



REAL DECRETO-LEY 3/2014, DE 28 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (BOE DE 1 DE MARZO DE 2014).

FINALIDAD NORMATIVA: Tarifa plana en la cotización empresarial por contingencias comunes

1 CONTRATOS OBJETO DE LA REDUCCIÓN

Contratos indefinidos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

2- CUANTÍA DE LA CUOTA EMPRESARIAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

- Si la contratación es a tiempo completo: 100 euros mensuales.
- Si la contratación es a tiempo parcial dependerá de la jornada pactada:
 - Si equivale, al menos, al 75% de la de un trabajador a tiempo completo comparable: 75 euros mensuales.
 - Si alcanza, al menos, a un 50%: 50 euros mensuales.

3- COTIZACIÓN A LA QUE SE APLICA LA REDUCCIÓN

- Únicamente a la cuota patronal por contingencias comunes
- Quedan excluidas:
 - La cotización por horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial cuyos contratos den derecho a la reducción.
 - La cuota Obrera
 - La Cuota por Contingencias profesionales y por desempleo, FOGASA y Formación Profesional

4- DURACIÓN DE LA REDUCCIÓN EN LA COTIZACIÓN

- Regla general: 24 meses, computados a partir de la fecha de efectos del contrato.
- Para empresas que al momento de celebrar el contrato al que se aplique la reducción cuenten con menos de 10 trabajadores: 12 meses más (3 años en total) si bien las cuotas empresariales mencionadas anteriormente, durante esta prórroga, se reducirán en un 50%.

5- EMPRESAS BENEFICIARIAS: REQUISITOS

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación de la aportación empresarial reducida.
- No haber extinguido contratos en los 6 meses anteriores a la celebración del indefinido que da lugar a la aplicación de la tarifa plana Ahora bien, en el cumplimiento de este requisito no se tendrán en cuenta las extinciones producidas antes del 25 de febrero de 2014.
- Que la celebración del contrato/s suponga 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 30 días anteriores a la celebración del contrato.

- Mantener durante 3 años, contados desde la fecha de efectos del indefinido con aplicación de la reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.

Esta obligación de mantenimiento de empleo indefinido y de empleo total:

- o Se examinará cada 12 meses, utilizando para ello el promedio de trabajadores indefinidos y el de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito.
- o No se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes.

Las consecuencias del incumplimiento de este requisito, además de la pérdida automática de la reducción a partir del mes en que se produzca el incumplimiento, deberán reintegrarse las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondiente. Así:

1. ° 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 citada diferencia.

2. ° Si tal incumplimiento se produce a los 24 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 50 % de la citada diferencia.

3. ° En caso de que el incumplimiento se produjera a los 36 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 33 % de la citada diferencia.

6- SUPUESTOS EXCLUIDOS DE LA APLICACIÓN DE LA TARIFA PLANA

- Las relaciones laborales de carácter especial.
- Las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el 2° 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.
- Las contrataciones de empleados considerados personal al servicio del sector público.
- Las 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 6 meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

Nota: Lo anterior no será de aplicación en el caso de extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.



- La contratación de trabajadores que en los 6 meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido.

Nota: Lo anterior no será de aplicación en el caso de extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.

7- EXCEPCIONALIDAD DE LA APLICACIÓN DE LA TARIFA PLANA

- La contratación, de hijos menores de 30 años, por parte de padres autónomos, aunque convivan con ellos, si bien, en este caso quedan excluidos de la prestación por desempleo.
- La contratación de hijos mayores de 30 años, por parte de padres autónomos, siempre que tengan especiales dificultades para su inserción laboral (discapacidad en distintos grados según tipología).

8- INCOMPATIBILIDAD DE LA TARIFA PLANA

La tarifa plana regulada en este RDL será 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.