

# laboral

## MEDIDAS LABORALES

Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social

### ÍNDICE

<b>MEDIDA 1:</b> Nueva medida de fomento a la contratación indefinida	Pág. 3
<b>MEDIDA 2:</b> Bonificaciones a la contratación para la conciliación de autónomos	Pág. 6
<b>MEDIDA 3:</b> Fin de las tasas judiciales	Pág. 7



## MEDIDA LABORAL I:

**Nueva medida de fomento a la contratación indefinida (RDL 1/2015 art. 8 y D.T. 2, BOE 28-2-15)**

El 01/03/2015 entró en vigor el RDL 1/2015 por el cual se establece una bonificación/reducción en la aportación empresarial por contingencias comunes para las empresas que celebren contratos indefinidos entre el 01/03/2015 y el 31/08/2016 que supongan un incremento del nivel de empleo indefinido y total de la empresa. El nivel calcula tomando como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los 30 días anteriores a la celebración del contrato.

La cuantía de la bonificación depende según el contrato se celebre:

- A tiempo completo: exención de cotización de los 500 primeros euros de la base de cotización. Sobre el importe restante se aplica el tipo de cotización que corresponda.
- A tiempo parcial de al menos el 50% de la jornada: la exención de 500 euros se reduce de forma proporcional a la reducción del contrato. El beneficio no se aplica a la cotización por horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho al mismo.

La bonificación/reducción también se aplica a la incorporación de socios a cooperativas o sociedades laborales siempre que los nuevos socios se incorporen a un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

La duración depende del número de trabajadores de la empresa:

- 10 o más trabajadores: 24 meses;
- 9 o menos trabajadores: 36 meses. Finalizado el período de 24 meses, y durante los 12 meses siguientes, mantienen la cotización sobre los 250 euros de cotización o la cuantía que corresponda proporcionalmente en caso de contratos a tiempo parcial.

Cuando las fechas del alta y de la baja del trabajador no coincidan con el primero o el último día del mes natural, el importe al que se aplica el beneficio es proporcional al número de días en alta en el mes.

Los beneficiarios deben cumplir los siguientes requisitos:

- (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. El incumplimiento supone la pérdida del beneficio respecto de los periodos no ingresados o se entienden consumidos a efecto de duración máxima;
- (b) no haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o disciplinarias declarados judicialmente improcedentes, o colectivos declarados no ajustados a Derecho, en los 6 meses anteriores a la celebración de los contratos. La exclusión del derecho afecta a un número de contratos equivalente al de las extinciones producidas;

## laboral

- (c) no estar excluidos del acceso a los beneficios de los programas de empleo por la comisión de infracciones graves y muy graves;
- (d) que el nivel de empleo (indefinido y total alcanzado con la contratación) se mantenga durante 3 años desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la bonificación o reducción. El nivel de empleo se examina cada 12 meses y no se tienen en cuenta las extinciones de contratos por causas objetivas, por despidos disciplinarios no declarados improcedentes, o colectivos declarados 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.

La bonificación o reducción no afecta a la cuantía de las prestaciones económicas que puedan causar derecho trabajadores afectados ya que se calculan aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

La reducción/ bonificación en la cotización es incompatible con los restantes beneficios en la cotización. No obstante, es compatible con:

- la tarifa joven, cuando el contrato se celebre con beneficiarios del sistema de garantía juvenil;
- la ayuda económica de acompañamiento, cuando el contrato indefinido se concierte con beneficiarios del Programa de activación de empleo.

Si se incumplen las condiciones, el empresario está obligado a reintegrar las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes. Si el incumplimiento es el nivel de empleo indefinido y del total, se exige el reintegro de la diferencia entre las aportaciones realizadas y las que se hubieran debido realizar (no se reclama ni el recargo ni el interés de demora) según el periodo en que se produzca el incumplimiento:

- 12 meses desde la contratación: 100% de la diferencia.
- 24 meses desde la contratación: 50% de la diferencia.
- 36 meses desde la contratación: 33% de la diferencia.

Estas reducciones no van a afectar a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas de la SS a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que se deben calcular aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

Están excluidos de la aplicación del beneficio:

- relaciones laborales de carácter especial;
- contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial.

## laboral

- incluidos en los sistemas especiales del RGSS;
- contratación relativa al personal al servicio del sector público, a la oferta de empleo público y a la contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas, de las fundaciones y de los consorcios del sector público (PGE 2015 art 20 y 21, disp. adic. 15 y 16)
- 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 declarados judicialmente como improcedentes o colectivos 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 al contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido.

## MEDIDA LABORAL II:

### **Bonificaciones a la contratación para la conciliación de autónomos (RDL 1/2015, art. 9, BOE 28-2-15)**

Con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal y familiar de los autónomos, se establece una bonificación compatible con el resto de incentivos, vinculada a contratación de un trabajador por cuenta ajena que les permita en mantenimiento de la actividad de los autónomos que tengan a su cargo:

- menores de 7 años;
- familiares por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive en situación de dependencia acreditada.

La cuantía de la bonificación es de 100% (50% para los contratos a tiempo parcial) de la cuota de autónomos por contingencias comunes por cada uno de los familiares a su cargo. Se toma en cuenta la base de cotización media de los últimos 12 meses del trabajador autónomo, o a la base media desde la fecha del alta de ser esta inferior a 12 meses.

La duración máxima de la bonificación es de 12 meses o hasta que desaparezca la causa que dio lugar a la misma. No obstante, si el menor supera la edad de 7 años antes de finalizar el disfrute de la bonificación, se puede mantener hasta alcanzar el periodo máximo de 12 meses previsto.

Para acceder a la bonificación, el trabajador autónomo debe cumplir los siguientes requisitos:

- no tener trabajadores asalariados (ni en el inicio de la bonificación, ni en los 12 meses anteriores a su aplicación, salvo que se trate de contratos de interinidad para la sustitución durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural);
- permanecer en alta en el RETA durante los 6 meses desde la finalización de la bonificación;
- contratar a un trabajador, con carácter indefinido o temporal durante al menos 3 meses, a tiempo completo, o a tiempo parcial, en este caso con una jornada igual o superior al 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- mantener la contratación durante el disfrute de la bonificación. Si el contrato se extingue el autónomo debe contratar en un máximo de 30 días a otro trabajador por cuenta ajena.

El incumplimiento de los requisitos obliga al autónomo al reintegro del importe de la bonificación disfrutada. No incumple la obligación si la extinción se motiva por: causas objetivas, despido disciplinario procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba.

### MEDIDA LABORAL III:

#### **Fin de las tasas judiciales (RDL 1/2015 art.11, BOE 28-2-2015)**

Se suprime la obligación de cualquier persona física de abonar tasas judiciales para acceder a cualquier orden jurisdiccional, sea cual sea la instancia judicial. Se amplía de este modo el beneficio ya reconocido hasta ahora a las personas con derecho a asistencia jurídica gratuita.

Se pone fin, de este modo, a la obligación de las personas físicas que no tuvieran derecho a la asistencia jurídica gratuita a abonar, en caso de querer recurrir en el Orden Social, una tasa fija de 500€ para recurrir en suplicación y de 750 € para recurrir en casación, además de un importe variable del 10%.

La modificación no afecta a las personas jurídicas, que siguen obligadas al abono de las tasas judiciales, salvo que tengan reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita.

El RDL 1/2015 modifica la Ley 10/2010 por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, para adaptarla a la medida adoptada.

#### **NOTA:**

*La Sala de lo Social del TS ya acordó en un pleno no jurisdiccional de 5-6-2013 que para la tramitación de los recursos de suplicación y casación en el Orden Social no son exigibles tasas ni al trabajador, ni al beneficiario de la Seguridad Social, ni al funcionario o personal estatutario.*

**EAL-CGE**

**[www.eal.economistas.org](http://www.eal.economistas.org)**