



*Calle Santa Teresa, 03
29670.- San Pedro Alcántara
Tfno.- 951275128 Fax.- 952853423
info@asesoriaguadaíza.com*

San Pedro Alcántara a 04 de Marzo de 2.014

Estimad@s client@s:

Mediante la presente paso a descubrir los secretos de la mal llamada tarifa plana de los 100 euros por la contratación indefinida. Como siempre ha sido mediante Real Decreto- ley, era muy urgente, la verdad es que sí, pero si se hubiese dictado una rebaja eficiente de los seguros sociales, además de urgente será eficaz. Cualidad, la eficacia, que deben tener las leyes dictadas por nuestros políticos pero que, desgraciadamente, hace tiempo que se perdió. Además casualmente, nuevamente es el Real Decreto- ley 3 del año en curso el que trae cambios urgentes y necesarios, al igual que la Reforma Laboral que fue el Real Decreto-ley 3/2012 o las tasas judiciales que venían en el Real Decreto-ley 3/2013. Que aunque realmente eran urgentes y necesarios, desgraciadamente han sido poco eficaces de un punto de vista positivo para las empresas y ciudadanos en general.

Sin más preámbulos subjetivos paso a detallaros los requisitos, obligaciones y beneficios al realizar este tipo de contratos, y comprobareis como el invento será poco eficaz:

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES.-

No ser familiar hasta el segundo grado del empresario o de quienes tengan el control de la empresa. Aunque entre padres e hijos menores de 30 años si se puede hacer.

No haber trabajado en la empresa o grupo los 6 meses anteriores con un contrato indefinido.

No haber sido despedido de la empresa en los 6 meses anteriores al inicio del contrato.

REQUISITOS DE LAS EMPRESAS.-

Hallarse al corriente de obligaciones y pagos con la Seguridad Social y Hacienda.

No haber despedido a ningún trabajador de la empresa en los 6 meses anteriores a la fecha del contrato. Los despidos anteriores a 25/02/2014 no cuentan.

No haber sido sancionada por la Inspección de Trabajo en los 2 años anteriores por infracción grave o muy grave en materia de contratación.

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS AL CONTRATAR.-

No puede generar nueva deuda con la Seguridad Social en los 3 años siguientes al contrato.

No puede reducir la plantilla con respecto a la que tenía en el mes anterior al contrato bonificado. Es decir, que si antes de contratar a alguien bajo esta modalidad tenías 3 trabajadores en plantilla, fijos o eventuales, debes mantener esa plantilla de 3 personas más el trabajador contratado fijo.

BENEFICIOS POR ESTE CONTRATO.-

Efectivamente hay un “tarifa plana” en el pago de la cuota de las contingencias comunes de la empresa; es decir, que sea cual sea la base de cotización se pagarán los 2 primeros años de contrato:

100 euros para los contratos a jornada completa.

75 euros para los contratos a tiempo parcial con parcialidad igual o superior al 75% (30 horas semanales)

50 euros para los contratos a tiempo parcial con parcialidad igual o superior al 50% (20 horas semanales)

Y una bonificación del 50% de la cuota a contingencias comunes de la empresa entre el segundo y tercer año de contrato.

Ahora bien, no penséis que con esas cantidades fijas están pagados todos los seguros sociales, aquí está el engaño, a esta cantidad fija hay que añadir la cuota obrera; es decir, el 6'35 de la base de cotización, la cuota patronal al desempleo, FOGASA y formación profesional otro 6'3 % y la cuota por contingencias profesionales que varía según el riesgo del sector, sirviendo por ejemplo que en la construcción es el 6'7% y en el comercio es del 3'3% a los 100, 75 o 50 euros hay que añadir como media un 17% de la base cotización; es decir, el bruto de la nómina con la prorrata de las pagas extras. Por ejemplo, una nómina de unos 1200 euros brutos, el contrato indefinido nuevo costaría los 100 euros más 204 euros, unos 304 euros de seguros sociales. Si no se acoge a esta modalidad le costaría unos 480 euros mensuales. El ahorro real es de 176 euros mensuales.

INCONVENIENTES DE ESTE CONTRATO.-

Si no se cumple con el mantenimiento de la plantilla, y ya nos advierten en el propio Real Decreto-ley que se examinará el mantenimiento del nivel de empleo indefinido total cada doce meses, y ya me han comunicado que en la Dirección Provincial de Málaga van a destinar a varias personas solo a controlar el mantenimiento de las plantillas, la Seguridad Social calculará las cotizaciones ahorradas y las cobrará con el recargo correspondiente (20%). Si el incumplimiento es el primer año de contrato hay que reintegrar el 100% de esta diferencias, si es entre el primero y segundo año el 50% de esta diferencia y si antes del tercer año el 33% de la citada diferencia. Todo ello, vuelvo a repetir, más el correspondiente recargo del 20%. También, abren la posibilidad de que además puedan imponer una sanción. Y advierten que las empresas que realicen estos contratos estarán controladas por la Inspección de Trabajo, pero vamos eso es lo menos preocupante porque controlados estamos todos con o sin contrato tarifa plana. El problema es que no hay quien controle a los políticos.

Sin nada más, reciban un cordial saludo.

J. Alberto Domínguez M.