



Paseo Imperial, 87. 28005. Madrid
Tels.: 91 365 86 21 - Fax: 91 364 13 10
arga@argasl.com / www.argasl.es

Madrid, a 3 de Marzo de 2.014.

ASUNTO: Notas y comentarios al Real Decreto Ley 3/2014, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.

El Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero (BOE 1 de Marzo de 2.014) establece medidas de fomento para el contrato indefinido, a través de un sistema de reducciones en la cotización que articula un sistema de tarifa plana en la contratación indefinida. Las principales características de estas bonificaciones son las siguientes:

- **Contratación indefinida.**

Se reduce la cotización en los nuevos contratos indefinidos que se celebren entre el día 25 de febrero de 2.014 y el 31 de Diciembre de 2.014.

- **Importe de las cotizaciones.**

Si la contratación indefinida es a jornada completa, la cotización por contingencias comunes se reducirá a 100 euros.

Si la contratación indefinida es a tiempo parcial, la cotización por contingencias comunes se reducirá a 75 euros si la jornada es igual o superior al 75 por 100, o a 50 euros, si es inferior al 75 por 100.

- **Duración de las bonificaciones.**

Las reducciones de cotización se aplicarán durante un período de 24 meses. Pero si, en el momento de la contratación, la empresa tiene plantilla inferior a 10 trabajadores, se añade un período de 12 meses en los que la reducción será del 50 por 100 de las aportaciones empresariales a contingencias comunes.

- **Requisitos de las empresas.**

Las empresas deberán cumplir los requisitos de estar al corriente de pago en Hacienda y Seguridad Social. En caso de que exista falta de ingreso total o parcial de las cuotas de seguridad social un mes, se pierde el derecho a la reducción.

Las empresas no podrán aplicarse estas medidas cuando hayan extinguido contratos de trabajo por despidos disciplinarios, objetivos o colectivos, pero tomando en consideración las extinciones que se produzcan a partir del 25 de febrero de 2.014.

- **La empresa que utilice estas medidas de fomento deberá, durante 36 meses, mantener el nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total**, estableciéndose un sistema de control anual que determinará, en caso de incumplimiento, el reintegro total o parcial de las reducciones practicadas. Para el cómputo de dicho incremento se tomará en consideración el promedio diario en los treinta días anteriores a la contratación, cuya reducción se pretenda.

- Se permite la aplicación de estas reducciones a la contratación de hijos del titular, si cumplen las previsiones de la disposición adicional décima del Estatuto del Trabajador Autónomo.

- Quedan excluidas el resto de contrataciones a familiares del empresario, de trabajadores procedentes del grupo de empresas, y de trabajadores que en los seis meses anteriores hubieran prestado servicios en la empresa mediante contrato indefinido (salvo que se hayan extinguido antes del 25 de febrero).

- **Las reducciones de cuota no se aplicarán a la transformación de contratos temporales en indefinidos, aunque del tenor de la norma, parece permitirse que, una finalizado el contrato temporal, si el trabajador se mantiene un mes fuera de la empresa, pueda ser contratado de forma indefinida, con aplicación de las reducciones** (a nuestro juicio, esta medida puede provocar una finalización de contratos temporales a fin de que las empresas se bonifiquen en la contratación indefinida).

En definitiva, la tarifa plana en la contratación indefinida parece una medida adecuada para aquellas empresas que tengan una previsión de incremento de plantillas, pero la exigencia de mantenimiento de nivel de empleo durante tres años (tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total) es un requisito que generará reclamaciones de Seguridad Social a aquellas empresas cuyas previsiones de crecimiento no se cumplan y se vean obligadas a reducir plantilla por debajo del nivel de empleo exigido en la norma.