

# TARIFA PLANA PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

El Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento de empleo y la contratación indefinida, ha establecido la denominada "tarifa plana para la contratación indefinida". Estas son sus principales características:

## 1.- CUANTÍAS

La tarifa plana afecta sólo a la **cotización por contingencias comunes** y las cuantías están en función de la jornada establecida en el contrato:

TIPO CONTRATO	COTIZACIÓN MENSUAL
Contratación indefinida a tiempo completo	100 euros
Contratación indefinida tiempo parcial de jornada igual o mayor al 75%	75 euros
Contratación indefinida tiempo parcial de jornada menor al 75% e igual o mayor al 50%	50 euros

Estas cuantías solo se aplican durante los dos primeros años de contrato.

No obstante, si la empresa tiene menos de 10 trabajadores, durante el 3º año de contrato, se contará con **una reducción adicional del 50% en la cuota de contingencias comunes.**

## 2.- REQUISITOS

- Se podrán beneficiar de esta medida **todas las empresas y autónomos**, independientemente de su tamaño, por la contratación estable de un nuevo trabajador, también independientemente de su edad.
- La tarifa plana sólo **estará vigente** para contrataciones que se efectúen **desde el 25 de febrero de 2014 hasta el 31 de diciembre del 2014**
- La contratación indefinida debe un **incremento** tanto del nivel de empleo indefinido como 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.
- Se debe **mantener durante un periodo de 3 años**, 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. A estos efectos, se examinará el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total cada doce meses.
- La empresa **no puede haber realizado** ni despidos por causas objetivas o disciplinarias que hayan sido declarados **improcedentes**, ni despidos colectivos en los seis meses anteriores a la celebración de los nuevos contratos. No obstante la norma establece que dicho periodo de seis meses no empezará a contar hasta el 25 de febrero de este año. En definitiva, las empresas que hayan realizado despidos improcedentes o colectivos antes del 25 de febrero podrán beneficiarse de esta medida
- La empresa debe estar al **corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social**. y no debe haber sido sancionada por incumplimientos de la legislación social en los últimos dos años. En particular, no podrán beneficiarse las empresas que hayan sido sancionadas por no dar de alta a trabajadores en la Seguridad Social
- No podrán acceder a esta ayuda las empresas que hayan sido excluidas al acceso a otro tipo de bonificaciones por **infracciones graves o muy graves** contempladas por la legislación

### **3.- EXCLUSIONES**

- Esta medida no se aplicará en las Administraciones Públicas, ni en los regímenes del Hogar y el Agrario, por contar ya con cotizaciones ya más reducidas que en el Régimen General.
- Esta medida tampoco será de aplicación en el caso de contratación de familiares, salvo en el caso de los autónomos que contraten a sus hijos menores de 30 años aunque convivan con él y los hijos que, aún siendo mayores de 30 años tengan una discapacidad física igual o superior al 65% o psíquica igual o superior al 33%.
- Tampoco será efectiva para 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.
- También quedan excluidas las relaciones laborales de carácter especial, como es el caso de artistas de espectáculos públicos, deportistas profesionales o estibadores.
- No se aplicará a aquellas contrataciones 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.
- Sólo se podrá aplicar a conversiones de contratos temporales a indefinidos si ello va a aparejado de otra contratación, indefinida o temporal, que suponga creación neta de empleo.

### **4.- DEVOLUCIONES**

Las empresas que no mantengan el nivel de empleo total ni el nivel de empleo indefinido en los tres años siguientes al contrato deberán reintegrar, total o parcialmente, las cantidades que se han ahorrado:

- ✓ Si incumplen el primer año, deberán ingresar el 100% de la totalidad de la reducción
- ✓ Si incumplen el segundo año, deberán ingresar el 50%
- ✓ Si incumplen el tercer año, deberán ingresar el 33%.

### **5.- REPERCUSIONES**

La nueva regulación no afecta a la aportación del trabajador ni a la aportación empresarial por contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y Formación profesional, respecto de las cuales se aplicarán las reglas ya vigentes de cotización.

Tampoco tendrá ningún impacto en la cuantía de las prestaciones económicas a las que puedan tener derecho los trabajadores, que se calcularán aplicando el importe íntegro de la base de cotización.