

Si quiere descargar esta nota informativa en formato PDF, pulse [aquí](#)

Medidas de fomento del Empleo

El 28 de Febrero del 2015 se ha publicado el Real Decreto-ley 1/2015, de mecanismos de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social, cuya entrada en vigor ha sido el 1 de marzo del 2015. A continuación detallamos las novedades de mayor interés en materia de fomento de empleo.

Exención de cotización en contratos indefinidos

Las empresas que contraten, entre el 1 de marzo del 2015 y el 31 de agosto del 2016, a trabajadores mediante un contrato indefinido y cumplan una serie de requisitos tendrán derecho a aplicar una exoneración en la cuota empresarial por contingencias comunes durante 24 meses.

Esta exoneración consiste en dejar de ingresar la cuota empresarial por contingencias comunes de los primeros 500 € de la base de cotización de un trabajador a tiempo completo. En un empleado a tiempo parcial, cuya jornada debe ser mínimo del 50% a la de un trabajador a tiempo completo comparable, éstos 500 € se reducen proporcionalmente.

Ejemplo práctico:

El coste mensual empresarial de un administrativo con contrato a **tiempo completo** y que percibe un salario de 2.000 € al mes en doce mensualidades es el siguiente:

Contingencias comunes	(23,60% sobre 2.000)	472 €
Accidentes de Trabajo.....	(1,00% sobre 2.000)	20 €
Desempleo.....	(5,50% sobre 2.000)	110 €
FOGASA.....	(0,20% sobre 2.000)	4 €
Formación Profesional.....	(0,60% sobre 2.000)	12 €
TOTAL.....		618 €

En el supuesto de aplicar la exoneración detallada, el coste mensual de seguridad social para la empresa sería el siguiente:

Contingencias comunes	(23,60% sobre 1.500)	354 €
Accidentes de Trabajo.....	(1,00% sobre 2.000)	20 €
Desempleo.....	(5,50% sobre 2.000)	110 €
FOGASA.....	(0,20% sobre 2.000)	4 €
Formación Profesional.....	(0,60% sobre 2.000)	12 €
TOTAL.....		500 €

Es decir el ahorro producido por ésta medida sería de 118 € mensuales. En el supuesto de un administrativo que realice una jornada a **tiempo parcial** de 20 horas semanales y que perciba un salario de 1.000 € brutos al mes por doce mensualidades el importe del ahorro sería de 59 € mensuales, es decir, proporcional al de tiempo completo.

Esta exoneración de cuotas no afecta a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a las que tenga derecho el trabajador.

Finalizada esta exoneración de 24 meses, las empresas que en el momento de suscribir el contrato inicial tuvieran menos de diez trabajadores, tendrán derecho a continuar aplicándola durante 12 meses más. No obstante, para éste periodo adicional la cantidad exonerada será de 250 € para los trabajadores a tiempo completo y proporcional para los trabajadores a tiempo parcial.

Requisitos de la empresa:

- Hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social en el momento de la contratación y durante la vigencia de ésta.
- No haber extinguido, en los seis meses previos a ésta contratación, contratos de trabajo por motivos disciplinarios u objetivos cuya improcedencia se haya declarado judicialmente.
- Debe producirse un incremento del nivel de empleo indefinido y total de la empresa en relación al promedio de los treinta días previos a la contratación.
- Mantener durante 36 meses los niveles de empleo total e indefinido alcanzados. No se considerará incumplido éste mantenimiento en los supuestos de extinciones de contratos por causas objetivas o disciplinarias que no se hayan declarado improcedentes, por dimisión, muerte o incapacidad permanente de los trabajadores, por la expiración del tiempo convenido o de la obra contratada, o bien, por no superar el periodo de prueba.

En caso de incumplir la obligación de mantener los niveles de plantilla alcanzados la empresa deberá ingresar la cuota exonerada de los periodos que a continuación se detallan:

- Si el incumplimiento se produce en los doce primeros meses se devolverá la totalidad de la cuantía exonerada en éste periodo.
- Si el incumplimiento se produce entre el mes 13 y el 24 se devolverá la cuantía no ingresada desde el mes 13.
- Si el incumplimiento se produce entre el mes 25 y el 36 se devolverá la cuantía no ingresada desde el mes 25.

La devolución por incumplimiento de mantener los niveles de plantilla será sin recargo e interés de demora. Al resto de motivos por los que se deba proceder al ingreso de dichas cuotas les será de aplicación el recargo e interés de demora.

Exclusiones de aplicación:

- Relaciones de carácter especial (Alta dirección, empleados de hogar, artistas, etc)
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás pariente por consanguinidad y afinidad hasta el segundo grado, éste inclusive, del empresario.

Se exceptúa, la contratación de los hijos menores de treinta años que convivan con el empresario a quienes si podrá aplicarse esta exoneración de cotización.

- Trabajadores que en los seis meses previos hayan prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido.
- Trabajadores que en los seis meses previos hayan estado contratados en empresas del grupo y cuyo contrato se haya extinguido por causas objetivas o disciplinarias declaradas improcedentes.

Nueva bonificación para los Trabajadores Autónomos

Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Autónomos que no tengan personal asalariado y no lo hayan tenido en los doce meses previos tendrán derecho, por un plazo de doce meses, a una bonificación del 100 % de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar a la base de cotización media de los últimos doce meses, y siempre que se hallen en alguna de las siguientes situaciones:

- Tener a su cargo y cuidado un menor de 7 años.
- Tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia debidamente acreditada.

El autónomo tendrá derecho al disfrute de una bonificación por cada sujeto causante a su cargo.

Obligaciones del autónomo:

El trabajador autónomo deberá cumplir las siguientes obligaciones cada vez que acceda a ésta bonificación:

- Permanecer en alta en el Régimen de Autónomos hasta los seis meses posteriores a la duración de la bonificación, que es de doce meses.
- Contratar a un trabajador por cuenta ajena a tiempo completo o parcial que deberá mantener durante un mínimo de doce meses y cuyo contrato inicial debe tener una vigencia igual o superior a tres meses. Si se extingue la relación laboral el autónomo podrá seguir aplicándose la bonificación si contrata a otro empleado en un plazo de 30 días.

La contratación del trabajador puede ser a tiempo parcial pero con un mínimo del 50% de la jornada de un empleado a tiempo completo comparable. En éste supuesto la bonificación que se aplique el autónomo será del 50%.

Si el autónomo incumple alguna de sus obligaciones deberá devolver la bonificación aplicada. No procederá éste reintegro si la extinción del contrato se produce por motivos disciplinarios u objetivos declarados procedentes, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente del trabajador o resolución durante el periodo de prueba.

*Estamos a su disposición para ayudarle a aplicar la
medida que mayor beneficio le proporcione*

PGA Provença, 286, 5º, 2ª 08008 Barcelona teléfono: +34 93 488 04 50 pga@pgrup.com

La presente circular ha sido confeccionada como documento meramente informativo, basado en los textos legales a que hace referencia. En ningún caso debe tomarse como base para la toma de decisiones y no sustituye ni complementa nuestro asesoramiento profesional.

© 2015 PROVENÇA GRUP D'ASSESSORS, SL. Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y/o parcial, de esta obra, sin autorización escrita de PROVENÇA GRUP D'ASSESSORS, SL.