



Circular nº 12

marzo 2014

Página 1/2

“TARIFA PLANA” DE 100€ PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE NUEVOS TRABAJADORES

El pasado 25 de febrero de 2014, durante la celebración del Debate sobre el Estado de la Nación, el presidente del Gobierno hablaba de la aprobación y entrada en vigor de una **tarifa plana de 100 euros para las empresas y autónomos por la contratación indefinida de nuevos trabajadores**.

Dicho anuncio se materializa con la publicación en el Boletín Oficial del Estado, el pasado 1 de marzo de 2014, del Real Decreto-Ley 3/2014 de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.

La citada norma intenta paliar el grave problema del desempleo en España, que afecta a un gran número de personas, donde la cifra es cercana a los 6 millones de desempleados, que como indica el Real Decreto-Ley “que buscan trabajo y no lo encuentran”.

La medida que prevé el Real Decreto-Ley 3/2014, recoge el establecimiento de una cotización única o “tarifa plana” a la Seguridad Social, a la que se podrán acoger las empresas, límites mínimos o máximos de plantilla, e incluye también a autónomos sin trabajadores hasta éste momento, independientemente de su tamaño, por la contratación estable de un nuevo trabajador, independientemente de su edad o de su situación

y que podrán beneficiarse a partir del día 25 de febrero de 2014.

La mencionada “tarifa plana” consiste en una bonificación en la cuota que debe abonar la empresa por la cobertura de las Contingencias Comunes, reduciendo dicha partida a 100 € con carácter general, sin embargo, el resto de conceptos cotizables (Accidentes de trabajo, FOGASA, desempleo y Formación Profesional) no se modifican.

Dicha tarifa plana sólo es **aplicable a los nuevos contratos indefinidos**. Eso sí, las empresas deberán reintegrar todos los beneficios aplicados si rescinden el contrato del trabajador antes de tres años.

La tarifa plana se aplica tanto a los trabajadores a jornada completa como a los trabajadores a tiempo parcial:

- ✓ Jornada completa: 100 euros de cotización por contingencias comunes
- ✓ Jornada de trabajo equivalente al 75% de la jornada completa: 75 euros c.c.
- ✓ Jornada de trabajo equivalente al 50% de la jornada completa: 50 euros c.c.



Asimismo, también será de aplicación ésta bonificación en la cuota por contingencias comunes, para la modalidad contractual de Fijo-discontínuo. Pues como ha señalado la ministra de Empleo y Seguridad Social, **Fátima Báñez**, se trata de “un contrato indefinido más” y que servirá para fomentar la incorporación de trabajadores al Sector Turístico, uno de los motores de la economía española.

No se exige un periodo de inscripción mínimo en la oficina de empleo u otro requisito para el trabajador a contratar.

Requisitos a cumplir por el empleador para mantener dicha reducción

- ✓ Contratar a un trabajador de modo indefinido y mantener su contrato de trabajo durante al menos 3 años.
- ✓ Efecto sobre el nivel de empleo en la empresa en el momento de la contratación:
 - ❖ Que el contrato suponga incrementar el nivel de empleo indefinido en la empresa.
 - ❖ Que el contrato suponga incrementar el nivel de empleo total de la empresa.
 - ❖ La referencia a tomar, es el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicio en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato.

- ✓ Obligación de mantener el nivel empleo alcanzado por la nueva contratación durante la aplicación de la reducción es decir; 24 meses, dado que la medida tomada se trata de un impulso para la creación de empleo neto.
- ✓ No haber realizado despidos colectivos ni despidos individuales que hayan sido declarados improcedentes en los 6 meses anteriores a la celebración del nuevo contrato. Ahora bien, no se tendrán en cuenta las extinciones anteriores a 25 de febrero de 2014.
- ✓ Encontrarse al corriente de sus obligaciones tanto Tributarias como de Seguridad Social.

Si la empresa no cumple con los requisitos anteriormente mencionados deberá devolver los importes bonificados, según los tramos siguientes:

- ✓ Si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce a los 12 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 100% de la diferencia.
- ✓ Si el incumplimiento de la existencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce en los 24 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 50% de la diferencia.
- ✓ Si el incumplimiento es a los 36 meses el reintegro será del 33% de la diferencia.