

# Medidas para el fomento del empleo y la contratación indefinida versus tarifa plana

Hay que considerar la nueva tarifa plana de cotización para el empleo indefinido

En el último debate sobre el estado de la Nación el presidente del Gobierno anunció que desde el mismo momento que lo estaba exponiendo, la contratación indefinida de

nuevos trabajadores tendría una tarifa plana de cotización a la Seguridad Social de 100 euros, siempre que se tratase de creación de empleo neto. Acontecía esto el 25

de febrero, el viernes siguiente se aprobaba en Consejo de Ministros, y el sábado 1 de marzo aparecía publicada en el BOE con efectos de 25 de febrero.



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

Como señalaba en el artículo de abril, en unos de los últimos reales decreto ley que se aprobaban en el año 2013, concretamente el RDL 16/2013, de 20 de diciembre, se encarecían fuertemente las cotizaciones sociales tanto para empresarios como para trabajadores, al modificarse la Ley General de la Seguridad Social e incluirse en la base de cotización conceptos retributivos que hasta la fecha estaban exentos, con sorpresa e indignación, y con una vaga e inconcreta promesa del Gobierno de suavizar su aplicación, lo que hasta la fecha no se ha producido, es más, se van sucediendo aclaraciones a consultas de empresas que desmejoran aun más el negro panorama, tales como que también se deberá cotizar por la prima que abonan muchas empresas anualmente por cada trabajador para generar la compensación que percibirá cuando se jubile, la denominada externalización de los premios de jubilación que en el año 1995 dio muchos quebraderos de cabeza a raíz de que el Gobierno obligara a contratarlos con aseguradoras o financieras; así como las empresas que tengan comedor para sus trabajadores que deberán cotizar por la parte del servicio que subvencionen a cada empleado. Con todas estas medidas de nuevas cotizaciones se estima que se tendrán que ingresar a la Tesorería General de la Seguridad Social en torno a 900 millones de euros anuales, lo que es paradójico con lo que a continuación me referiré, la 'tarifa plana'.

El 31 de marzo terminaba el plazo para que las empresas comunicaran a dicha Tesorería los conceptos retributivos abonados a los trabajadores desde el 22 de diciembre de 2013 hasta el 28 de febrero de 2014, por los que no venían cotizando, pudiendo ser ingresados sin recargo hasta el día 31 de mayo de 2014. Además, el decreto ley obliga a las empresas a comunicar mensualmente tanto los conceptos retributivos que se cotizan como

los que aún permanecen exentos, sobre los que existen numerosas dudas tales como las propinas que algunas empresas recaudan para su posterior distribución entre el personal, como sucede en las actividades de juego (casinos, bingos, etc.), y en menor medida también en el sector de hostelería. Nos llevaremos más de una desagradable sorpresa.

Y ahora entremos a analizar la medida que pretende impulsar la creación de empleo indefinido abaratando las cotizaciones sociales, que viene recogida en el Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, publicado en el "BOE" de 1 de marzo y convalidado por el Congreso de los Diputados el 13 de marzo siguiente, y que tiene efectos sobre las contrataciones celebradas entre el 25 de febrero y el 31 de diciembre de 2014, ambas fechas incluidas, cuando se cumplan los requisitos establecidos en la norma.

Primero conviene aclarar que la reducción de la cotización es por la contratación por tiempo indefinido de trabajadores de cualquier edad, tanto fijo ordinario como fijo discontinuo, con la exigencia de mantener durante un periodo de 36 meses, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado con la nueva contratación. Hay algunas exclusiones que conviene comprobar (relaciones laborales de carácter especial, familiares, etcétera).

Es importante reseñar que para comprobar el cumplimiento del nivel de empleo neto se ha de tomar como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los 30 días anteriores a la celebración del contrato, lo que será objeto de examen cada doce meses (es de suponer que por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social), no teniendo en cuenta únicamente las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos que no hayan sido declarados improcedentes. Se nos plantea la duda de si tal declaración ha de ser judicial, lo que no se dice en la norma cuando se habla de requisitos (artículo único 2.d)) y si se dice en las exclusiones (artículo único 3.e)). Entonces, si estas son las únicas posibles exclusiones, no se computarán los vencimientos de contratos temporales, dimisiones, jubilaciones, etcétera, que tendrán que ser objeto de sustitución. ¿Y qué sucede cuando el trabajador que extingue su contrato es el beneficiado por la reducción? El cómputo de estas ex-

tingiones y despidos se inicia el 25 de febrero de 2014.

Si solo no se computa la disminución de empleo derivada por las extinciones objetivas o despidos improcedentes resueltos en virtud de pacto conciliatorio, se puede producir una perversión de la norma que pueda dar pie al uso pícaro de la misma, sustituyendo trabajadores sin reducción de cotizaciones por otros con reducción.

Más lagunas presenta la norma en cuanto a las actividades estacionales, que se nutren de

La reducción, como se ha dicho, se aplicará durante un periodo de 24 meses (ampliable a 12 meses más para las empresas que al momento de celebrar el contrato al que se le aplique la reducción cuenten con menos de diez trabajadores equivalente al 50 por 100 de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes, y consiste en abonar 100 euros mensuales si el trabajador es contratado a tiempo completo, cuantía que sufragará las llamadas contingencias comunes, cualquiera que sea la base de co-

la jornada contratada es al menos un 50 por 100, la cotización es de 50 euros mensuales.

Ha habido algunas opiniones que han creado cierta confusión al interpretar que lo que se practicaba era una reducción de 100 euros al coste de las cotizaciones (o 75 o 50 euros), lo que ha quedado debidamente aclarado en el sentido de que se pagan 100 euros mensuales en vez del 23,60 por 100 sobre la base de cotización, sea cual sea la misma. El coste es de 100 euros mensuales en el mejor de los casos, más el 6,30 por 100 de la base de cotización por el resto de contingencias y el 1,25 por 100 por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en hostelería, lo que supone en un salario de 12.000 euros anuales, de tener que cotizar 3.738 euros pasar a 2.106 euros (175,50 euros/mes). Cuanto superior sea el salario mayor será el ahorro.

Para terminar con el análisis, citar que los estudios de CC.OO. estiman que el 'peso muerto de la tarifa plana' generará un coste de 2.750.000 millones en tres años, si se dan las últimas pautas de contratación, lo que curiosamente se subvenciona con los ingresos de los nuevos conceptos retributivos cotizables comentados al principio. Si unos dicen que no se va a generar empleo neto y otros dicen que no se van a producir más ingresos en las maltrechas arcas de la Seguridad Social con estas operaciones de ingeniería financiera, ¿Quo Vadis, Domine...?

**El 31 de marzo terminaba el plazo para que las empresas comunicaran a dicha Tesorería los conceptos retributivos abonados a los trabajadores desde el 22 de diciembre de 2013 hasta el 28 de febrero de 2014.**

fijos discontinuos básicamente y que por las fechas que se ha aprobado la misma (marzo), permanecen en una mayoría significativa sin actividad y sin trabajadores; entonces, cómo se computan los trabajadores de los 30 días anteriores; y los 24 meses de reducción, ¿son de empleo efectivo (4 temporadas de 6 meses, por ejemplo), o naturales? ¿y el compromiso de mantenimiento de empleo, 36 meses de empleo efectivo (6 temporadas de 6 meses, p.e.), o tres años naturales?

tización, pero las demás contingencias (desempleo, fondo de garantía salarial, formación profesional y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), se cotizarán en su integridad, así como las horas extraordinarias y las complementarias de los trabajadores a tiempo parcial. Tampoco hay reducción en las cuotas que paga el trabajador.

Si la contratación es a tiempo parcial equivalente al menos al 75 por 100 de la jornada, la cotización por contingencias comunes será de 75 euros mensuales; y si

8009588	600069	0989800	98977
900968	980	-970	
009876	-968968	970	
-09688	980	-879686	9788687
-948	08980	9	0
-75	7685858	76858949	8600
8867776	59		
0998977	7685888	87990030	
995	7994048	869787	
00978	-879	67585775	-08989

La reducción, como se ha dicho, se aplicará durante un periodo de 24 meses.