



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA



EXCMO. SR.:

Tengo el honor de dar traslado a V.E. del escrito de remisión y la documentación relativa al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.

Madrid, 12 de marzo de 2014



EXCMO. SR. PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA

EXCMO. SR.:

Adjunto remito a V.E., a efectos de lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución y 151.1 del Reglamento de esa Cámara, el Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, acompañado de la siguiente documentación:

- Memoria del análisis de impacto normativo.

Madrid, 12 de marzo de 2014

LA VICEPRESIDENTA Y MINISTRA DE LA
PRESIDENCIA



Soraya Sáenz de Santamaría Antón

EXCMO. SR. PRESIDENTE DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.





REF.:

REF.C.M.:

2040-20140901

Capítulo

Epígrafe

(A rellenar en el "Boletín Oficial del Estado")

Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida

I

Las previsiones económicas de instituciones nacionales e internacionales, públicas y privadas muestran una recuperación gradual de la economía española gracias a una mayor estabilidad macroeconómica y a unas bases estructurales más sólidas.

Una vez acometidas las reformas estructurales más urgentes para lograr la imprescindible estabilidad macroeconómica, la prioridad, ahora que la actividad económica ha retornado a tasas de crecimiento positivas, es acelerar la recuperación y la creación de empleo.

Por ello, el Gobierno ha dirigido toda su política económica al objetivo de la estabilización del mercado de trabajo en primer término, y de la creación de empleo en el contexto de crecimiento económico.

Recientemente se han comenzado a observar datos que certifican que el mercado laboral se ha estabilizado. La Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2013 reflejó creación neta de empleo en términos desestacionalizados, algo que no se observaba desde el primer trimestre de 2008. Las previsiones estiman que se producirá una creación de empleo neta en 2014, a pesar de que el crecimiento será todavía moderado al continuar el proceso de corrección de desequilibrios acumulados en el pasado.

Pese a ello, es urgente acelerar el proceso de reducción del paro y de creación de empleo. En la actualidad existen en España 5.896.300 personas que buscan trabajo y no lo encuentran, según la Encuesta de Población Activa. La mayoría de ellas, parados de larga duración.





Es por ello preciso articular medidas urgentes adicionales de fomento de la contratación y la creación de empleo para revertir de manera urgente esta situación.

Para ello, el Gobierno, además de las diferentes modificaciones normativas que han contribuido a la estabilización del mercado laboral, ha simplificado recientemente los trámites administrativos en la contratación laboral. Así, ha reducido el número de modelos de contratos y ha creado un asistente para la contratación en Internet que facilitará la elección del tipo de contrato, y completar los trámites de registro del contrato y el alta del trabajador en la Seguridad Social.

Pero es necesario ir más allá y aprobar medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida a través de una importante reducción de las cotizaciones sociales para favorecer la creación neta de empleo estable.

Esta reducción se articula a través del establecimiento de una tarifa plana reducida de las cotizaciones sociales para nuevas contrataciones indefinidas que mantengan el empleo neto durante al menos tres años.

La medida beneficia, por tanto, a las empresas que apuesten por incrementar sus plantillas de forma estable, las cuales deben constituir el motor de la transformación estructural de la economía española, y contribuye a que la recuperación sea más rápida y se produzca desde bases más sólidas desde el primer momento. Es así coherente con la política económica del Gobierno en el largo plazo.

Trabajadores mejor formados y más productivos en empleos estables son la clave para garantizar el bienestar social y el crecimiento económico futuros. Por tanto, esta reducción temporal de las cotizaciones sociales constituye una herramienta adecuada en el corto plazo para impulsar una rápida generación de empleo, en especial empleo estable, reduciendo a su vez la dualidad del mercado laboral.

II

El real decreto-ley consta de un artículo, una disposición adicional y tres disposiciones finales.

Con el objetivo de incentivar la contratación indefinida, se aprueba una importante reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social para todas aquellas empresas que formalicen este tipo de contratos.

Se podrán beneficiar de esta medida todas las empresas, con independencia de su tamaño, tanto si la contratación es a tiempo completo como si es a tiempo parcial, respecto de los contratos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, siempre que suponga creación de empleo neto.

La cuota empresarial a ingresar por contingencias comunes será de 100 euros mensuales, en los supuestos de contratos celebrados a tiempo completo, siendo de 75 ó 50 euros mensuales en los contratos a tiempo parcial en función de la jornada de trabajo que se realice.

Con carácter general, estas reducciones se aplicarán durante un período de 24 meses, si bien, y durante los 12 meses siguientes, las empresas con menos de 10 trabajadores también tendrán





derecho a obtener una reducción del 50 por 100 de la cotización por contingencias comunes correspondientes al trabajador contratado de manera indefinida.

Para beneficiarse de estas reducciones, el empresario debe cumplir con una serie de requisitos que, con carácter general, se exigen para el acceso a este tipo de incentivos en normas de similar naturaleza, como son: hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, no haber sido excluido del acceso a los beneficios de programas de empleo por la comisión de determinadas infracciones graves o muy graves y mantener el nivel de empleo total e indefinido alcanzado con dicha contratación.

También se exige como requisito que la empresa no haya extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despido disciplinario que hubiesen sido declarados judicialmente improcedentes, o por despidos colectivos.

El requisito anterior afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 25 de febrero de 2014.

Se contemplan, al igual que en otras normas reguladoras de este tipo de incentivos, los supuestos en los que no podrá aplicarse la medida, como son, entre otros, las relaciones laborales de carácter especial, la contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social y la contratación de determinados familiares del empresario.

No obstante lo anterior, con el fin de incentivar la contratación de los trabajadores más jóvenes, sí procederá la reducción cuando la persona contratada sea un hijo de un trabajador autónomo, menor de 30 años, o mayor de dicha edad cuando tengan especiales dificultades para su inserción laboral, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Si el empresario incumple los requisitos para el disfrute de estas reducciones estará obligado a reintegrar las cantidades dejadas de ingresar.

III

En la presente norma concurren, por su naturaleza y finalidad, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad exigidas por el artículo 86 de la Constitución Española para la aprobación de los decretos-leyes.

La adopción de la medida regulada en este real decreto-ley obedece a la necesidad de fomentar la estabilidad del mercado laboral, mediante la contratación indefinida de trabajadores, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como de contribuir a la creación de empleo y de disminuir, a su vez, la dualidad del mercado laboral. Todo ello requiere una respuesta inmediata, que justifica la adopción de esta medida con la mayor urgencia posible.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de febrero de 2014,





DISPONGO:

Artículo único. *Reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida.*

1. Con efectos de 25 de febrero de 2014, cuando se cumplan las condiciones y requisitos establecidos en este artículo, la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes se reducirá, en los supuestos de contratación indefinida, a las siguientes cuantías:

- 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.

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.

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.

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, 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.

2. Para beneficiarse de las reducciones previstas en este artículo, las empresas deberán 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 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.





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.

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.

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.

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 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, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la misma norma.

3. Las reducciones previstas en este artículo no se aplicarán en los siguientes supuestos:

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, 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.

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.

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.

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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.





7. 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:

1º) 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.

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

3º) 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.

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.

La obligación de reintegro prevista en este apartado se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Disposición adicional única. *Cotización por 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.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.17.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

Disposición final segunda. *Facultades de desarrollo.*

Se faculta al Gobierno y a la Ministra de Empleo y Seguridad Social para que, en el ámbito de sus competencias, dicten cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este real decreto-ley.





Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



ELÉVESE AL CONSEJO DE MINISTROS

LA MINISTRA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Fátima Báñez García

EL CONSEJO DE MINISTROS
aprueba en su presente
propuesta en su reunión
del día 27 de FEBRERO 2014
LA MINISTRA SECRETARIA

DILIGENCIA: Para hacer constar que el documento que antecede, compuesto de 8 pag. es copia fiel del original que obra en el Archivo del Secretariado del Gobierno.

Madrid, - 3 MAR 2014
LA DIRECTORA DE LA OFICINA

**MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL REAL
DECRETO-LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA EL FOMENTO
DEL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

28 de febrero de 2014

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

1.1. Motivación y objetivos.

El presente Real Decreto-ley tiene como objetivo incentivar la contratación de carácter indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, mediante el establecimiento de nuevas reducciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, con el doble objetivo de favorecer la creación de empleo y de fomentar la estabilidad en la contratación.

La medida consiste básicamente en una tarifa plana reducida de las cotizaciones sociales para nuevas contrataciones indefinidas que mantengan el empleo neto durante al menos tres años. De este modo, las empresas o autónomos que contraten a un nuevo trabajador indefinido a tiempo completo sólo pagarán 100 euros mensuales- serán 75 ó 50 euros mensuales en los contratos a tiempo parcial en función de la jornada de trabajo que se realice- en la aportación empresarial de la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los primeros 24 meses, siempre y cuando esta contratación suponga la creación neta de empleo estable.

La medida beneficia a las empresas que apuesten por incrementar sus plantillas de forma estable y contribuye a que la recuperación sea más rápida y se produzca desde bases más sólidas desde el primer momento. Asimismo, la medida favorece a los trabajadores al ampliar la estabilidad del empleo y favorecer la contratación indefinida de un número mayor de trabajadores:

- El incremento del nivel de empleo y de la estabilidad del mismo tiene efectos positivos sobre la demanda interna y sobre las cotizaciones a la seguridad social.
- La mayor estabilidad del empleo impulsa la productividad y favorece la transformación estructural de la economía española.
- La expansión de la demanda interna, del empleo y de la productividad generan ingresos fiscales y reducen el gasto en programas asistenciales, compensando los menores ingresos por cotizaciones sociales.
- La medida favorece la asimilación por parte del tejido productivo del nuevo marco institucional derivado de la reforma laboral de 2012 al favorecer la apuesta por la contratación estable.

Se pueden beneficiar todas las empresas y autónomos que cumplan con los requisitos, independientemente de su tamaño, por lo que tendrá un efecto positivo sobre la competitividad y la productividad de todo tipo de empresas. En todo caso, las PYMEs, para las que la contratación estable es más costosa en

términos relativos al asumir mayores riesgos asociados a la contratación estable (menor diversificación) se verían particularmente beneficiadas.

La aprobación de esta medida se enmarca en un conjunto de reformas que está llevando a cabo el Gobierno con el fin de recuperar la senda de la creación de empleo, que constituye en estos momentos una exigencia unánime del conjunto de la sociedad. Esta medida constituye, por tanto, una herramienta adecuada en el corto plazo para impulsar una rápida generación de empleo, en especial empleo estable, reduciendo a su vez la dualidad del mercado laboral.

La medida es por tanto coherente con la estrategia a largo plazo del Ejecutivo en el ámbito laboral basada en el impulso de un modelo de flexiseguridad, en el acercamiento de los pactos colectivos a la realidad del tejido productivo y en el impulso de la eficiencia de las políticas de activación para el empleo. En concreto, la medida contribuye a acelerar los efectos de la nueva regulación en la lucha contra la dualidad, impulsa la estabilidad en el empleo y contribuye a reducir más rápidamente las elevadas tasas de desempleo existentes.

1.2. Alternativas.

La iniciativa constituye una medida de carácter coyuntural complementaria a la estrategia de reformas estructurales en el ámbito del empleo. Las alternativas existentes carecen de un efecto inmediato sobre las decisiones de contratación y mantenimiento del empleo. Las perspectivas de crecimiento del PIB, empleo y productividad para los próximos años aconsejan llevar a cabo actuaciones discrecionales de carácter coyuntural que favorezcan una aceleración de la creación de empleo y de la transformación del mercado de trabajo español. La medida prevista, con efectividad inmediata, tiene carácter excepcional y urgente, siendo inaplazable la adopción de la misma.

El rango de la norma viene determinado, en primer lugar, por razones de jerarquía normativa, en cuanto que procede a abordar una materia que necesita ser regulada mediante una norma con rango legal.

En segundo lugar, por razones de extraordinaria y urgente necesidad exigidas por el artículo 86 de la Constitución Española para la aprobación de los decretos-leyes, que se concretan en la necesidad de fomentar la estabilidad del mercado de trabajo mediante la contratación indefinida de trabajadores, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, con incentivos en la cotización a la Seguridad Social, con la finalidad de contribuir a la creación de empleo y de disminuir la dualidad del mercado de trabajo, lo que requiere una respuesta inmediata, que justifica la adopción de esta medida a la mayor urgencia posible.

2.- CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO

2.1. Estructura y contenido del proyecto. Análisis jurídico.

El proyecto consta de un artículo, una disposición adicional, y tres disposiciones finales. A continuación se realiza un análisis pormenorizado del contenido de la propuesta.

- **Artículo único.** *Reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida.*

I. Se reduce el importe de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes, en función de que la contratación indefinida se realice a jornada completa o a jornada parcial así como de la duración del contrato, a las siguientes cantidades y porcentajes:

- Durante un máximo de 24 meses:
 - 100 euros mensuales, si la contratación es a tiempo completo.
 - 75 euros mensuales, si la contratación es a tiempo parcial con una jornada, al menos, equivalente al 75 por 100 de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.
 - 50 euros mensuales, si la contratación es a tiempo parcial con una jornada, al menos, equivalente a la mitad de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.
- Durante los 12 meses siguientes y respecto a las empresas con menos de diez trabajadores en el momento de celebrar el contrato objeto de la reducción, el 50 por 100 de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado indefinidamente.

II. La medida resultará de aplicación respecto a los contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial que se celebren entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

Respecto a los trabajadores a los que se dirige la contratación, no se contempla límite alguno de edad, género u otras circunstancias, y en cuanto a las empresas que pueden beneficiarse de las reducciones, tampoco se establece restricción alguna relativa al número de trabajadores a su servicio a la fecha de su creación, abarcando así un amplio espectro.

III. La aplicación de las citadas reducciones exige el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- El empleador deberá estar al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de la contratación del trabajador como durante la aplicación de la reducción. El incumplimiento de dichas obligaciones tributarias y de Seguridad Social por parte de las empresas beneficiarias de las reducciones determinará la pérdida del beneficio a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.
- Para beneficiarse de esta reducción las empresas, en los seis meses anteriores a la contratación, no podrán haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios declarados judicialmente como improcedentes, ni tampoco por despidos colectivos, aunque ello no afectará a las extinciones producidas antes del 25 de febrero de 2014.
- Por otro lado, se exige la celebración de contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa, tomando como referencia para ello el promedio diario de trabajadores que hubieran trabajado en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato.
- Se exige, asimismo, que el empleador mantenga el nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total alcanzado con dicha contratación durante un periodo de 36 meses desde la fecha de efectos del contrato.

El mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total debe examinarse cada doce meses, según el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito. No obstante lo anterior, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes.

- Por último, se exige que la empresa no haya sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de la infracción grave relativa a la no solicitud inicial de la afiliación inicial o el alta de los trabajadores o haberla solicitado fuera del plazo establecido, o las infracciones muy graves en materia de empleo y de Seguridad Social contenidas respectivamente en los artículos 16 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, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la misma norma.

IV. La norma también recoge los supuestos excluidos de las reducciones:

- Relaciones laborales de carácter especial.
- Contrataciones de familiares, 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 empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

Se exceptúa de dicha exclusión la contratación de los hijos menores de treinta años o mayores de dicha edad que tengan especiales dificultades para su inserción laboral, en los términos previstos en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

- Trabajadores incluidos en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Empleados contratados excepcionalmente de acuerdo con lo establecido 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.
- Trabajadores que hubieren estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción, por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos.
- Trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa mediante un contrato indefinido.

En los dos últimos supuestos, no se tendrán en cuenta las extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.

V. Por otro lado, la aplicación de estas reducciones no tendrá ningún impacto en la cuantía de las prestaciones económicas a las que puedan tener derecho los trabajadores, que se calcularán aplicando el importe íntegro de la base de cotización. Por tanto, la base de cotización correspondiente al trabajador contratado se mantiene tanto respecto a su aportación a la cotización por contingencias comunes, como respecto al resto de las aportaciones empresariales, ya sea por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o por conceptos de recaudación conjunta.

Asimismo, tampoco sufre variación la cuantía de las prestaciones económicas por contingencias comunes que puedan causar los trabajadores, que se determinará aplicando el importe íntegro de las bases de cotización que les correspondan.

VI. Las reducciones propuestas se declaran incompatibles con cualquier otro beneficio en la cotización, aunque éste afecte a otras contingencias o conceptos, contemplándose por último las medidas correspondientes a su control y revisión.

VII. Se prevé, por último, el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar en los supuestos de aplicación indebida de la respectiva reducción, con el correspondiente recargo y el interés de demora, conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social.

Se le da un tratamiento específico a la obligación de reintegro por incumplimiento del requisito relativo al mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total alcanzado con dicha contratación durante los 36 meses desde la fecha de efectos del contrato, pues en estos casos, en caso de incumplimiento, no procederá exigir recargo e interés de demora. Además, el 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, se producirá en los siguientes términos:

- Si se produce el incumplimiento del requisito a los doce meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 100 por 100 de la citada diferencia.
- Si tal incumplimiento se produce a los veinticuatro meses desde la contratación, se reintegrará el 50 por 100 de la citada diferencia.
- 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.

- Disposición adicional única. *Cotización por horas complementarias.*

Mediante esta disposición se prevé que a la cotización por horas complementarias que realicen, en su caso, los trabajadores a tiempo parcial contratados al amparo de esta norma no le será de aplicación la reducción prevista en la misma, debiendo, por tanto, el empresario cotizar por dichas horas según las normas generales de cotización que resultan de aplicación.

- Disposición final primera. *Título competencial.*

Contiene las referencias al precepto constitucional que permite al Gobierno dictar el real decreto-ley, que es el artículo 149.1.17.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

- Disposición final segunda. *Facultades de desarrollo.*

Mediante esta disposición se faculta al Gobierno y a la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, para dictar las

disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este real decreto-ley.

- Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

Aunque se establece como fecha de entrada en vigor del real decreto-ley el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, la medida prevista en el artículo único producirá efectos desde el día 25 de febrero de 2014.

2.2. Amparo normativo.

El Real Decreto-ley proyectado se dicta en ejercicio de las atribuciones otorgadas al Gobierno por el artículo 86 de la Constitución Española, a la vista del carácter extraordinario y urgente de las modificaciones en él recogidas, cuya justificación se recoge en esta memoria (apartado 1.2).

La necesaria aplicación inmediata de la medida que se adopta constituye el hecho habilitante de extraordinaria y urgente necesidad exigido en el artículo 86 de la Constitución. Dadas las circunstancias expuestas en esta memoria, se justifica que el rango sea el de Real Decreto-ley aprobado por el Gobierno.

2.3. Tramitación.

A la vista de su objeto y contenido, la propuesta para la aprobación del real decreto-ley por el Gobierno corresponde a la Ministra de Empleo y Seguridad Social.

3. ANÁLISIS DE IMPACTOS.

3.1. Adecuación de la norma al orden de competencias.

Su regulación se adecua plenamente al orden constitucional de distribución de competencias, en concreto a la competencia exclusiva sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, que se atribuyen al Estado por el artículo 149.1.17.^a de la Constitución Española.

3.2. Impacto económico y presupuestario.

El análisis de impacto de la medida debe realizarse teniendo en cuenta el efecto sobre las decisiones de contratación, consumo e inversión de los agentes económicos, el impacto sobre los ingresos fiscales derivados de los incrementos de empleo, renta, riqueza, consumo e inversión que la medida tiene el potencial de generar, así como el impacto en el gasto en transferencias sociales.

La estimación exacta del impacto positivo de la medida sobre la economía española es extremadamente compleja como consecuencia de su amplitud e intensidad. Una estimación más exacta exigiría estimar una multiplicidad de variables para las que no existen referencias lo suficientemente recientes.

El análisis no sólo implica calcular en qué medida se va a incrementar la contratación indefinida, sino la magnitud del efecto de disminución de la temporalidad, el impacto sobre la estabilidad del nuevo empleo indefinido y las implicaciones de ello sobre las decisiones de consumo y ahorro de los trabajadores. Además, es necesario estimar el ahorro en prestaciones y subsidios de carácter social así como el impacto sobre la productividad derivado de una mayor incidencia de la contratación estable. Por último, debe estimarse el ahorro en costes laborales, su efecto en los precios y, a su vez, el efecto de los menores precios sobre la demanda, y su impacto sobre las decisiones de inversión y desapalancamiento empresarial. Todo ello tiene además importantes implicaciones sobre los ingresos fiscales de todo tipo; desde cotizaciones sociales, IRPF, IS e IVA hasta matriculaciones o impuestos sobre la transmisión de inmuebles.

Un factor especialmente difícil de estimar es el potencial impacto positivo sobre la dinámica de la contratación en España. La reforma laboral de 2012 introdujo cambios profundos en la regulación de la negociación colectiva y en las medidas de flexibilidad interna y externa que, entre otros, pretendía hacer

frente al problema de la excesiva segmentación del mercado laboral español. Los cambios en la regulación generan potentes incentivos para una transformación de la gestión de recursos humanos que favorece la contratación estable.

No obstante, el cambio de los hábitos empresariales, tras un largo periodo de fuerte rigidez en este tipo de contratos, no puede sino ser gradual. En la medida en que la tarifa plana abarata la contratación indefinida y el mantenimiento del empleo, compensa el coste de la incertidumbre que todavía afecta a las decisiones de contratación estable. Por ello, los empleadores tendrán menos reticencias para asumir el riesgo de llevar a cabo contrataciones indefinidas y experimentar las ventajas de la mayor flexibilidad en la gestión de sus recursos humanos indefinidos que otorga el nuevo marco laboral. Así, se reducen sustancialmente los costes asociados a sustituir la tradicional flexibilidad del mercado laboral español a base de contratos temporales por una apuesta por el contrato indefinido en un nuevo marco regulatorio en el que la flexibilidad interna es mayor.

En definitiva, la medida tiene el potencial de acentuar y acelerar el impacto positivo de la reforma laboral sobre la dualidad en el mercado de trabajo, con lo que esto supone para el bienestar social, el gasto en prestaciones y subsidios por desempleo, el gasto en otras transferencias sociales, las decisiones de consumo e inversión de los particulares, la productividad laboral y la competitividad de las empresas.

La tarifa plana supone un abaratamiento sensible de las decisiones de contratación estable que afecta tanto a las contrataciones indefinidas que se hubieran realizado independientemente de la medida, como a las decisiones sobre el tipo de contrato a formalizar y, finalmente, a las decisiones de contratación que no se hubieran producido sin la medida.

Los empleadores que hubieran recurrido a la contratación estable entre marzo y diciembre de 2014 independientemente de la existencia de la medida pueden igualmente ver alterado su comportamiento. El coste laboral de las nuevas contrataciones estables es sensiblemente más reducido, incluso que las contrataciones temporales, lo que puede traducirse en un mayor número de decisiones de contratación. Alternativamente, el empleador estaría ahorrándose unos costes que pudieran destinarse a inversión productiva, generando un impacto positivo de segunda ronda sobre la contratación. También es posible que el empleador traslade a precios el menor coste laboral, impulsando la demanda de sus productos. Esto apoya la competitividad de la producción nacional, lo que podría impulsar la demanda interna y externa de producto español, así como intensificar el proceso de sustitución de importaciones por producción nacional. Estos incrementos de la demanda impulsarían de nuevo la contratación. Por último, las empresas podrían utilizar el ahorro fiscal para acelerar el proceso de desapalancamiento en el que están inmersas, con las implicaciones que ello tendría sobre el coste de la financiación y, por tanto, sobre las decisiones de inversión empresarial.

En definitiva, el ahorro en costes laborales generado por la medida tendrá un impacto sobre las decisiones de inversión de las empresas, en términos de nuevas contrataciones o inversión productiva que depende esencialmente del porcentaje de ese ahorro fiscal que no se distribuya en forma de dividendos por las empresas y de las oportunidades de inversión existentes. De forma alternativa o simultánea, el traslado de dichos ahorros a los precios de los productos tendría impacto sobre la demanda atendiendo a la elasticidad precio, un efecto que también se extendería a ulteriores decisiones de contratación o de inversión. El impacto dependerá de la magnitud del traslado a precios de estos ahorros, influido por la situación competitiva del mercado, y por el impacto de un incremento de la demanda sobre las decisiones de contratación e inversión.

Además, la medida tiene el potencial de generar una preferencia por los contratos indefinidos en lugar de los contratos temporales. Por un lado, la rebaja en los costes laborales de los contratos indefinidos favorecerá la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos. Por otro, nuevos contratos que se hubieran formalizado como temporales se articularán como contratos indefinidos. El efecto de la medida se extendería en estos casos tanto a la productividad de los trabajadores, que tiende a ser mayor cuando el contrato es indefinido, como a las decisiones de consumo de los trabajadores, especialmente con relación a los bienes de consumo duraderos. La propensión marginal al ahorro también se vería modificada en los trabajadores que accedan a contratos indefinidos.

Es sabido que el trabajo temporal aporta menor productividad, entre otros motivos porque el empleador invierte menos en formación de trabajadores temporales que en trabajadores indefinidos. Ello ayuda a comprender cómo la reducción de la temporalidad impulsaría la productividad de los trabajadores, y con ello la competitividad de las empresas y, por tanto, las decisiones de contratación e inversión. Por ejemplo, Dolado, Stucchi y Ortigueira (2011)¹ encuentran evidencia sobre el gran impacto de una reducción de la dualidad sobre la productividad agregada en el largo plazo.

La tarifa plana no sólo facilita la conversión de contratos, sino que incentiva fuertemente la estabilidad del empleo de las nuevas contrataciones, ya que la medida penaliza la rescisión del contrato antes de los tres años. La tasa de supervivencia de la contratación indefinida se situó en el análisis realizado para el Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral (MEYSS, 2012) fue del 60% en su primer año y debería incrementarse gracias a la medida.

La exigencia de tres años de empleo estable limita el riesgo de que una vez se acabe la ayuda, el contrato se rescinda. Los costes asociados a la rescisión de un contrato de tres años de duración en términos de pérdida de capital humano, coste del despido y asunción de los costes de búsqueda, selección e

¹ Dolado, J.J., S. Ortigueira y R. Stucchi (2011) "Does dual employment protection affect TFP?. Evidence from Spanish manufacturing firms"

inserción de un nuevo trabajador en plantilla (con la incertidumbre de que su rendimiento no sea el esperado, o que no encaje adecuadamente en el equipo humano) son elevados. Ello favorece un mantenimiento de estos nuevos empleos en el largo plazo.

Por su parte, al igual que se ha comentado anteriormente, la menor utilización de contratos temporales en favor de los indefinidos favorece a las expectativas de renta futura de los trabajadores y con ello a las decisiones de consumo, especialmente a las de consumo de bienes duraderos.

La sustitución de una sucesión intermitente de contratos temporales por un contrato indefinido reduce el coste en términos de prestaciones sociales e impulsa la productividad de los trabajadores, como se ha mencionado. El impacto presupuestario en el largo plazo derivado de una menor incidencia de estas prácticas sustituidas gracias a la tarifa plana por una gestión más flexible del tiempo de trabajo en contrataciones estables podría ser muy relevante. La medida aceleraría la adaptación de las empresas a un nuevo marco regulador que apuesta por una mayor flexibilidad interna en contratos más estables. Por ejemplo, la medida favorece la asimilación del nuevo marco contractual del empleo a tiempo parcial, ya que aumenta el coste de oportunidad de abusar de la rotación y favorece por tanto la disminución de estas prácticas en favor de empleos a tiempo parcial con una distribución más flexible del tiempo de trabajo.

Además, la tarifa plana constituye un incentivo para el afloramiento de empleos sumergidos que gracias al abaratamiento del coste en términos de cotizaciones sociales podrían declararse. Se trataría fundamentalmente de empleos informales que serían regularizados gracias a la tarifa plana. En general, la tarifa plana desincentiva el empleo sumergido.

Por último, la tarifa plana permitirá la formalización de contrataciones estables que de otra forma nunca se hubieran producido. Ello afecta directamente al gasto público (menor gasto en prestaciones y subsidios por desempleo y otras transferencias de carácter social), a la renta disponible por estos trabajadores y a las expectativas de riqueza y empleabilidad de estos trabajadores, así como al nivel de actividad de las empresas, que producirán más bienes y servicios impulsando el PIB. No obstante, a la hora de calcular el peso muerto de la medida es necesario tener en cuenta que muchos de los contratos indefinidos que se celebrarán entre marzo y diciembre de 2014 no cumplirán las condiciones necesarias para beneficiarse de la medida. Por ejemplo, en 2013 se firmaron entre marzo y diciembre más de 85.000 contratos indefinidos con empleadas del hogar.

En definitiva, la medida tiene el potencial para generar un círculo virtuoso que acelere la recuperación de la economía española y la transformación de la estructura productiva sobre la base del empleo estable. Puede ayudar a adelantar decisiones de contratación y de acelerar la asimilación de reformas estructurales. El impacto presupuestario derivado de los menores ingresos por cotizante de los contratos que se hubieran formalizado de todas formas se

vería compensado por menores costes sociales, mayor recaudación fiscal, ampliación de la base de cotización (incremento del empleo), obtención de cotizaciones por empleos que no se hubieran formalizado o declarado, el impacto de la medida sobre la demanda de consumo e inversión y la productividad agregada de la economía vía incentivos y expectativas.

Simulación de impacto

Como cuestión previa, debe indicarse la dificultad de realizar esta estimación pues depende de variables de comportamiento complejas en su modelización, lo que aconseja la cautela en la lectura de los resultados. No se tienen en cuenta muchos de los impactos comentados que exigirían llevar a cabo múltiples estimaciones en un entorno de elevada incertidumbre para el análisis.

Metodología de análisis

Como metodología de análisis se han teniendo en cuenta tres tipos de efectos con incidencia en la recaudación:

- Minoración de la recaudación por cotizaciones por aplicación de la tarifa de 100 euros a contratos cuya celebración ya estaba prevista en el cuadro macroeconómico actual (se trata de nuevas altas en la Seguridad Social que se hubieran producido, como ha sucedido en ejercicios anteriores, con independencia de la medida). La pérdida de recaudación se produce porque a estos contratos se les hubiera aplicado el tipo del 23,6% sobre la base de cotización en lugar de la tarifa plana de 100 euros, de no haberse aprobado ésta.
- Incremento de la recaudación por cotizaciones por el efecto directo de creación de empleo derivado de la tarifa plana de 100 euros.
- Incremento de la recaudación de impuestos derivados de la creación de empleo y del aumento del PIB inducido por la medida. Para medir estos efectos, tanto en los impuestos como en el empleo y PIB, se ha utilizado el modelo de simulación REMS del Ministerio de Hacienda y AAPP.

Hipótesis de cálculo

Las hipótesis de cálculo utilizadas para medir cada uno de estos tres efectos son las siguientes:

- Minoración de la recaudación por aplicación de la tarifa de 100 euros a contratos cuya celebración ya estaba prevista:
 - Número de contratos indefinidos a tiempo completo de duración superior a 24 meses: 387.500 contratos.
 - Número de contratos indefinidos a tiempo parcial de duración superior a 24 meses: 166.000 contratos.

- Porcentaje de estos contratos que supondría creación neta de empleo en una empresa: 60%. (232.500 contratos a tiempo completo y 99.600 contratos a tiempo parcial). La medida tiene una duración de 10 meses (marzo-diciembre 2014), limitando a este periodo los contratos que pueden a cogerse a ella.
- Base media de cotización del Régimen General (año 2014): 1.723,26 euros/mes.
- Tipo de cotización del empleador por Contingencias Comunes: 23,6%.
- Incremento de la recaudación por creación de empleo derivado de la tarifa plana de 100 euros:
 - Cotización de los nuevos contratos: cuota empresarial por contingencias comunes: 100 euros/mes. Resto de cotizaciones permanece en: 14% (cuota trabajador contingencias comunes; desempleo; FOGASA; FP y accidente de trabajo y enfermedad profesional)
- Incremento de la recaudación de impuestos derivados de la creación de empleo y del aumento del PIB inducido por la medida.
 - Como se ha señalado, se ha realizado una estimación del impacto en los impuestos de IRPF, IVA, Sociedades y Especiales, de acuerdo con las simulaciones realizadas con el Modelo REMS del Ministerio de Hacienda y AAPP. La variable clave para la simulación econométrica es el tipo medio total de cotizaciones sociales como porcentaje del salario bruto de la economía (no de la base reguladora).

Estimación de impactos presupuestarios y económicos

	t	t+1	t+2	t+3	t+10
PIB	0,07	0,13	0,10	0,03	0,00
Consumo privado	0,05	0,10	0,07	0,01	0,00
Formación bruta de capital	0,12	0,24	0,15	0,00	-0,01
Exportaciones netas (% del PIB)	0,00	-0,01	0,00	0,01	0,00
Empleo (EETC)	0,15	0,16	0,07	-0,02	0,00
Empleo (ocupados)	0,10	0,15	0,08	-0,02	0,00
Desviaciones en puntos porcentuales respecto a los valores de estado estacionario					

En esencia, si la medida se aplicara únicamente un año, la suma de las variaciones anuales alcanzaría un 0,3% del PIB, y el 0,31% en el empleo.

El impacto presupuestario anual, de acuerdo con las hipótesis anteriores, resultaría neutral, ya que se compensa la pérdida recaudatoria derivada de la aplicación de la tarifa plana a contratos cuya celebración ya estaba prevista con el aumento recaudatorio derivado de la creación de empleo adicional gracias al incentivo de esta medida, tanto en nuevas cotizaciones a la Seguridad Social como en el IRPF, Impuesto sobre Sociedades e impuestos indirectos (IVA e impuestos especiales), inducidos por la creación de empleo y aumento del PIB.

3.3. Análisis de las cargas administrativas.

El Real Decreto-ley proyectado no afecta a las cargas administrativas ni de su regulación se deriva carga administrativa alguna.

3.4. Impacto por razón de género.

A los efectos de lo previsto en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, este real decreto-ley tiene un impacto de género **positivo**:

- Su contenido no incluye ningún tipo de medida que pueda atentar contra la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- La medida ataca el problema de la dualidad que perjudica más intensamente al colectivo de mujeres.