

EL PLAZO QUE TIENEN LAS EMPRESAS Y AUTÓNOMOS PARA CONTRATAR UTILIZANDO EL MÍNIMO EXENTO DE COTIZACIÓN FINALIZA EL 31 DE AGOSTO DE 2016

El mínimo exento de cotización es un beneficio en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes por contratación indefinida. Será aplicable a todos los contratos indefinidos que cumplan los requisitos celebrados entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016.

Estimado/a cliente/a:

Le recordamos que si firma un contrato indefinido podrá aplicar el siguiente incentivo, *con independencia del tamaño de su empresa y de la edad del empleado*:

- Si lo contrata a jornada completa, podrá aplicar una bonificación de 118 euros al mes (una exención en los primeros 500 euros de la base por contingencias comunes).
- Si lo contrata a tiempo parcial, la cuantía del incentivo se reduce de forma proporcional a la jornada trabajada, pero en todo caso es obligatorio que ésta sea de al menos el 50%.

El incentivo se aplica durante 24 meses, pero si en el momento de contratar al empleado tiene menos de diez trabajadores, podrá aplicar la exención sobre los primeros 250 euros de base durante 12 meses más.

Este beneficio podrá aplicarse tanto para las nuevas contrataciones indefinidas como para la conversión de un contrato temporal en indefinido siempre que cumplan todos los requisitos exigidos.

¿Qué ocurre si la nueva contratación se formaliza a mitad de mes?

La cuantía de 500 euros se refiere a un mes completo en situación de alta en la Seguridad Social, por lo que si el periodo de actividad es inferior, el importe del mínimo exento de cotización se reduce de forma proporcional. De igual forma, si el contrato se transforma a mitad de mes, y siempre que se cumplan todos los requisitos para acceder al beneficio, este se aplicará de forma proporcional a partir de la fecha de formalización del contrato indefinido.

El 31 de agosto de 2016 finaliza el plazo

El mínimo exento de cotización será aplicable a todos los contratos indefinidos que cumplan los requisitos celebrados entre el 1 de marzo de 2015 y el **31 de agosto de 2016**.

¿Qué requisitos se exigen para poder beneficiarse del mínimo exento de cotización?

Para poder beneficiarse del mínimo exento de cotización las empresas y autónomos tienen que:

- 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 30 días anteriores a la celebración del contrato.
- 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.
- No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes o por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a derecho, realizados en los 6 meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al beneficio previsto. La exclusión del derecho a la bonificación o reducción derivadas del incumplimiento de este requisito afectará a un número de contratos equivalente al de extinciones producidas.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social. Este requisito será exigible tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación del beneficio. Si durante el período de aplicación del beneficio existiese una falta de ingreso, total o parcial, de las obligaciones en plazo reglamentario, se producirá la pérdida automática del beneficio respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta tales periodos como consumidos a efectos del cómputo del tiempo máximo de aplicación del beneficio.
- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios de programas de empleo por la comisión de determinadas infracciones graves o muy graves del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000.

¿Qué contratos quedan excluidos de la aplicación del mínimo exento de cotización?

Por sus peculiares características quedan excluidos de la aplicación del mínimo exento de cotización los siguientes contratos:

- 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 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.
- Contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Contratación de empleados que excepcionalmente pueda tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 y 21, así como en las disposiciones adicionales décima quinta a décima séptima de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2015, y en preceptos equivalentes de posteriores Leyes de Presupuestos Generales del Estado (personal al servicio del sector público; sociedades mercantiles públicas; y fundaciones del sector público y consorcios).
- 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 que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al beneficio.
- 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.

¿Qué sucede si la empresa no cumple sus compromisos?

Si la empresa no cumple los requisitos tendrá que pagar las cantidades que dejó de bajar por esta exención, así como el recargo y los intereses correspondientes por cotizar tarde, en algunos casos.

Si el incumplimiento es en los primeros 12 meses, se tendrá que pagar toda la cantidad que no se pagó. Si el incumplimiento es entre el mes 13 y el 24 solo la cantidad no cotizada desde el mes 13. Y si el incumplimiento es entre el mes 25 y 36, la cantidad no cotizada desde el mes 25.

Además, por los incumplimientos las empresas podrán ser sancionadas por la Inspección de Trabajo.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Csf Consulting