

MÍNIMO EXENTO DE COTIZACIÓN

Preguntas frecuentes



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

¿Qué es el mínimo exento de cotización para la contratación indefinida?

El mínimo exento de cotización es un beneficio en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes por contratación indefinida. Podrán beneficiarse de este derecho aquellas empresas y autónomos que incrementen su nivel de empleo, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo neto, y lo mantengan durante al menos 36 meses.

Este beneficio implica que los primeros 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes correspondientes a cada mes quedarán exentos de la aplicación del tipo de cotización que corresponde a la empresa.

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 objetivos persigue el mínimo exento de cotización?

El mínimo exento de cotización persigue incentivar el crecimiento económico y que éste, a su vez, suponga:

- Una mayor creación de empleo y afiliación a la Seguridad Social.
- Una mayor estabilidad en el empleo, reduciendo la temporalidad y atacando la dualidad existente entre los trabajadores con contratos indefinidos y temporales.

¿Qué plazo tienen las empresas y autónomos para contratar utilizando el mínimo exento de cotización?

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 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.

¿Qué duración tiene el mínimo exento de cotización?

El mínimo exento de cotización se mantendrá durante 24 meses desde el momento de la contratación.

Finalizado el periodo de 24 meses, las empresas o autónomos que al momento de celebrar el contrato al que se aplique el beneficio contaran con menos de 10 trabajadores podrán aplicar el beneficio durante 12 meses más, si bien durante este nuevo periodo estarán exentos de la aplicación del tipo de cotización sólo los primeros 250 euros de la base de cotización.

¿Afecta el mínimo exento de cotización a la cuantía de la futura pensión de los trabajadores?

La nueva regulación 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. La protección social se mantiene íntegra.

¿Cuál es el ahorro para las empresas y autónomos que contraten utilizando la el mínimo exento de cotización?

El ahorro en la contratación derivado de la reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social debe calcularse en función de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes, que supone el 23,6% de la base de cotización.

¿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 tomarán como referencias el nivel de empleo en la fecha de celebración del contrato, incluyendo el trabajador contratado, y el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato.

Se incluye a continuación un ejemplo sobre cálculo de los incrementos:

- Número de trabajadores en la empresa en el día de la contratación (20-03-2015):

o Indefinidos: 16

o Temporales: 5

o Total: 21

- Número de trabajadores en la empresa entre el 06-03-2015 y el 19-03-2015 (14 días):

o Indefinidos: 15

- o Temporales: 5
- o Total: 20
- Número de trabajadores en la empresa entre el 18-02-2015 y el 05-03-2015 (16 días):
- o Indefinidos: 13
- o Temporales: 8
- o Total: 21
- Promedio diario:
- o Indefinidos: $[(15 \times 14) + (13 \times 16)] / 30 = (210 + 208) / 30 = 13,93$
- o Total: $[(20 \times 14) + (21 \times 16)] / 30 = (280 + 336) / 30 = 20,53$

En el caso planteado, el número de trabajadores indefinidos de alta en la empresa a la fecha de la contratación (16) supera al promedio (13,93) y el número total de trabajadores a la fecha de la contratación (21) supera el promedio (20,53), por lo que se cumple el requisito.

• Mantener el nivel de empleo dentro de la empresa durante los 36 meses posteriores a la celebración de dicho contrato.

Este requisito es exigible tanto en el nivel de empleo indefinido como en el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.

En el ejemplo reflejado en el punto anterior, la verificación de los niveles de empleo se efectuará los días 20-03-2016, 20-03-2017 y 20-03-2018. El promedio diario se calculará con el mismo procedimiento indicado anteriormente con el número de trabajadores de alta en la empresa en los 30 días inmediatamente anteriores a cada una de las fechas indicadas.

• No haber realizado despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho o despidos individuales que hayan sido declarados judicialmente improcedentes en los seis meses previos al momento en que se realice la contratación indefinida.

La exclusión del derecho al beneficio derivada del incumplimiento de este requisito afectará a un número de contratos equivalente al de las extinciones producidas.

En el ejemplo al que se ha hecho referencia en los dos puntos anteriores, si entre el 20-09-2014 y el 19-03-2015 la empresa hubiese realizado un despido que hubiese sido declarado judicialmente improcedente, no se podría aplicar el mínimo exento en la cotización por el trabajador contratado el día 20-03-2015, salvo que ya hubiese contratado previamente a otro trabajador por el que hubiese tenido derecho a mínimo exento y no lo hubiese aplicado por estar afectado por la exclusión del derecho.

• 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 excluido de acceso a los beneficios en esta materia por haber sido sancionado por la comisión de determinadas infracciones en materia de empleo y Seguridad Social.

Estas infracciones están recogidas en los artículos 16, 22.2 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.

¿Qué ocurre si una empresa que se aplica el mínimo exento de cotización no mantiene tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total?

Quedará sin efecto el mínimo exento para las empresas que no mantengan el nivel de empleo en los tres años siguientes mencionados y deberán reintegrar total o parcialmente la diferencia entre los importes que hubieran procedido por las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes de no aplicarse el beneficio y las aportaciones ya realizadas en los siguientes términos:

Si el incumplimiento se produce a los doce meses desde la contratación, deberán reintegrar el 100 por 100 de la citada diferencia;

Si el incumplimiento se produce desde el mes 13 y hasta el 24, corresponderá reintegrar la citada diferencia por los meses transcurridos desde el mes 13.

Si el incumplimiento se produce desde el mes 25 y hasta el 36, corresponderá reintegrar la citada diferencia por los meses transcurridos desde el mes 25.

Para cumplir con el requisito de mantener el nivel de empleo a efectos de la no devolución del beneficio aplicado, los empleadores deberán contratar a nuevos trabajadores hasta alcanzar los niveles de empleo total y empleo indefinido alcanzados con el contrato al que se aplica el mínimo exento.

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., los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

¿Puede aplicarse el mínimo exento de cotización a los contratos a tiempo parcial?

Sí, los contratos a tiempo parcial con una jornada de al menos el 50 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable también podrán beneficiarse del mínimo exento, si bien los 500 euros que están exentos en caso de trabajo a tiempo completo se reducirán de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato.

Ejemplos: el mínimo exento será de 250 euros para un contrato con una jornada de trabajo del 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable; y de 375 euros para un contrato con una jornada de trabajo del 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

En el supuesto de empresas de menos de diez trabajadores que tengan derecho a mantener el mínimo exento durante un periodo adicional de doce meses, el mínimo exento de 250 euros que durante ese periodo se aplica en caso de trabajo a tiempo completo, se reducirá de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato.

¿Es aplicable el mínimo exento de cotización a los contratos fijos discontinuos?

Sí, el mínimo exento de cotización se aplicará también a los contratos fijos discontinuos que cumplan los requisitos establecidos en la norma.

¿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.

¿Es compatible el mínimo exento de cotización con otros beneficios en la cotización a la Seguridad Social?

La aplicación de este beneficio es incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato excepto:

- En caso de que el contrato indefinido se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que será compatible con la bonificación establecida en el artículo 107 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre.

En tal caso, de la base de cotización por contingencias comunes respecto de dicho trabajador se deducirán los primeros 500 euros. A la base minorada se le aplicará el tipo de cotización correspondiente a la empresa. La

cuota resultante habrá de minorarse con la bonificación prevista en el citado artículo 107, por importe de 300 euros. El exceso podrá descontarse de la aportación empresarial final que resulte en la liquidación mensual en la que figure incluido el citado trabajador, siempre que la misma no resulte negativa.

Se incluye a continuación un ejemplo con las diferencias que resultan de formalizarse el contrato a tiempo completo con una persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y con otra que no lo es, utilizando para ello una base de cotización de 1.500 € que determinarían una aportación empresarial por contingencias comunes de 354 € si no se aplicase ningún tipo de beneficio en la cotización:

- Persona que no es beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil:

- o Mínimo exento de cotización: $500 \times 23.60\% = 118 \text{ €}$

- Persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil:

- o Mínimo exento de cotización: $500 \times 23.60\% = 118 \text{ €}$

- o Bonificación por Sistema Nacional de Garantía Juvenil = 300 €

- o Importe total de los incentivos: 418 €

Los 64 € de diferencia entre los 364 € de la aportación empresarial por contingencias comunes y los 418 € de los incentivos, se podrán aplicar para disminuir la cotización global del empresario respecto de las cuotas de los demás trabajadores.

- En caso de que el contrato indefinido se formalice con personas beneficiarias del Programa de Activación para el Empleo, que será compatible con la ayuda económica de acompañamiento que aquellas perciban (art. 8 del Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre).

En este caso, el empresario descontará la cuantía de la ayuda económica del salario que corresponda percibir al trabajador, lo que no afectará a la base de cotización a la Seguridad Social que será la que legal o convencionalmente corresponda al trabajador.

Por tanto, sobre esa base de cotización se aplicará el mínimo exento.

Se incluye a continuación un ejemplo respecto de un trabajador contratado a tiempo completo, utilizando para ello un salario mensual de 1.200€ y una base de cotización de 1.400 € (incluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias).

- 80% del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual: $532,51 \times 80\% = 426,00 \text{ €}$

- Salario a abonar:

- o $1.200 - 426 = 774 \text{ €}$

- Aportación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes:

- o Mínimo exento de cotización: $500 \times 23.60\% = 118 \text{ €}$

- o Aportación a ingresar: $[(1400 \times 23.60/100) - 118] = 212,40 \text{ €}$

Más información:

901502050