

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD — TARIFA PLANA

El pasado 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.

El objetivo que persigue es incentivar la contratación indefinida, aprobando una importante reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social para todas aquellas empresas que formalicen este tipo de contratos.

El Real Decreto-ley consta de un artículo, una disposición adicional y tres disposiciones finales que podemos resumir en los siguientes apartados:

1.- EMPRESAS QUE PODRÁN BENEFICIARSE DE ESTA MODALIDAD DE COTIZACIÓN

Se podrán beneficiar de esta medida todas las empresas, con independencia de su tamaño.

La contratación del trabajador ha de ser indefinida.

La jornada podrá ser a tiempo completo o parcial.

Afectará a los contratos celebrados entre **el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014**.

La contratación ha de suponer siempre creación de empleo neto.

Trabajador autónomo que contrate a un hijo menor de 30 años, o mayor de dicha edad cuando tengan especiales dificultades para su inserción laboral.

2.- IMPORTE DE LA CUOTA DE TARIFA PLANA

La cuota empresarial a ingresar por contingencias comunes será de 100 euros mensuales, cuando los contratos hayan sido celebrados a tiempo completo.

Será de 75 euros mensuales en los contratos a tiempo parcial cuando la jornada sea del 75 por ciento.

Será de 50 euros mensuales en los contratos a tiempo parcial cuando la jornada sea del 50 por ciento.

3.- DURACIÓN DE LA BONIFICACIÓN

Con carácter general, durante un período de 24 meses. Las empresas con menos de 10 trabajadores, tendrán derecho, durante los doce meses siguientes a los 24 indicados anteriormente, a una reducción del 50 por 100 de la cotización empresarial por contingencias comunes correspondientes al trabajador contratado de manera indefinida.

Cuando las fechas de alta o baja del trabajador no sean coincidentes con el primero o el último día del

mes natural, los 100, 75 ó 50 euros indicados se reducirán proporcionalmente al número de días en alta del mes.

4.- REQUISITOS QUE HAN DE REUNIR LAS EMPRESAS PARA PODER ACOGERSE

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social. *Esta obligación ha de darse tanto en el momento de alta del trabajador, como durante el período de aplicación de la bonificación.*

La nueva contratación ha de suponer un incremento de la plantilla, tanto del nivel de empleo indefinido, como del nivel de empleo total de la empresa. *Para calcular este incremento, se toma como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato.*

No haber sido excluido del acceso a los beneficios de programas de empleo por la comisión de determinadas infracciones graves o muy graves.

Mantener durante un período de 36 meses el nivel de empleo total e indefinido alcanzado con dicha contratación. *Este requisito se examinará cada doce meses. Para proceder al citado examen se tomará en cuenta el promedio de trabajadores indefinidos y totales del mes en que proceda la comprobación.*

A los efectos del examen del nivel de empleo indicado en el apartado anterior, no se tendrán en cuenta las extinciones por causas objetivas y despidos disciplinarios **que no** hayan sido declarados improcedentes.

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 en los seis meses anteriores a la celebración del contrato.

Este requisito solo afectará a las extinciones producidas a partir del 25 de febrero de 2014.)

5.- INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS

La Tesorería General de la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo ejercerán el control y revisión de las reducciones.

Si el empresario incumple los requisitos para el dis-

frute de estas reducciones estará obligado a reintegrar las cantidades dejadas de ingresar, con el recargo y el interés de demora reglamentarios.

Si durante el período de aplicación de la bonificación, la empresa cometiera una falta de ingreso de cuotas total o parcial dentro del plazo reglamentario, se producirá la pérdida automática de la bonificación a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.

Si no se cumple el requisito de mantener el empleo duran los 36 meses, quedará sin efecto la reducción, además se reintegrará la diferencia entre las cotizaciones por contingencias comunes que hubieran correspondido cotizar sin la aplicación de la tarifa plana, y las realizadas desde el inicio con la reducción.

Todo ello en los siguientes términos, y sin exigir en este supuesto recargo e interés de demora:

o Si el incumplimiento se produce a los doce meses de la contratación, el reintegro será el 100% de la indicada diferencia.

o Si se produce a los 24 meses, el 50% de la diferencia.

o Si se produce a los 36 meses, el 33% de la diferencia.

o Todo lo indicado, sin perjuicio de la aplicación que proceda según la Ley de infracciones y sanciones del Orden Social.

6.-EXCLUSIONES

Las relaciones laborales de carácter especial, por ejemplo: *El personal de alta dirección no incluido en el art.1.3.c del E.T., la de los penados en instituciones penitenciarias, los deportistas profesionales y la de los artistas en espectáculos públicos.*

Las contrataciones con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del empresario, o de quienes ostenten cargos en empresas societarias, así como las que se produzcan con estos mismos. *Se exceptúan de esta exclusión los contratos con hijos de trabajadores autónomos menores de 30 años o en exclusión social.*

La contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, *por ejemplo, empleados del hogar y sistema agrario.*

Contratación del siguiente personal:

- o Personal al servicio del sector público
- o Personal de las sociedades mercantiles públicas
- o Personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios.
- o 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 exclusión no será de aplicación en el caso de extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.*

o 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 exclusión no será de aplicación para el supuesto de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubieran extinguido antes del 25 de febrero de 2014.*

7.- REPERCUSIÓN DE LA TARIFA PLANA EN LAS POSIBLES PRESTACIONES QUE PUEDAN CAUSAR LOS TRABAJADORES

Las prestaciones de la Seguridad Social van en función de las cotizaciones efectivamente cotizadas, las cuales han de coincidir con las retribuciones computables percibidas por los trabajadores. Por ello, surge la duda de como se computarán estas prestaciones al cotizar por una tarifa plana. La duda la aclara el Real Decreto Ley en su artículo único, número 4: *“Las reducciones previstas no afectarán a la cuantía de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que se calcularán aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.”*

8.-COTIZACIÓN POR HORAS COMPLEMENTARIAS

Las reducciones previstas en este Real Decreto-ley, no serán de aplicación a la cotización por horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial y tengan derecho a la reducción de la tarifa plana.

9.-INCOMPATIBILIDADES

La reducción correspondiente a la aplicación de la tarifa plana será incompatible con la de cualquier otro beneficio en la Seguridad Social por el mismo contrato.

Rafael Trujillo Marlasca
Graduado Social

Estamos a su disposición para aclararle la aplicación de este Real Decreto, a fin de facilitar la creación de empleo y obtener los beneficios de cotización que en él se establecen.