

Barcelona
Castellón
Girona
Las Palmas
Lleida
Madrid
San Sebastián-Donostia
Valencia
Vitoria-Gasteiz

S É N E O R
A B O G A D O S • E C O N O M I S T A S



LAS CLAVES DEL RD-LEY 03/2014

***Medidas Urgentes para Fomento Empleo y
contratación Indefinida “Tarifa plana”***

 902 009 200  902 009 300

general@seneorlaboral.com · www.seneorlaboral.com

Las claves del Real Decreto-Ley 03/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento de empleo y la contratación indefinida

El pasado sábado, 1 de marzo de 2014, se publicó 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.

A continuación, se detallan las principales características de la “tarifa plana” de cotización por contingencias comunes regulada en la citada norma, la cual entro en vigor ayer, 2 de marzo, pero cuyos efectos se aplican desde el pasado 25 de febrero de 2014.

I. Vigencia: Se aplicara a los contratos indefinidos, celebrados por escrito, desde el 25 de febrero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014.

II. Reducción: En los citados contratos se reduce la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes a las siguientes cuantías:

- Contratos a tiempo completo: 100 euros mensuales.
- Contratos a tiempo parcial cuya jornada es, al menos, equivalente al 75 por ciento: 75 euros mensuales.
- Contratos a tiempo parcial cuya jornada es, al menos, equivalente al 50 por ciento: 50 euros mensuales.

No obstante lo anterior, en los contratos a tiempo parcial que den derecho a esta reducción, la misma no se aplicara a la cotización por horas complementarias.

III. Duración: 24 meses desde la fecha de efectos del contrato.

No obstante, aquellas empresas que en el momento de celebrar este contrato bonificado tuvieran menos de 10 trabajadores, durante los 12 meses siguientes tendrán derecho a una reducción equivalente al 50 por ciento de la aportación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

IV. Requisitos:

a) La empresa debe estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social, a la fecha de alta del trabajador y durante la aplicación de la bonificación.

b) La empresa, en los 6 meses anteriores a su aplicación, no debe haber llevado a cabo (i) despidos objetivos o disciplinarios declarados judicialmente* improcedentes o (ii) despidos colectivos.

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

** De acuerdo con el tenor literal de la norma, este requisito no se incumple si el despido es “reconocido” improcedente en el servicio de conciliación administrativa correspondiente.*

c) El contrato indefinido bonificado debe suponer un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa*.

** Por tanto, en puridad, esta bonificación podría no aplicar a los supuestos de conversión de contratos temporales en indefinidos.*

Dicho incremento se calculará tomando como referencia el promedio diario* de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los 30 días anteriores a la celebración del contrato bonificado.

** De conformidad con el sentido literal de la norma, no se tendrá en cuenta la equivalencia a tiempo completo, esto es, si la contratación bonificada implica un incremento del nivel de empleo en términos de jornada completa.*

d) La empresa deberá mantener durante un periodo de 36 meses, desde la fecha de efectos del contrato bonificado, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.

Dicho mantenimiento se examinará cada 12 meses*, teniendo en cuenta el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes que corresponda examinar.

** Por tanto, conforme al tenor literal de la norma, dicha revisión se efectuara solo anualmente, con independencia de las posibles variaciones que, a lo largo del año, haya tenido el nivel de empleo tanto indefinido como total.*

Asimismo, a efectos de dicho examen, se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados improcedentes*.

** En relación con el requisito c), y de acuerdo con el sentido literal de la norma, a efectos de dicha revisión, solo se tendrán en cuenta los despidos declarados improcedentes.*

e) La empresa no debe haber sido excluida del acceso a 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.

V. Consecuencias del incumplimiento de los requisitos anteriores:

a) Con carácter general: Reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes.

b) Incumplimiento de hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social - apartado a) anterior -: La falta de ingreso, total o parcial, de estas obligaciones en plazo reglamentario, implicará la pérdida automática de la reducción a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.

c) Incumplimiento del requisito de mantenimiento de empleo - apartado d) anterior -: Si se incumple, únicamente este requisito, quedará sin efecto la reducción y se deberá proceder al reintegro de la diferencia entre los importes que deberían haberse cotizado, en caso de no haberse aplicado la reducción, y las aportaciones ya realizadas desde la fecha de inicio de la aplicación de la reducción, en los siguientes términos:

- Incumplimiento del mantenimiento de empleo en la revisión del primer año: Reintegro del 100 por cien de la citada diferencia.

- Incumplimiento del mantenimiento de empleo en la revisión del segundo año: Reintegro del 50 por ciento de la citada diferencia.

- Incumplimiento del mantenimiento de empleo en la revisión del tercer año (empresas de menos de 10 trabajadores): Reintegro del 33 por ciento de la citada diferencia.

Asimismo, dicho reintegro, no implicará recargo ni intereses de demora.

Estas obligaciones de reintegro se entienden sin perjuicio de las posibles sanciones que puedan imponerse en virtud de la LISOS.

VI. Sujetos excluidos de la citada medida:

La citada "tarifa plana" no será de aplicación en los siguientes supuestos:

- Relaciones laborales de carácter especial reguladas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores (el personal de alta dirección, artistas, deportistas profesionales, etc.)

- 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.

No obstante, si procederá la aplicación de la "tarifa plana" cuando la persona contratada sea un hijo de un trabajador autónomo, menor de 30 años, o mayor de dicha edad pero con especiales dificultades para su inserción laboral.

- Trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

- Contrataciones en el sector público.

- 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.

- 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 los dos supuestos anteriores no será de aplicación para el supuesto de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubieran extinguido antes del 25 de febrero de 2014.

VII. Otras características:

- La aplicación de esta "tarifa plana" no afectará a la determinación de la cuantía de las **prestaciones económicas** a las que puedan causar derecho los trabajadores afectados. Dichas prestaciones se calcularán aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

- La "tarifa plana" es **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.

- La Tesorería General de la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social **revisarán y controlarán** la aplicación de dicha medida.

Es preciso tener en cuenta que, de conformidad con la Disposición final segunda de este Real Decreto-ley, dicha medida podría ser objeto de desarrollo; por tanto, no se pueden descartar futuras aclaraciones.