

# LAS EMPRESAS QUE HAYAN DESPEDIDO RECIENTEMENTE TAMBIÉN PODRÁN ACOGERSE A LA TARIFA PLANA

Bruno Pérez - teinteresa.es

- La idea inicial era impedir acogerse al incentivo a las empresas que hubieran realizado un ERE o un despido improcedente en los últimos seis meses.
- Empleo crea una tarifa reducida de **entre 50 y 75 euros** para contratos fijos a tiempo parcial y extiende el beneficio a las conversiones de contratos temporales en indefinidos.

Haber realizado un despido considerado improcedente o un Expediente de Regulación de Empleo en los últimos 6 meses no impedirá a las empresas beneficiarse de la tarifa plana de **100 euros** para las cotizaciones sociales de los nuevos contratos fijos que suscriban anunciada por el presidente del Gobierno el pasado martes en el Debate sobre el Estado de la Nación.

Así lo ha aclarado la ministra de Empleo, Fátima Báñez, que ha precisado que **dicha restricción sólo se aplicará cuando los despidos se hayan producido después del anuncio de la medida**, es decir, el pasado 25 de febrero.

Los realizados antes de esa fecha no se tendrán en cuenta a la hora de poder aplicarse o no el incentivo. Su argumento es que las empresas no podían conocer que se iba a adoptar y que sería injusto dejarlas fuera del incentivo.

Se pone por tanto el **contador a cero el día 25 de febrero**. Todas las empresas que no hayan realizado un despido declarado improcedente o uno colectivo desde ese día podrán aplicarse esta medida que reduce a sólo **100 euros** las cotizaciones sociales por contingencias comunes que tiene que pagar el empresario **por cada nuevo contrato de carácter indefinido** que formalice y que implique, eso sí, una ampliación de plantilla.

El ahorro es sustancial. Para un contrato tipo de 20.000 euros brutos al año el ahorro supera los 7.000 euros en dos años.

## TRATO PREFERENCIAL A MICROEMPRESAS

2 años porque ése es el periodo durante el cual las empresas podrán beneficiarse de este incentivo y siempre y cuando mantengan al empleado en plantilla durante 3 años.

Si no lo hicieran, el Ministerio de Empleo prevé un sistema de devolución de las ayudas percibidas. Si se prescinde del empleado durante el primer año de vigencia del contrato, Empleo exigirá el reintegro total de los beneficios obtenidos por la empresa por la aplicación de la tarifa plana.

Si el despido se produjera en el segundo año, la empresa tendría que abonar a la Seguridad Social **el 50%** del beneficio obtenido por la aplicación del incentivo; y si fuera en el último año sólo tendría que reintegrar **el 33%** del ahorro conseguido.

Otra de las novedades anunciada por la ministra es la creación de un esquema preferente para empresas de menos de 10 empleados. Éstas podrán aplicarse el incentivo también el tercer año, no en forma de tarifa plana de 100 euros sino de **bonificación del 50%** sobre la cotización total por contingencias comunes de su empleado, que supone un 23,6% de su sueldo bruto.

## TAMBIÉN PARA CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Y como la idea es convertir la tarifa plana en un trampolín para la creación de empleo fijo, de todo tipo, independientemente de su jornada, **también habrá ayudas para los contratos a tiempo parcial**.

Si la jornada reducida equivale al **75% o más** de un jornada normal el empresario pagará una cotización de **75 euros**; si la reducción de jornada es del **50%**, la cuota a pagar será de **50 euros**.

También entrarán en el radio de acción del incentivos las **conversiones de contratos temporales en fijos**, siempre que la empresa cumpla los requisitos fijados en la norma: que suponga un aumento de plantilla y que se mantenga al empleado por un espacio de **3 años**.

## Un asunto importante.

El incentivo nace con fecha de caducidad: en principio, sólo podrá aplicarse a los nuevos contratos fijos que se formalicen **antes del 31-12-2014**, si bien fuentes del Ministerio de Empleo no descartan una posible ampliación en función de cómo funcione.