

## Servicio de Comunicación MC MUTUAL

### TARIFA PLANA EN CONTINGENCIAS COMUNES.

El Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, publicado el sábado día 1 de marzo en el BOE, establece una tarifa plana reducida de las cotizaciones sociales respecto a la aportación empresarial de contingencias comunes, tarifa plana que se aplica en las contrataciones indefinidas que cumplan con los requisitos que estable el citado Real Decreto-ley. Dicha tarifa plana en contingencias comunes para la empresa es de aplicación “en los supuestos de contratación indefinida” precepto que debe interpretarse al referirse en plural y no regularse ninguna excepción como aplicable a cualquier modalidad de contratación indefinida.

La tarifa plana consiste en una reducción en la cotización de contingencias comunes para la empresa, estableciéndose en lugar de la aportación ordinaria del 23,60% de la base, una cuantía de 100 euros mensuales si el contrato es a tiempo completo. Ahora bien, si el contrato es a tiempo parcial, esa cantidad será de 75 euros, si la jornada de trabajo de al menos un 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable o de 50 euros mensuales, si la jornada de trabajo de al menos un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Regulación que para indicar que dentro de los tramos puede haber más o menos jornada contratada a tiempo parcial pero la cuantía de aportación empresarial es fija. Cuando las fechas del alta y de la baja del trabajador 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. Estas reducciones son incompatibles con cualquier otro beneficio de cotización, aunque sean en distintas contingencias.

Esta tarifa, se aplica con efectos retroactivos a los contratos realizados a partir del 25 de febrero y hasta el 31 de diciembre de 2014, y tiene una duración de 24 meses, computados a partir de la fecha de efectos del contrato, pero además, en aquellas empresas que al celebrar el contrato tengan menos de 10 trabajadores, una vez finalizado ese período y durante 12 meses más tendrán derecho a una reducción del 50% de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes del mismo trabajador.

Las empresas, deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social durante todo el tiempo que se mantenga la reducción de cotización. 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, dicha regulación de pérdida automática parece indicar que la posterior recuperación de la situación de cumplimiento de obligaciones no determinaría la posibilidad de recuperar la tarifa plana.
- No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos, en los 6 meses anteriores y sin contar las extinciones anteriores al 25 de febrero de 2014.
- Los contratos beneficiados deben suponer un aumento neto de la plantilla, es decir, un incremento del nivel de empleo indefinido y 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 treinta días anteriores a la celebración del contrato.

- Mantener el nivel de empleo indefinido y total durante 36 meses, el cual se examinará 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, regulación que permite interpretar que realmente el nivel de empleo computable a efectos del cumplimiento de este requisito es del mes 12, 24 o 36 posterior al contrato, no computándose el nivel de empleo de los meses precedentes al cumplimiento cada 12 meses.

- No haber sido excluidas de los beneficios de programas de empleo, por sanción accesoria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En caso de incumplir los requisitos, supone el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar, con el recargo y el interés de demora correspondientes. Pero específicamente, si el incumplimiento es por no haber mantenido el nivel de empleo durante 36 meses, a partir de ese momento la reducción queda sin efecto, y deberán reintegrarse las cantidades reducidas en los siguientes porcentajes, el 100% si el incumplimiento se produce a los 12 meses, el 50% si el incumplimiento se produce a los 24 meses, y el 33,33% si el incumplimiento se produce a los 36 meses. Lo que determina que el incumplimiento del nivel de empleo tiene una regulación más flexible dado que en estos casos el reintegro no es total una vez transcurrido los primeros 12 meses, alcanzando como máximo la devolución de un año, teniendo en cuenta además que el reintegro se realiza sin recargo o interés de demora

La reducción por esta tarifa plana no se aplica a, relaciones laborales de carácter especial, contratos con familiares con excepción de los celebrados por un trabajador autónomo con un hijo menor de 30 años o mayor de esa edad con especiales dificultades de inserción laboral, sistemas especiales del Régimen General, sector público y sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público y consorcios.

Tampoco se puede aplicar, a trabajadores que hayan estado contratados en otras empresas del grupo y cuyos contratos se extingan a partir del 25 de febrero de 2014 por causas objetivas o despidos disciplinarios declarados judicialmente improcedentes, o despidos colectivos, en los seis meses anteriores. Y a Trabajadores que en los 6 meses anteriores hayan prestado servicios en la misma empresa mediante un contrato indefinido. No resultando se aplicación esta medida sin el contrato se extinguió antes del 25-02-14. Al excluirse únicamente los contratos indefinidos, permite que trabajadores que hayan tenido contrato temporal en los 6 meses anteriores sí que puedan ser contratados en la modalidad indefinida con tarifa plana, siempre que supongan un incremento del nivel de empleo indefinido y total.