

CIRCULAR INFORMATIVA

Muy sres. nuestros

Les informamos que en el Boletín Oficial del Estado del sábado 1 de marzo de 2014, se ha publicado el Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, por el que se establece que las empresas o autónomos que contraten a un nuevo trabajador indefinido y a tiempo completo sólo pagarán **100 €/mes** en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los primeros 24 meses, siempre y cuando la contratación suponga la creación neta de empleo estable, todo ello con independencia del tamaño de la empresa y de la edad del trabajador contratado.

La indicada cotización por contingencias comunes en los contratos indefinidos se reducirá en los siguientes supuestos:

- Se reducirá a 75 €/mes cuando la jornada de trabajo sea equivalente al 75 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo.
- Se reducirá a 50 €/mes cuando la jornada de trabajo sea equivalente al 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Las empresas de menos de 10 trabajadores una vez transcurridos los primeros 24 meses, podrán beneficiarse de 12 meses adicionales de una reducción equivalente al 50 por 100 en la cotización por contingencias comunes que le correspondería. Estas medidas serán aplicables a todos los contratos indefinidos formalizados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

Hay que tener en cuenta que la nueva regulación no afecta a la aportación del trabajador por dichas contingencias ni a la aportación empresarial por las contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional, respecto de las cuales se continuarán aplicando las reglas ya vigentes de cotización. También y, en este mismo sentido, tampoco estas medidas suponen ningún cambio 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.

Para poder aplicar esta tarifa plana en la cotización por contingencias comunes, las empresas o autónomos no deberán haber realizado despidos disciplinarios o por causas objetivas, declarados improcedentes, o despidos colectivos en los 6 meses anteriores a la fecha de celebración del contrato. A estos efectos, sólo se tendrán en cuenta las extinciones realizadas a partir del 25 de febrero de 2014.

También para aplicar la indicada tarifa, se exige que la empresa esté al día de sus obligaciones con la Seguridad Social y Tributarias, además de no haber sido sancionada por incumplimientos de la legislación social en los últimos 2 años. En particular, no podrán beneficiarse las empresas que hayan sido sancionadas por no dar de alta a trabajadores en la Seguridad Social.

Por último, las empresas que se acojan a esta tarifa plana deberán mantener el nivel de empleo total y el nivel de empleo indefinido en los 3 años siguientes a la formalización del contrato, debiendo reintegrar en caso contrario, total o parcialmente, la diferencia entre los importes correspondientes a las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes que hubieran procedido en caso de no aplicarse la reducción. Concretamente si incumplen el primer año, deberán reintegrar la totalidad de la reducción; si incumplen el segundo año, deberán reintegrar el 50 por 100 de la reducción y, si incumplen el tercer año, deberán reintegrar el 33 por 100 de la reducción.

La letra pequeña de la nueva tarifa plana para los trabajadores fijos

P. ¿Quiénes podrán acogerse a la nueva tarifa plana de 100 euros por contratar a trabajadores fijos?

R. Todos los empresarios, incluyendo a los autónomos que contraten asalariados. El único requisito es que la contratación suponga un aumento neto de la plantilla. Esto es, que la empresa tenga al menos un trabajador más que el día antes de acogerse la medida. Este requisito prevé evitar que el empresario despidiera a un trabajador fijo y contratara a uno nuevo con la rebaja. Así, la conversión de un temporal en fijo no estará, en principio, bonificada con esta ayuda.

P. ¿A qué parte de la cotización afectará esta tarifa plana?

R. Única y exclusivamente a la cuota patronal por contingencias comunes, que supone el 23,60% del salario bruto del trabajador. El resto de las cotizaciones de los nuevos contratos indefinidos deberán abonarse en los mismos términos que en la actualidad. Así, la denominada cuota obrera –que es la parte de la cotización por contingencias comunes que abona el trabajador– seguirá siendo del 4,70%. Asimismo, se mantendrán inalterables las cotizaciones por desempleo (7,05% del que el empresario paga el 5,50% y el trabajador el 1,55%); las de formación profesional (0,7%, del que la empresa paga el 0,60% y el empleado el 0,10%); las del Fogasa (0,20% a cargo enteramente del empresario); y la cuota de accidentes de trabajo, según la peligrosidad de la actividad. Sumando todas ellas se obtiene una cantidad equivalente al 6,3% del salario bruto del trabajador.

P. ¿A cuánto ascenderá la factura de cotizaciones sociales en los nuevos contratos indefinidos?

R. A los 100 euros mensuales de la tarifa plana por contingencias comunes el empresario deberá sumar el resto de las cuotas descritas anteriormente, que en un sueldo de 20.000 euros anuales –que es el salario mediano según el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el ejemplo que utilizó Mariano Rajoy en su anuncio– suponen otros 105 euros mensuales. Así en este caso la empresa pagará unos 205 euros al mes en cotizaciones frente a los 500 que habría pagado sin la rebaja. Si solo se cuenta la cuota patronal por contingencias comunes (que es la rebajada) el ahorro para el empresario de un salario que cotice por base mínima de los grupos 4 al 11 será de 78 euros al mes (936 euros al año). Y en los salarios más altos, que cotizan por base máxima, dicho ahorro será de 849 euros al mes (10.188 euros al año).

P. ¿Durante cuánto tiempo se disfrutará de esta rebaja?

R. En los primeros 24 meses del contrato. No obstante, el trabajador deberá estar contratado durante al menos tres años para que el empresario mantenga la rebaja. Si fuera despedido entre el mes 25 y el 36, el empresario deberá devolver todas las bonificaciones que ha disfrutado. Si el empleado fuera despedido a partir del mes 37, la empresa no deberá devolver nada.

P. ¿Esta rebaja será compatible con otras bonificaciones de Seguridad Social por contratación?

R. En principio, no. Aunque es algo que aún está estudiando el Ministerio de Empleo. Solo será compatible, con toda seguridad, con el incentivo fiscal de 3.000 euros por contratación del primer asalariado por parte de un autónomo. De hecho, fuentes de Empleo creen que dado el elevado número de bonificaciones que existen, habrá casos en los que al empresario no le interese acogerse a la tarifa plana porque el disfrute de otras bonificaciones le resulte más rentable.

P. ¿Afectará esta rebaja de cuotas a las cuantías de las futuras prestaciones del trabajador?

R. No. El Ministerio de Empleo ha asegurado que las prestaciones (desempleo, pensión) “se calcularán aplicando el importe íntegro de la base de cotización”.

Para cualquier duda o aclaración sobre el tema pueden contactar con nuestro despacho.

Atentamente.

AENSA BP, S.L. - APOLINAR FERNANDEZ PRIETO, S.L.