

Medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida. La tarifa plana de los 100 euros (Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero)

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, publicado en el BOE, el 1 de marzo de 2014, con efectos de **25 de febrero de 2014**, la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes se reduce conforme se describe a continuación, en los contratos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014 cuando se cumplan las condiciones y requisitos regulados.

Cuantía

Si la contratación es a tiempo completo	100 euros mensuales
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
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 aplican durante un período de **24 meses**, computados a partir de la fecha de efectos del contrato.

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 tienen derecho a una **reducción** equivalente al **50 %** de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado de manera indefinida.

24 meses	100 euros mes	24.000 euros total
12 meses	Base de cotización x 23,60 % / 2	Ejemplo: 1000 euros de base de cotización. Total a cotizar 118 euros mes

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 reduce de forma proporcional al número de días en alta en el mes.

No se aplica esta reducción a la cotización por **horas complementarias** que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho a la reducción.

Se trata de una reducción en la cotización empresarial por CC, lo que significa que su financiación la soporta la Seguridad Social, al contrario de las bonificaciones de cuotas que son financiadas por el Estado.

Si esta medida se aplica a un sueldo bruto anual de 20.000 euros, implica que el empleador se ahorrará 3.520 por trabajador y año y teniendo en cuenta que, según la información publicada por el SEPE, los contratos indefinidos realizados en el ejercicio 2013, desde marzo a diciembre ascendieron a 942.756, el coste anual de estas reducciones ascendería a 3.318 millones de euros.

Únicamente se aplica a la cuota patronal por contingencias comunes (23,6% de la base de cotización), por lo que quedan excluidas:

- ✓ Cuota por contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y FP
- ✓ Cotización por horas complementarias de los trabajadores a tiempo parcial
- ✓ Cuota obrera por contingencias comunes

Requisitos

Para beneficiarse de las reducciones, las empresas deben cumplir los siguientes **requisitos**:

- ✓ 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 (tener obligaciones aplazadas se incluye en este supuesto). Si durante el período de aplicación de la reducción existe una falta de ingreso, total o parcial, de las obligaciones en plazo reglamentario, se produce la **pérdida automática** de la reducción a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.

- ✓ 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 pueden 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.

No se computan estas extinciones cuando han sido declaradas procedentes, así como el resto de extinciones, como por ejemplo, por vencimiento de contratos temporales.

Dudas: extinciones declaradas improcedentes en conciliación (pacto) o extinciones pactadas derivadas de despidos colectivos (pre-jubilaciones).

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

- ✓ 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 toma como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los 30 días anteriores a la celebración del contrato.

Hay que tener cuidado porque en caso que se hubieran producido supuestos de extinción no excluidos, como por ejemplo, vencimientos de contratos temporales o jubilaciones, puede ser que no se dé este incremento.

El incremento se refiere a los dos tipos niveles de empleo (indefinido y total), de manera separada.

- ✓ **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 tienen en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes.

Dudas: No queda claro qué sucede con las extinciones de contratos indefinidas que no están especialmente excluidas, aquí sólo se refiere a “declarados improcedentes”, por lo que no distingue si es por vía administrativa o judicial y cómo afecta a la resolución de contratos temporales.

La solución lógica sería considerar que durante este período no se pueden producir extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que sean declaradas improcedentes.

- ✓ 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 de la LISOS, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la misma norma.
- ✓ Formalizar el contrato **por escrito**.

Las reducciones previstas no se aplican en los siguientes supuestos:

- ✓ **Relaciones laborales de carácter especial** previstas en el art. 2 ET o en otras disposiciones legales.
- ✓ 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 esta regla la contratación de los hijos que reúnan las condiciones previstas en la DA décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo:

- ✓ Hijos menores de treinta años, aunque convivan con él.
- ✓ Hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considera que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:
 - Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.
 - Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.
- ✓ 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, 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 (Administraciones públicas y/o entidades públicas).
- ✓ 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. Esta regla no se aplica en el caso de extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.
- ✓ 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. Esta regla no se aplica para el supuesto de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubieran extinguido antes del 25 de febrero

En principio hay que entender que el concepto “entidad” no se refiere a grupo.

Incompatibilidad

La aplicación de estas reducciones es 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.

Prestaciones

Estas reducciones no afectan a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que se calcula aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

Control, revisión y reintegro

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 los supuestos de aplicación indebida de la reducción, procede el reintegro de **las cantidades dejadas de ingresar** con el **recargo** y el **interés de demora** correspondiente, conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social.

En caso de no mantener el nivel de empleo exigido, **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:

- ✓ Si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce a los **12** meses desde la contratación, corresponde reintegrar el **100 %** de la citada diferencia.
- ✓ Si tal incumplimiento se produce a los **24** meses desde la contratación, corresponde reintegrar el **50 %** de la citada diferencia.
- ✓ En caso de que el incumplimiento se produjera a los **36** meses desde la contratación, corresponde reintegrar el **33 %** de la citada diferencia.

En este caso, no procede exigir recargo e interés de demora.

La obligación de reintegro se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en la LISOS.

ANEXO

COSTE EMPRESARIAL POR TRABAJADOR

Mensual	Anual (14 pagas)	Contingencias comunes	Total cotización	Coste laboral
1.000 €	14.000 €	3.304 €	4.606 €	18.606 €
2.000 €	28.000 €	6.608 €	9.212 €	37.212 €

COSTE EMPRESARIAL CON TARIFA PLANA

Mensual	Anual (14 pagas)	Contingencias comunes	Total cotización	Coste laboral
1.000 €	14.000 €	1.200 €	2.502 €	16.502 €
2.000 €	28.000 €	1.200 €	3.804 €	31.804 €

AHORRO EMPRESARIAL CON TARIFA PLANA

Mensual	Anual (14 pagas)	Total cotización		Coste laboral	
1.000 €	14.000 €	2.104 €	45,68%	2.104 €	11,31%
2.000 €	28.000 €	5.408 €	58,71%	5.408 €	14,53%
