



## **APROBADA LA NUEVA “TARIFA PLANA” EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INDEFINIDOS**

**Con efectos desde el pasado 25 de febrero de 2014, las empresas y autónomos (independientemente del tamaño o plantilla que tengan) que contraten a trabajadores con un contrato indefinido sólo cotizarán a la Seguridad Social 100 euros al mes por contingencias comunes durante los primeros 24 meses (el resto de contingencias se mantiene como hasta ahora). En el caso de empresas que tengan menos de 10 trabajadores, podrán beneficiarse de un tercer año adicional de una reducción equivalente al 50% de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes.**

Con fecha 1 de marzo de 2014 se ha publicado en el BOE el *Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida*, en virtud del cual se aprueba una reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social para todas aquellas empresas que formalicen contratos de duración indefinida y mantengan el empleo neto durante tres años.

Con esta novedad legislativa las empresas y autónomos (independientemente del tamaño o plantilla que tengan) que contraten a trabajadores con un contrato indefinido sólo cotizarán a la Seguridad Social 100 euros al mes por contingencias comunes durante los primeros 24 meses (el resto de contingencias se mantiene como hasta ahora). En el caso de empresas que tengan menos de 10 trabajadores, podrán beneficiarse de un tercer año adicional de una reducción equivalente al 50% de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes.

La medida beneficia tanto a los contratos celebrados a tiempo completo como a tiempo parcial y con efectos retroactivos desde el 25 de febrero. En este último caso (tiempo parcial), las empresas abonarán 75 euros mensuales por contingencias comunes cuando la jornada sea, al menos, del 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo y 50 euros mensuales cuando la jornada sea equivalente, al menos, a un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Los requisitos que tiene que cumplir la empresa son los siguientes:

- Que la contratación suponga creación neta de empleo (teniendo en cuenta para su cálculo los 30 días anteriores al nuevo contrato).
- Mantener el nivel de empleo alcanzado con el nuevo contrato durante tres años (para lo que no se cuentan los despidos procedentes ni los despidos por causas objetivas, y sólo los improcedentes calificados así judicialmente).
- No haber realizado despidos improcedentes los seis meses previos al nuevo contrato (el contador empieza a contar el 25 de febrero, por lo que no cuentan los previos a esa fecha).

A continuación vamos a explicarles con más detalles la norma aprobada:

### **¿Quiénes se podrán beneficiar de la tarifa plana de cotización?**

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 indefinidos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, siempre que suponga creación de empleo neto.

### **Cuantía de la cuota empresarial por contingencias comunes**

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% 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% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, 50 euros mensuales.

### **Duración de la reducción en la cotización**

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 10 trabajadores tendrán derecho a una reducción equivalente al 50% 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 se reducirá de forma proporcional al número de días en alta en el mes.

### **¿Qué requisitos deben cumplir las empresas para acogerse a la tarifa plana?**

Para poder beneficiarse de estas reducciones, 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 6 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 6 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 30 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 12 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.

### **Supuestos excluidos de la aplicación de la tarifa plana**

Las reducciones previstas en el Real Decreto-ley 3/2014 no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- Las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en otras disposiciones legales.
- Las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el 2º 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.

De la exclusión anterior, debe tenerse en cuenta que quedan exceptuados los supuestos descritos en la disposición adicional 10ª de Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, esto es, la contratación por los autónomos de sus hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos, si bien en este caso, se recuerda, quedan excluidos de la protección por desempleo. Este tratamiento, también según aquella disposición, se otorgará a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral (personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % y discapacitados físicos o sensoriales, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%).

- Las contrataciones de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Las contrataciones de empleados que excepcionalmente puedan tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 (personal al servicio del sector público) y 21 (oferta de empleo público), y en la disposición adicional 20ª (contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas) y 21ª (contratación de personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios) de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014.
- Las 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 6 meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

En coherencia con lo que se establece al abordar los requisitos de las empresas beneficiarias, de nuevo aquí, lo anterior no será de aplicación en el caso de extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.

- La contratación de trabajadores que en los 6 meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido. Exclusión ésta de la que, de nuevo, quedan excluidos los supuestos de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubieran extinguido antes del 25 de febrero de 2014.

### **¿Afecta la tarifa plana a las prestaciones de los trabajadores contratados?**

No afectará 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.

### **Incompatibilidad de la tarifa plana:**

La tarifa plana regulada en este Real Decreto-ley será incompatible con 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.

### **Consecuencias en caso de incumplimiento de los requisitos de la tarifa plana**

En caso de aplicación indebida de la respectiva reducción, por incumplir las condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 3/2014, 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 de mantener 36 meses el nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total alcanzado con la contratación acogida a la tarifa plana, 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. Si el incumplimiento se produce a los 12 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 100% de la diferencia.
2. Si el incumplimiento se produce a los 24 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 50% de la diferencia.
3. Si el incumplimiento se produce a los 36 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 33% de la diferencia.

En estos supuestos de reintegro por incumplimiento del requisito del requisito de mantener 36 meses el nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total alcanzado con la contratación acogida a la tarifa plana, 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.

Por último, la norma señala que la obligación de reintegro, se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

### **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.

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

**Marzo 2014**  
**Dpto. Laboral**

**GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.**