o la cuantía proporcionalmente reducida que corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

**Requisitos.** Las empresas para beneficiarse de este incentivo deberán:

- 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.
- No haber extinguido contratos de trabajo por despidos basados en causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes o bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al beneficio previsto en este artículo.
- Celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa.
- Mantener durante un periodo de 36 meses 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 doce meses.
- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de la infracción laboral grave.

**Exclusiones.** El beneficio en la cotización previsto en este artículo no se aplicará 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 entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior la contratación de los hijos que reúnan las condiciones previstas en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- 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 seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.
- Contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido.

**Incumplimiento.** En los supuestos de aplicación indebida del respectivo beneficio, por incumplir las condiciones establecidas, procederá el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondiente. Asimismo puede ser causa de sanción de acuerdo con la Ley de sanciones e infracciones del orden social.

**Bonificación a trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.**

Apuntamos sucintamente que este RD-Ley modifica el Estatuto del Trabajo Autónomo en el sentido que a partir de 1 de marzo de 2015 tendrán derecho, por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida el tipo de cotización mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en el citado Régimen Especial en los siguientes supuestos:

- Por cuidado de menores de 7 años que tengan a su cargo.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.

La aplicación de la bonificación recogida en el apartado anterior estará condicionada a la permanencia en alta del autónomo y a la **contratación de un trabajador**, a tiempo completo o parcial, que deberá mantenerse durante todo el periodo de su disfrute. En todo caso, la duración del contrato deberá ser, al menos, de 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación.

El resto de requisitos se recogen detalladamente en el Real Decreto-Ley.

**DEPARTAMENTO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL**

---

*Esta circular no es una traslación completa del Real Decreto-Ley sino un resumen de los aspectos más destacados del mismo a efectos meramente informativos. Para más información puede contactar con el departamento laboral de BELLAVISTA telefónicamente, mediante correo electrónico al profesional asignado o al correo [laboral@bellavistalegal.eu](mailto:laboral@bellavistalegal.eu)*