

HACHAZO A LA SEGURIDAD SOCIAL CON LA "TARIFA PLANA" DE COTIZACIONES APROBADA POR EL GOBIERNO

Isabel Otxoa - Diagonal

Por cada persona contratada a partir de esta medida las empresas dejarán de contribuir cerca de 4.142 euros al año por persona.

A partir del 2 de marzo pasado, todas las empresas, independientemente de su tamaño y beneficios, pagarán solo **100 euros** por la cotización a la seguridad social para contingencias comunes al contratar gente fija a tiempo completo.

Los contratos a tiempo parcial también tendrán beneficios; pagarán solo **75 euros** si son de más de tres cuartos de la jornada, o **50 euros** si alcanzan la mitad de la jornada ordinaria.

La reducción se aplicará durante dos años y va con cargo a los fondos de la seguridad social.

La tarifa plana de Rajoy se presenta a la opinión pública como una medida para el fomento del empleo bueno, el fijo, pero la cotización de las empresas a la seguridad social es un salario diferido; lo que nos han anunciado a bombo y platillo es **otro golpe de mano en la distribución de la riqueza a favor de unos pocos**.

Con respecto a la supuesta finalidad de la tarifa de 100 euros para el fomento del empleo fijo, la fórmula que el Real Decreto 3/2014 establece para medir el incremento de la plantilla fija y su mantenimiento da lugar a maniobras que lo dejan en nada.

Medidas anteriores para incentivar el empleo indefinido computaban el promedio de la plantilla fija en los 12 meses anteriores a la contratación; la norma actual sólo exige incrementar el promedio de personas fijas en los **30 días** anteriores.

Respecto al mantenimiento de la plantilla, debe haber el mismo número de personas en el mes en el que se hace el control, que es cada 12 meses. **Menos no se puede pedir.**

Esto es la antesala a la bajada generalizada de cotizaciones porque sí, **porque lo pide la patronal** que es quien crea la riqueza.

Respecto a la diferencia entre ser plantilla fija y plantilla temporal, todo se andará, pero la diferencia es cada vez más estrecha porque cada vez hay más supuestos en los que se puede despedir a la gente con 20 días por año, los salarios de tramitación han desaparecido y la indemnización del despido improcedente bajó de 45 a 33 días por año. Por cierto, la bajada comenzó aplicándose a los contratos de fomento de la contratación indefinida, el fetiche que abre el camino de las reformas a la baja que luego se generalizan.

La cuota de seguridad social para contingencias comunes cubre, entre otras partidas, las pensiones de invalidez permanente y jubilación, y las prestaciones durante la baja de enfermedad, por lo que reducir los ingresos del sistema en semejante magnitud supone profundizar en la vía del recorte de prestaciones.

De acuerdo al último dato disponible en la Encuesta Anual de Coste Laboral, que es de 2012, el salario anual promedio en el Estado Español fue de 22.635,56 euros por persona (el de las mujeres era un **23%** inferior al de los hombres).

Para un cálculo aproximado de lo que el sistema de seguridad social dejará de ingresar con la tarifa plana, aplicando el porcentaje del **23,6%**, que es el tipo ordinario para las contingencias comunes, por cada persona las empresas dejarán de contribuir 4.142 euros al año. O expresado de otra manera, la medida sustraerá al sistema de Seguridad Social el equivalente a 10 meses y medio de la prestación de **399,38 € mensuales** que la gente en paro que ha agotado todas las demás otras prestaciones percibe durante 6 meses.

Un blindaje para las empresas

Por un Real Decreto de diciembre de 2013 se ha reformado el contrato a tiempo parcial, ampliando el **poder de la empresa de contratar unas horas y exigir muchas más, a su conveniencia**.

Las horas complementarias exigibles pasan **del 15 al 45%** por encima de la jornada ordinaria pactada; a la gente con contrato indefinido le pueden exigir realizar las horas complementarias **sin ninguna antelación**, y si el contrato parcial es temporal el preaviso de ampliación de la jornada lo han reducido de 7 a 3 días.

La misma norma cambia las condiciones en las que las empresas multinacionales con beneficios en los dos ejercicios anteriores deberán compensar al Tesoro Público por el gasto en prestación de desempleo que se deriva de sus reducciones de plantilla.

Como es sabido, es razón suficiente para un ERE el disminuir beneficios, no hacen falta las pérdidas. La reforma consiste en que en los grupos de empresas solo se tomarán en cuenta los resultados de las empresas del grupo **obtenidos en el Estado Español**, lo que les permite maniobrar para contabilizar pérdidas en una de las empresas derivando beneficios a las del mismo grupo situadas fuera del territorio. Evitarán así la aportación que les obligaría a compensar en alguna medida el costo social de sus decisiones.