

Nuevas exenciones en la cotización a la Seguridad Social para favorecer la creación de empleo indefinido

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

El 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 del 28 de febrero), contiene dos títulos, el primero destinado a regular las medidas urgentes para reducir la carga financiera y el segundo dedicado a otras medidas de orden social. Este último, además de aspectos referidos a la tributación, a las Administraciones Públicas (negociación colectiva y órganos de representación, básicamente artículos 5 y 6 y Disposición Adicional 6ª) y a la Administración de Justicia, recoge mecanismos destinados a favorecer el empleo en el ámbito de la Seguridad Social. Entre otros se encuentra la exención en la cotización (artículo 8), cuyas características principales se exponen a continuación.

1. Mínimo exento en la contratación a tiempo completo y a tiempo parcial. En los supuestos de contratación indefinida, en cualquiera de sus modalidades y siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos previstos, la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes se regirá por las siguientes reglas: a) si la contratación es a tiempo completo, los primeros 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes correspondientes a cada mes quedarán exentos de la aplicación del tipo de cotización en la parte correspondiente a la empresa. Al resto del importe de dicha base le resultará aplicable el tipo de cotización vigente en cada momento; b) si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, la cuantía anterior se reducirá de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato.

2. Bonificaciones y reducciones. El beneficio de la cotización aquí previsto consistirá en una bonificación cuando la contratación indefinida se produzca con trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan con los requisitos para ser beneficiarios del sistema establecidos en el artículo 105 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (BOE del 17 de octubre) y en una reducción para el resto de los trabajadores contratados.

3. Duración de la exención. Dichos beneficios se aplicarán durante un período de 24 meses, computados a partir de la fecha de efectos del contrato, que deberá formalizarse por escrito, o respecto de los celebrados entre la fecha de entrada en vigor de esta norma (primer día hábil, 2 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 al que se aplique este beneficio contaran con menos de 10 trabajadores, tendrán derecho a mantener la bonificación o reducción, 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. Cuando las fechas del alta y de la baja del trabajador en el régimen de la Seguridad Social que corresponda no sean coincidentes con el primero o el último día del mes natural, el importe al que se aplique el beneficio será proporcional al número de días en alta en el mes.

4. Requisitos de la empresa para acogerse a la exención.

Este beneficio exige que la empresa cumpla los siguientes requisitos (artículo 8.4): a) 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 o reducción existiese un incumplimiento total o parcial de dichas obligaciones en plazo reglamentario, se producirá la pérdida automática del beneficio respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta tales períodos como consumidos a efectos del cómputo del tiempo máximo de bonificación o reducción; b) 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 a la bonificación o reducción derivada del incumplimiento de este requisito afectará a un número de contratos equivalente al de las extinciones producidas; c) 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; d) mantener durante un período de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de 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 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 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 período de prueba; y e) 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 del artículo 22.2 (no afiliar o dar de alta al trabajador) o las infracciones muy graves de los artículos 16 (infracciones en materia de empleo) y 23 (infracciones en el ámbito de la Seguridad Social) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto-Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE del 8 de agosto), en adelante LISOS).

5. Supuestos excluidos.

Este beneficio en la cotización no se aplicará en los siguientes supuestos: a) relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores o en otras disposiciones legales; b) 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 revisten la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. Se exceptúa de lo anterior la contratación de los hijos que reúnan las condiciones de la Disposición Adicional 10ª de la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del trabajo autónomo (BOE del 12 de julio); c) contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social; d) contratación de empleados que excepcionalmente pueda tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 y 21, así como en las Disposiciones Adicionales 15ª a 17ª de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 (contratación de personal al servicio del sector público) y en preceptos equivalentes de posteriores LPGE; e) 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 improcedentes o por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derechos en los 6 meses anteriores a la celebración de los

contratos que dan derecho a la reducción; y f) contratación de trabajadores que, en los 6 meses anteriores a la fecha del contrato, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido. Este beneficio tampoco resultará aplicable a la cotización por horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho al mismo. Por lo demás, la aplicación de la bonificación o reducción recogida en esta nueva normativa no afectará a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a que pueden tener derecho los trabajadores afectados que se calculará aplicando el importe íntegro de la base de cotización que le corresponda.

- 6. Supuestos incompatibles.** La aplicación de este beneficio será 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: a) en el caso de que el contrato indefinido se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil será compatible con la bonificación establecida en el artículo 107 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre citada; b) 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 de conformidad con el artículo 8 del Real Decreto-Ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo (BOE del 20 de diciembre).
- 7. Extensión de la exención a los socios trabajadores o de trabajo de cooperativas o sociedades laborales.** Este beneficio será también de aplicación en el supuesto de personas que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que éstas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena así como a los que se incorporen como socios trabajadores de las sociedades laborales.
- 8. Control y revisión de la exención.** La aplicación de este beneficio en la cotización será objeto de control y revisión por el Servicio Público de Empleo Estatal, por la Tesorería General de

la Seguridad Social y por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las funciones que respectivamente tienen atribuidas.

- 9. Consecuencias de la aplicación indebida de este beneficio.** En los supuestos de aplicación indebida del presente beneficio por incumplir las condiciones establecidas, procederá el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes, de conformidad con la normativa recaudatoria de la Seguridad Social. En caso de incumplimiento del requisito previsto en el apartado 4.d) de este precepto, esto es, el que se refiere a la obligación de mantener el contrato indefinido durante un período de 36 meses, quedará sin efecto la bonificación o reducción. De ser así, se deberá proceder al reintegro de la diferencia entre los importes correspondientes a las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes que hubieran procedido en caso de no aplicarse aquélla y las aportaciones ya realizadas en los siguientes términos (artículo 8.10): 1º) si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del empleo se produce desde la fecha de inicio de la aplicación del respectivo beneficio hasta el mes 12 corresponderá reintegrar el 100% de la citada diferencia; 2º) si el incumplimiento se produce desde el mes 13 y hasta el mes 24, corresponderá reintegrar la citada diferencia por los meses que hayan transcurrido desde el mes 13; y 3º) si el incumplimiento se produce desde el mes 25 y hasta el mes 36, corresponderá reintegrar la citada diferencia por los meses que hayan transcurrido desde el mes 25. En estos supuestos, en los que el reintegro procede por el incumplimiento de lo previsto en el apartado 4.d) mencionado y, por tanto, por no haber mantenido el contrato indefinido durante 36 meses, no procederá exigir recargo e interés de demora. En todo caso, la obligación de reintegro indicada se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el texto refundido de la LISOS.
- 10. Régimen transitorio.** De conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria 2ª de esta norma, los beneficios a la cotización a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos indefinidos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la misma, se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración.

Para más información consulte nuestra web www.gomezacebo-pombo.com, o diríjase al siguiente e-mail de contacto: info@gomezacebo-pombo.com.

Barcelona | Bilbao | Madrid | Valencia | Vigo | Bruselas | Lisboa | Londres | Nueva York