

Las medidas de fomento de empleo en el Real Decreto-ley 1/2015

El Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, ha introducido dos importantes medidas de fomento de empleo:

1) Mínimo exento de cotización para favorecer la creación de empleo indefinido

Se establece un nuevo incentivo a la contratación (compatible con otras bonificaciones), consistente en la no cotización por contingencias comunes por los primeros 500 euros de base para los contratos indefinidos celebrados entre el 1 de marzo del 2.015 y el 31 de agosto de 2.016. Esto supone que la empresa se ahorrará, en sus Seguros sociales, 118 euros mensuales por cada trabajador al que le resulte aplicable este beneficio. Si la contratación es a tiempo parcial, siempre que al menos sea por la mitad de la jornada, esos 500 euros se reducirán proporcionalmente.

Dicha exención se aplicará por un periodo de 24 meses, contados a partir de la fecha de efectos del contrato. No obstante, aquellas empresas que, cuando rubriquen ese contrato, cuenten con menos de 10 trabajadores, tendrán derecho a mantener la mitad de dicho beneficio durante un año más (el tercero).

Para poder acogerse a este contrato, las empresas deben estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social (tanto a la fecha del alta de los trabajadores como durante todo el tiempo que dure la aplicación del beneficio), no haber realizado durante los seis meses anteriores a la contratación despidos improcedentes, ni haber sido excluidas del acceso a los beneficios de los programas de empleo.

Igualmente, el nuevo contrato debe suponer un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa, debiendo mantener el nivel de empleo alcanzado durante los 36 meses siguientes. A estos efectos, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo 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, ni 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.

En caso de incumplir durante el periodo en que se aplique el beneficio algunos de estos requisitos, deberá la empresa reintegrar las cantidades de las que se haya beneficiado, salvo que el incumplimiento provenga de la falta de mantenimiento del nivel de empleo, en cuyo caso sólo devolverá los correspondientes al año inmediato anterior (tope máximo de 12 meses).

Por último, debemos señalar que se excluyen las contrataciones de 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 Sociedades mercantiles, así como la contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquier sistema especial del Régimen General; así como las relaciones laborales especiales, a las de alta dirección, a trabajadores provenientes otras empresas del mismo grupo empresarial, etc.

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

Se establece, igualmente, una nueva bonificación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, de hasta el 100% de la cuota de autónomo correspondiente a contingencias comunes.

Dicha bonificación va dirigida a aquellos autónomos que necesiten reducir su jornada por cuidado de hijos menores de 7 años o de familiares (hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad) en situación de dependencia suficientemente acreditada.

La duración de la misma será de un año, y para ello tiene que contratar a un trabajador a jornada completa o a tiempo parcial (al menos media jornada). En el primero de los casos, la bonificación será del 100% de la cuota de Seguridad Social por contingencias comunes del autónomo (aplicada sobre la base de cotización media de los últimos 12 meses). Si es a tiempo parcial, se reducirá al 50%.

En el caso de que el autónomo se viese obligado a rescindir el contrato de trabajo, tendrá un plazo de 30 días para contratar a un nuevo trabajador por cuenta ajena.

Igualmente, para poder acogerse a esta bonificación, el trabajador autónomo no debe haber tenido empleados en los doce meses anteriores y debe seguir dado de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social durante los doce meses en que aplique la bonificación, así como, al menos, durante los seis meses siguientes a la terminación del disfrute.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos supondría el reintegro de las cantidades bonificadas.

Por último, cabe destacar que esta reducción de cotización no supondrá merma ninguna en la generación de derecho a futuras prestaciones (Jubilación, etc.) ni en su cuantía, para el trabajador autónomo.