

NOVEDADES LEGISLATIVAS

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

Las líneas de actuación sobre las que planea el presente Real Decreto-ley 1/2015, publicado en el BOE del 28 de febrero de 2015, son las siguientes:

- Medidas dirigidas a reducir la carga financiera permitiendo que el deudor persona natural pueda liberarse de la mayor parte de las deudas pendientes después de la liquidación, siempre que toda su actuación se hubiese regido por los principios de la buena fe y haya liquidado la totalidad de su patrimonio en beneficio de sus acreedores.
- Medidas dirigidas a facilitar los acuerdos extrajudiciales de pagos del deudor persona natural con sus acreedores, abarcando el concepto de empresario persona natural no sólo a los señalados en la legislación mercantil sino también a los que ejerzan actividades profesionales o tengan aquella consideración a los efectos de la legislación de la Seguridad Social, incluyéndose los trabajadores autónomos.
- Medidas de protección de los deudores hipotecarios sin recursos y en riesgo de exclusión social, de reestructuración de deuda y alquiler social y de mejora del Código de Buenas Prácticas aprobado por RDL 6/2012, ampliando dos años más la suspensión de los lanzamientos de vivienda habitual.
- Medidas tendentes a reducir la carga fiscal para lo que se modifican los impuestos sobre la renta de personas físicas, de sociedades, de renta de no residentes y del patrimonio. Entre estas medidas, hay que resaltar la exención de presentar la declaración a las sociedades parcialmente exentas con ingresos menores de 50.000 euros.



- Medidas de reforma de la administración de justicia por la que están exentos de pagar tasas judiciales todas las personas físicas y, por lo tanto, los autónomos, en todos los órdenes e instancias.

De las medidas de fomento del empleo en el ámbito de la Seguridad Social **DESTACAMOS:**

MÍNIMO EXENTO DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

En los supuestos de contratación indefinida en cualquiera de sus modalidades, siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos, la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por **contingencias comunes se determinará conforme a lo siguiente:**

- Si la contratación es a tiempo completo, quedarán exentos de la cotización empresarial los primeros 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes, aplicándose el tipo vigente al resto de dicha base.
- Si la contratación es a tiempo parcial y la jornada de trabajo de, al menos, el equivalente al 50% de la de un trabajador a tiempo completo comparable, esos 500 euros se reducirán de forma proporcional.

Este beneficio en la cotización se materializará cuando la contratación indefinida se produzca con trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y la reducción será de aplicación para el resto de trabajadores contratados.

La duración de este beneficio será por un periodo de 24 meses, contados a partir de la fecha de efectos del contrato.

Finalizado el periodo de 24 meses y durante los 12 siguientes, las empresas que al celebrar el contrato tuviesen menos de 10 trabajadores tendrán derecho a mantener la bonificación o reducción por los primeros 250 euros de la base de cotización o cuantía proporcional si el contrato es 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.

Los **requisitos** que deben cumplir las empresas para beneficiarse del incentivo son los siguientes:

- 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 la aplicación del beneficio.
- No haber extinguido contratos de trabajo en los seis meses anteriores, por causas objetivas, por despidos disciplinarios declarados judicialmente improcedentes o por despidos colectivos declarados no ajustados a Derecho.
- Celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa.
- Mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado. El incumplimiento de este requisito da lugar a que la bonificación quede sin efecto y a su reintegro.
- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios de los programas de empleo por la comisión de infracciones graves o muy graves descritas en la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.

El beneficio se aplica también a quienes se incorporen como socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas que hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como a quienes se incorporen como socios trabajadores de las sociedades laborales.

Por el contrario, el incentivo no se aplica a las relaciones laborales especiales, a la contratación del 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 revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos, a la contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquier sistema especial del Régimen General, a la contratación de trabajadores contratados antes en otras empresas del mismo grupo, etc.

La aplicación de esta bonificación es incompatible con cualquier otro beneficio en la cotización, con las



siguientes excepciones:

- Si el contrato indefinido se formaliza con beneficiarios 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), de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.
- Si el contrato indefinido se formaliza con personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo, será compatible con la ayuda económica de acompañamiento que perciban, en los términos previstos en 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.

La bonificación será aplicable a los contratos indefinidos celebrados por escrito entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016.

BONIFICACIÓN A TRABAJADORES AUTÓNOMOS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR VINCULADA A LA CONTRATACIÓN

Este incentivo a los trabajadores por **cuenta propia o autónomos** supone una bonificación del 100% de la cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida el tipo de cotización mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en el citado Régimen Especial, cuando concurren alguno de estos supuestos:

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

Para acceder a este incentivo se deben cumplir los siguientes **requisitos**:

- Permanecer en alta en este Régimen Especial no sólo durante el disfrute de la bonificación sino también durante los seis meses siguientes al vencimiento del plazo de dicho disfrute.
- Contratar a un trabajador por cuenta ajena, a tiempo completo o parcial, y mantenerlo durante todo el periodo de su disfrute. A tener en cuenta:
 - ✓ En el caso de extinguirse la relación laboral, si el trabajador autónomo contrata a otro trabajador por cuenta ajena en el plazo máximo de 30 días, podrá beneficiarse de la bonificación.

- ✓ El contrato a tiempo parcial debe ser al menos por una jornada del 50% de la de un trabajador a tiempo completo comparable, siendo la bonificación del 50%.
- ✓ Los posibles beneficiarios no deben tener trabajadores asalariados al inicio de la aplicación de la bonificación ni durante los doce meses anteriores a la misma.
- ✓ El plazo por el que se podrá disfrutar del incentivo podrá alcanzar hasta los doce meses.
- ✓ La duración del contrato por el que se podrá acceder a este sistema deberá ser, al menos, de tres meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación.
- ✓ El incumplimiento de los requisitos señalados dará lugar al reintegro de la bonificación disfrutada con el recargo y el interés de demora correspondientes sin perjuicio, de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.