

REAL DECRETO-LEY 3/2014, DE 28 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA. BOE 1 DE MARZO DE 2014.

Norma cuyo principal contenido, fue ya anunciado por el Presidente del Gobierno en el debate sobre el estado de la Nación, y aprobado por el Consejo de Ministros el 28 de febrero de 2014, y que ha seguido para su aprobación los trámites para extraordinaria y urgente necesidad, preceptuados en el art. 86 de la Constitución.

El contenido del RD-Ley, se articula a través de un único artículo con siete apartados, una disposición adicional única, y tres disposiciones finales.

I. la reforma introducida.

- El contenido de la norma es de aplicación, a todos los contratos indefinidos, celebrados por escrito, desde el 25 de febrero de 2014, hasta el 31 de diciembre de 2014.
- La reforma consiste en la aplicación a dichos contratos de una tarifa única de la aportación empresarial, a la cotización a la seguridad social por contingencias comunes, no afectando ni a la cuantía que corresponde abonar al trabajador, ni tampoco a otras contingencias empresariales.
- La redacción empleada no es del todo correcta, pues habla de una “reducción” de euros mensuales, pero en realidad no es una disminución o reducción, sino un importe lineal y único.
- Las cuantías resultantes de la norma son las siguientes:
 - Contrato a tiempo completo: 100 euros mensuales
 - Contrato a tiempo parcial:
 - 75 euros mensuales si la jornada es, al menos, equivalente al 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo.
 - 50 euros mensuales, si la jornada es, al menos, equivalente al 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

- Este incentivo a la contratación, se aplicará durante 24 meses desde la fecha de efectos del contrato indefinido formalizado.
- Existe un incentivo distinto y adicional para empresas que ocupen a menos de diez trabajadores, a las que se les concede, durante el tercer año de vigencia del contrato formalizado al amparo de la norma, una reducción del 50% de su aportación por contingencias comunes. En este caso sí se trata de una reducción de cuota en puridad, y afectará de forma distinta según el grupo profesional y salario de cada trabajador.

II Requisitos de las empresas para beneficiarse del incentivo.

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de seguridad social, tanto en la fecha de efectos del alta del trabajador contratado, como durante la aplicación de la bonificación, previéndose la pérdida automática de la reducción, a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.
- No haber tenido extinciones de contratos por causas objetivas o despidos colectivos, *declarados judicialmente improcedentes*, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato incentivado, *sin que se tengan en cuenta, a estos efectos, las extinciones acaecidas antes del 25 de febrero de 2014.*
- Que la celebración del contrato indefinido bonificado, suponga un incremento del nivel del 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 30 días anteriores a la celebración del contrato bonificado.
- Mantener, durante un periodo de 3 años, a contar desde la fecha de efectos del contrato incentivado, tanto el nivel de empleo indefinido, como total, alcanzado con la contratación bonificada. Estos niveles se analizarán cada 12 meses, utilizando el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito, y a estos efectos, *no se tendrán en cuenta, los despidos objetivos o colectivos que no hayan sido declarados improcedentes, sin diferenciar la norma, entre*

contrataciones indefinidas a tiempo parcial o completo o aquellas de duración determinada.

- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, por la comisión de una infracción grave o muy grave de las contenidas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social aprobada por el Real Decreto legislativo 5/2000 de 4 de agosto.

III. Supuestos en los que no será posible la reducción

- Todas las 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 empresas con forma jurídica de sociedad, a excepción de los hijos de trabajadores autónomos, menores de 30 años, aunque convivan con él ,y los mayores de dicha edad siempre que, bien sean personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual reconocida en grado igual o superior al 33%, o bien se trate de personas con discapacidad física o sensorial reconocida con grado igual o superior al 65%.
- Contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el régimen General especial de la Seguridad Social. A saber, fijos discontinuos de empresas de estudio de mercado y opinión pública, fijos discontinuos de empresas de cines, salas de baile, y de fiesta y discotecas, manipulado y empaquetado del tomate fresco realizadas por cosecheros exportadores, servicios extraordinarios de hostelería, industria resinera, frutas, hortalizas e industria de conservas vegetales.
- Contrataciones de empleados que, excepcionalmente, pueda tener lugar en los términos establecidos en los art. 20 y 21, y en la Disposición Adicional vigésima y vigésimo primera de la Ley 22/2013 de 23 d diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2014.

El artículo 20 de la LPGE regula las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público”, y el art. 21 la “oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal”, contemplando la posible contratación de personal, sólo para los casos y supuestos específicamente admitidos en la norma. Por su parte, la disposición adicional vigésima trata sobre “contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas en 2014” y la vigésimo primera sobre “contratación de personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios en 2014”.

- Contratación de trabajadores, que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato, hubieran prestado servicios en la misma empresa, mediante un contrato indefinido. No siendo esta restricción de aplicación para trabajadores cuyos contratos se hubieran extinguido antes del 25 de febrero de 2014.
- Contratación de trabajadores que hubieran estado contratados en otras empresas *del grupo de empresas* y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, o por despidos colectivos, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato que se pretende bonificar. Esto no será de aplicación en el supuesto de extinciones producidas antes del 25 de febrero de 2014.

IV. Otros efectos

- Las reducciones previstas, no afectarán a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a causar por el trabajador, que se calcularán aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.
- La aplicación de estas reducciones serán incompatibles con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato.

- La aplicación de estas reducciones será objeto de control y revisión por la Tesorería General de la Seguridad Social y por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- No será de aplicación la reducción a la cotización por horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial, cuyos contratos den derecho a la reducción.
- En los supuestos de aplicación indebida de la reducción, por incumplir las condiciones establecidas en la norma, procederá el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar, con el recargo y el interés de demora correspondientes.
- En los supuestos en que, no se haya mantenido el nivel de empleo, según se exige en la norma, procederá la devolución de la diferencia entre los importes correspondientes a las aportaciones empresariales que hubieran correspondido en caso de no aplicarse la reducción, y las realizadas, de acuerdo a la siguiente escala;
 - Si el incumplimiento se produjo durante los primeros 12 meses, reintegro del 100% de la citada diferencia
 - Si el incumplimiento se produce a los 24 meses desde la contratación, reintegro del 50% de la citada diferencia.
 - Si el incumplimiento se produce a los 36 meses desde la contratación, reintegro del 33% de la citada diferencia.

Sin que proceda en ningún caso, la aplicación de recargo e interés de demora.