**NOVEDADES DEL RDL 3/2014, de 28 de febrero**

**Gemma Fabregat Monfort**

**Carlos L. Alfonso Mellado**

**Universidad de Valencia.**

**Las novedades más importantes son las siguientes:**

1.- Cuantía de la **reducción en la aportación empresarial de la seguridad social por contingencias comunes:** La aportación empresarial por esta causa pasa a ser desde el25 de febrero de 2014, en los supuestos de contratación indefinida, la siguiente:

a) Si la contratación es a tiempo completo, 100 euros mensuales.

b) Si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, 75 euros mensuales.

c) Si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, 50 euros mensuales.

**2.- Fecha de efectos.** Se produce en contrataciones que se realicen a partir del 25 de febrero del 2014. Estas reducciones se aplicarán durante un período de 24 meses, computados a partir de la fecha de efectos del contrato, que deberá formalizarse por escrito, y respecto de los celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

**3. Empresas de menos de 10 trabajadores**. Finalizado el período de 24 meses, y durante los 12 meses siguientes, las empresas que al momento de celebrar el contrato al que se aplique la reducción cuenten con menos de diez trabajadores tendrán derecho a una reducción equivalente al 50 por 100 de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado de manera indefinida.

**COMENTARIO DE LOS AUTORES**

**La mención a empresas incluye a los trabajadores autónomos que son empresas si contratan trabajadores**

**4.- Proporcionalidad en la aplicación de la norma cuando las fechas del alta y de la baja del trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda no sean coincidentes con el primero o el último día del mes natural.** En caso de que sea así, el importe de la aportación empresarial a que se refiere este artículo se reducirá de forma proporcional al número de días en alta en el mes.

**COMENTARIO DE LOS AUTORES**

**Lógicamente en los demás meses ya se aplica la reducción íntegra.**

**5.- Requisitos que deben cumplir las empresas para beneficiarse:**

**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 de la aportación empresarial reducida.

Si durante el período de aplicación de la reducción existiese una falta de ingreso, total o parcial, de las obligaciones en plazo reglamentario, se producirá la pérdida automática de la reducción a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.

**COMENTARIO DE LOS AUTORES**

**Obsérvese que no se pierden las reducciones ya disfrutadas antes del incumplimiento, sino solo el derecho a las posteriores al mismo**.

**b)** No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros **declarados judicialmente como improcedentes** en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

Tampoco podrán haberse extinguido contratos de trabajo por despidos colectivos realizados en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

A los efectos del cumplimiento de este requisito no se tendrán en cuenta las extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.

**COMENTARIO DE LOS AUTORES**

**Obsérvese que la norma no tiene en cuenta los despidos producidos antes del 25-2-2014, que son a estos efectos irrelevantes; tampoco impide despedir individualmente posteriormente siempre que los nuevos despidos si son individuales se consideren procedentes. Sí veda el despido colectivo.**

**En todo caso a los seis meses de haber efectuado despidos individuales improcedentes o despidos colectivos ya es posible acogerse a estos incentivos.**

**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.

**COMENTARIO DE LOS AUTORES**

**En consecuencia se sumará el número de trabajadores que han prestado servicios cada día y se dividirán por los 30 días anteriores. Ello nos dará un promedio y en el momento de la contratación del trabajador tiene que existir en plantilla uno número de trabajadores igual o superior a ese promedio, y además el nuevo trabajador contratado. Un ejemplo, pongamos que en los 30 días anteriores hemos tenido 15 días 8 trabajadores y otros 15, 12. Sumamos y eso nos da 300 trabajadores, que divididos por 30 nos da 10. Para poder acogerse a la tarifa plana, en el momento de contratar al trabajador este tendría que ser por lo menos el trabajador 11 de la plantilla (10 – el promedio -, más 1 – el incremento -).**

**Este sería el requisito en cuanto al empleo total de la plantilla, a este efecto, la norma no diferencia entre trabajadores temporales, fijos, a tiempo completo, a tiempo parcial, etc., todos ellos computarán.**

**Pero además ese mismo cálculo hay que hacerlo con los empleados indefinidos, pues también la contratación ha de suponer incremento del empleo indefinido que se calcula igual. Supongamos que en el ejemplo anterior, 15 días había 4 fijos y otros 15, 6 indefinidos, ello nos dará 150 trabajadores indefinidos que divididos por 30 nos darán 5 de promedio; pues bien el trabajador ha de suponer en el momento de la contratación el 6 indefinido (5 del promedio, más el, el 6, que supondría el incremento).**

**Como la norma en cuanto a indefinidos no diferencia, parece que deberemos tener en cuenta los indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, así como los fijos discontinuos.**

**d)** Mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la 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 doce 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.

**COMENTARIO DE LOS AUTORES**

**Se exige, pues, mantener los promedios alcanzados con la contratación del trabajador, tanto en volumen de empleo total como indefinido. En todo caso la obligación no es absoluta, pues no se entiende que disminuyan el promedio las extinciones individuales objetivas o disciplinarias que se declaren procedentes.**

**Es decir si el promedio que debe mantener una empresa es 6, pero ha habido una extinción objetiva o despido disciplinario procedentes, el promedio que se le exigirá mantener será 5 (6 menos 1 correspondiente a esa extinción procedente).**

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 o las infracciones muy graves de los [artículos 16](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg5-2000.html#I63) y [23 del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg5-2000.html#I1132), de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la misma norma.

**COMENTARIO DE LOS AUTORES**

**Es decir, no haber incurrido en ninguno de estos comportamientos:**

**1º) Infracción grave del art. 22.2. LISOS.**

**No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.**

**2º) Los recogidos expresamente en el art. 16 LISOS,**

**1. Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.**

**1.bis. En el caso de las empresas de trabajo temporal que hubieran presentado una declaración responsable para actuar como agencias de colocación según lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incumplir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.**

**2. Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.**

**3. Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional o continua concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.**

**4. La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional ocupacional y de la formación profesional continua, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.**

**5. Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional continua u ocupacional siguientes, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales:**

**a) Solicitar cantidades en concepto de formación a los participantes, cuando las acciones formativas sean financiables con fondos públicos y gratuitas para los mismos.**

**b) Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores participen en programas formativos.**

**6. La aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.**

**3º) Artículo 23 LISOS, infracciones muy graves:**

**a) Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad.**

**b) No ingresar, en el plazo y formas reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, no habiendo presentado los documentos de cotización ni utilizado los sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.**

**c) El falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores o con los demás beneficiarios para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones.**

**d) Pactar con sus trabajadores de forma individual o colectiva la obligación por parte de ellos de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuotas a cargo del empresario, o bien su renuncia a los derechos que les confiere el sistema de la Seguridad Social.**

**e) Incrementar indebidamente la base de cotización del trabajador de forma que provoque un aumento en las prestaciones que procedan, así como la simulación de la contratación laboral para la obtención indebida de prestaciones.**

**f) Efectuar declaraciones o consignar datos falsos o inexactos en los documentos de cotización, o en cualquier otro documento, que ocasionen deducciones o compensaciones fraudulentas en las cuotas a satisfacer a la Seguridad Social, o incentivos relacionados con las mismas.**

**g) No facilitar al Organismo público correspondiente, en tiempo y forma, los datos identificativos de titulares de prestaciones sociales económicas, así como, en cuanto determinen o condicionen el derecho a percibirlas, los de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de la unidad familiar, o los de sus importes, clase de las prestaciones y fecha de efectos de su concesión.**

**h) El falseamiento de documentos para la obtención o disfrute fraudulentos de bonificaciones en materia de formación continua.**

**i) Incumplir la obligación de suscribir el convenio especial en los supuestos establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores**

**j) Dar ocupación a los trabajadores afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el período de aplicación de las medidas de suspensión de contratos o en el horario de reducción de jornada comunicado a la autoridad laboral o a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en su caso.**

**k) Retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario.**

**2. En el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que el empresario incurre en una infracción por cada uno de los trabajadores que hayan solicitado, obtenido o disfruten fraudulentamente de las prestaciones de Seguridad Social.**

**En las infracciones señaladas en los párrafos a), c) y e) del apartado anterior el empresario responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por el trabajador.**

**Los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, responderán solidariamente de las infracciones a que se refiere el apartado 1.a) anterior, cometidas por el empresario contratista o subcontratista durante todo el período de vigencia de la contrata.**

**3. Las infracciones de este artículo, además de a las sanciones que correspondan por aplicación del Capítulo VI, darán lugar a las sanciones accesorias previstas en el artículo 46 de esta Ley.**

**6.- Supuestos en los que no se aplicarán las reducciones mencionadas:**

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el [artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html#I83), 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 revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior la contratación de los hijos que reúnan las condiciones previstas en la disposición adicional décima de la [Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l20-2007.html).

La citada disposición establece lo siguiente:

**COMENTARIO DE LOS AUTORES**

***Disposición adicional décima* *Encuadramiento en la Seguridad Social de los familiares del trabajador autónomo***

**Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de treinta años, aunque convivan con él. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.**

**Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aún siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes: a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100. b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.**

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, y en la disposición adicional vigésima y vigésimo primera de la [Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/519338-ley-22-2013-de-23-de-diciembre-de-presupuestos-generales-del-estado-para.html).

**COMENTARIO DE LOS AUTORES**

**Se trata de los supuestos en los que durante 2014 se permite contratar trabajadores en el sector del público que queda así, en los casos recogidos en la citada ley, fuera de la aplicación de estos incentivos.**

e) Contratación de trabajadores que hubieren 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 como improcedentes, o por despidos colectivos, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en el caso de extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.

**COMENTARIO DE LOS AUTORES**

**La exclusión afecta a cualquier tipo de contratados en empresas del grupo, pero solo si sus despidos han sido declarados improcedentes; nuevamente si los despidos fueron colectivos o individuales y procedentes no hay problemas en la contratación acogida a estos incentivos. Tampoco en los despedidos por cualquier motivo antes del 25 de febrero de 2014.**

f) Contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación para el supuesto de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubieran extinguido antes del 25 de febrero de 2014.

**COMENTARIO DE LOS AUTORES**

**No hay problemas cuando la contratación se haga con trabajadores que hayan estado contratados temporalmente antes de su contratación como indefinidos, ni con cualquier tipo de contrato antes del 25 de febrero de 2014**

**7. No afectación a las prestaciones.**

Las reducciones previstas en este apartado no afectarán a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que se calculará aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

**8.- Incompatibilidad entre lo previsto en la normativa y otros beneficios en la cotización.** La aplicación de estas reducciones 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.

**9.- Control y revisión por la TGSS y la ITySS.** 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, en el ejercicio de las funciones que tienen atribuidas.

**10. Reintegro de las cantidades.** En los supuestos de aplicación indebida de la respectiva reducción, por incumplir las condiciones establecidas en este artículo, procederá el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes, conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social.

En caso de incumplimiento del requisito previsto en el apartado 2.d), quedará sin efecto la reducción y 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 la reducción y las aportaciones ya realizadas desde la fecha de inicio de la aplicación de la reducción, en los siguientes términos:

**1.º** Si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce a los doce meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 100 por 100 de la citada diferencia.

**2.º** Si tal incumplimiento se produce a los veinticuatro meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 50 por 100 de la citada diferencia.

**3.º** En caso de que el incumplimiento se produjera a los treinta y seis meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 33 por 100 de la citada diferencia.

**COMENTARIO DE LOS AUTORES**

**Es muy importante destacar que la pérdida de los incentivos por no mantenimiento del empleo – lo que afecta tanto al volumen de empleo total como al volumen de empleo indefinido, pues ambos son exigibles – se produce con una cierta proporcionalidad al momento del incumplimiento. Como este se mide cada 12 meses, si la primera vez que se compruebe se incumple alguno de ambos requisitos, se entiende que no procede incentivo alguno, y hay que devolver el 100% de la reducción obtenida; si se produce al medir el 2º año, se entiende que en el primero se disfrutó correctamente la reducción y se exige la devolución solamente del 50% de la reducción disfrutada; si el incumplimiento se produce en el 3º año, se entiende que en los dos anteriores se disfrutó correctamente la reducción y por eso solo se exige devolver el 33%. No afecta a estos porcentajes de devolución, el momento concreto dentro del año en que se incumpliese la obligación de mantenimiento del empleo.**

**No reintegro de los intereses de demora**. En los supuestos de reintegro por incumplimiento del requisito previsto en el apartado 2.d), que se llevarán a cabo conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social, no procederá exigir recargo e interés de demora.

**Obligación de reintegro compatible con la LISOS**. La obligación de reintegro prevista en este apartado se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en la LISOS.

**No afectación a las horas complementarias.** No será de aplicación la reducción prevista en este real decreto-ley a la cotización por horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho a la reducción.