

Los efectos de la “tarifa plana de cotización” sobre el empleo y evaluación del mínimo exento de cotización de 500 €

Autores: Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social: E. Devesa, M. Devesa, I. Domínguez, B. Encinas, R. Meneu.

<http://www.uv.es/pensiones/>

Introducción

El “Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social”, publicado en el BOE el 28 de febrero, da cumplimiento a la resolución aprobada por el Congreso de los Diputados con motivo del Debate sobre el Estado de la Nación del 25 de febrero de 2015.

En el artículo 8 de esta disposición se regula el llamado “mínimo exento de cotización”, un instrumento que da continuidad a la “tarifa plana de cotizaciones” aprobada mediante el RD-L 3/2014, de 28 de febrero. El objetivo de ambas medidas es el de incentivar la creación de empleo de calidad, esto es, de carácter indefinido y con una duración mínima de tres años.

Hace un año evaluamos la “tarifa plana de cotizaciones” en cuanto a dos de sus efectos: la reducción de coste laboral para la empresa y la pérdida de cotizaciones para el sistema de Seguridad Social a corto plazo. Los resultados indicaron que, para un salario medio a tiempo completo, la reducción del coste laboral era del 14% por lo que era de esperar un aumento de la contratación indefinida. Por su parte, para un salario medio a tiempo completo, los ingresos por cotizaciones en contingencias comunes bajarían de 7.386 € anuales si no hay reducción de cotización a 2.427 € con reducción de cotización; con lo que para que los ingresos de la Seguridad Social a corto plazo fueran neutrales se deberían realizar algo más del triple de contrataciones indefinidas a tiempo completo que sin la “tarifa plana”. A un plazo de tiempo mayor, el efecto sobre los ingresos dependerá de lo que ocurra tras los tres años que debe mantenerse el nivel de empleo que da derecho a la reducción, siendo positivo si se mantiene el empleo adicional creado.

El objetivo de este estudio es valorar los efectos sobre el empleo de la “tarifa plana” introducida hace un año y evaluar el ahorro en coste laboral y la pérdida de cotizaciones a corto plazo para la Seguridad Social del “mínimo exento de cotización”.

Valoración de los efectos de la “tarifa plana” de febrero de 2014

Pasado un año de la aprobación del RD-L 3/2014, se puede hacer una primera valoración de sus efectos.

Una primera aproximación se puede realizar analizando el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total. En el periodo de vigencia de la “tarifa plana” (marzo 2014-febrero 2015) el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total ha sido del 8,2%, frente al 7,5% del periodo anterior (marzo 2013-febrero 2014). Este incremento, aunque modesto, hay que valorarlo positivamente porque ha frenado la tendencia decreciente del año anterior. Si observamos los contratos indefinidos “a tiempo completo”, el porcentaje ha pasado del 4,2% al 4,7% en esos mismos periodos anuales.

Estas cifras aún están alejadas de las de 2007, previas a la crisis, año en que las contrataciones indefinidas eran el 11,9% del total y las indefinidas a tiempo completo el 8,6% del total.

En términos absolutos, la contratación indefinida ha crecido de media en 21.313 personas al mes en el último año. Cabe recordar que Fátima Báñez anunció en su día que la “tarifa plana” iba a suponer un aumento de 25.000 puestos de trabajo indefinidos al mes. Así pues, si todos los contratos indefinidos adicionales se hubieran producido gracias a la tarifa plana, las declaraciones de la Ministra no hubieran ido mal encaminadas. Pero, lógicamente, parte del aumento en las contrataciones indefinidas se debe a la mejora económica en general y habría que separar ambos efectos.

Para ello se compara el incremento en la contratación total (12,5%) con el incremento de la contratación temporal (11,6%) e indefinida (22,5%). Si se aplica el porcentaje de incremento total a la contratación indefinida, el aumento de contratos indefinidos que puede atribuirse a la mejora económica general sería de 11.828 contratos al mes, quedando en 9.485 los contratos indefinidos al mes debidos a la “tarifa plana”, netos o por sustitución de temporales en indefinidos. Así pues, con esta aproximación metodológica, algo menos de la mitad de los nuevos contratos indefinidos son atribuibles a la “tarifa plana”.

Ello implica que, a corto plazo, los ingresos por cotizaciones de la Seguridad Social crecerán menos ya que, como ya calculamos en su día, para que la recaudación fuera neutral serían necesarios aproximadamente algo más del triple de contratos indefinidos con “tarifa plana” que sin “tarifa plana” y la estimación es que se han producido algo menos del doble de contratos con “tarifa plana” que los que se hubieran formalizado en caso de no existir esta bonificación. El efecto a medio plazo, en cambio, puede ser positivo porque los contratos bajo “tarifa plana” deben suponer creación neta de empleo indefinido y total en la empresa¹ y mantenerse durante 3 años.

El mínimo exento de cotización según el RD Ley 1/2015

El nuevo beneficio en la contratación indefinida consiste en un mínimo exento de 500 euros para la base de cotización por contingencias comunes a cargo de la empresa si la contratación es a tiempo completo. Si es a tiempo parcial superior al 50% de la jornada, el mínimo exento se reducirá de forma proporcional.

Los requisitos y características fundamentales de esta medida son los siguientes:

1. El beneficio se aplicará durante 24 meses para los contratos celebrados entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016. Adicionalmente, las empresas con menos de 10 trabajadores en el momento de formalizar el contrato podrán mantener 12 meses más una reducción de 250 euros en la base de cotización, o la cuantía proporcionalmente reducida si es a tiempo parcial.
2. Las empresas deben estar al corriente de pago frente a Hacienda y Seguridad Social, no deben haber extinguido contratos de trabajo de forma improcedente en los seis

¹ Con algunas excepciones.

meses anteriores, los contratos indefinidos deben suponer creación neta de empleo total y de empleo indefinido², que debe prolongarse al menos durante 36 meses.

3. La aplicación del mínimo exento no afectará a la cuantía de las prestaciones económicas a las que pueda tener derecho el trabajador afectado.

Así pues, esta medida es un sustituto de la tarifa plana de 100 euros que vence el 31 de marzo de 2015. Ambas medidas afectan a la cotización empresarial por contingencias comunes y exigen básicamente los mismos requisitos para ser aplicables. En cuanto a las diferencias entre ambas medidas, el mínimo exento de cotización reduce la base de cotización y la tarifa plana reducía directamente la cuota a pagar; el mínimo exento supone un mayor ahorro para la empresa en términos relativos cuánto menor sea el salario mientras que la tarifa plana suponía un mayor ahorro relativo cuánto mayor fuera el salario; por último, el ahorro para la empresa para un salario medio es manifiestamente mayor con la tarifa plana que con el mínimo exento como a continuación se justifica.

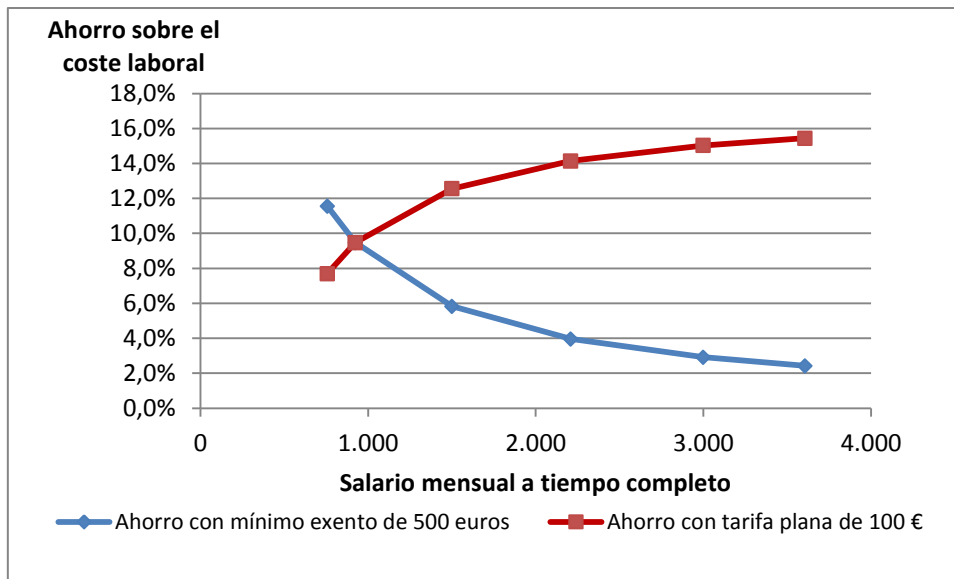
Evaluación del impacto del mínimo exento de 500 euros

Teniendo en cuenta que la cuota empresarial por contingencias comunes es del 23,6% de la base de cotización, el ahorro para la empresa será de unos **1.416 euros** anuales (500x12x0,236). Según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) de los cuatro últimos trimestres (IV-2013 a III-2014), el coste salarial medio anual de un trabajador a tiempo completo se situaba en 26.510 €. En términos relativos, el ahorro para la empresa por cotización por contingencias comunes es del 22,6% para un salario medio a tiempo completo.

Pero el coste salarial es un 74% del coste laboral para el total de los contratos. Generalizando esta media a los contratos a tiempo completo, el coste laboral de un salario medio se situaría en 35.754 €. En consecuencia, y esto es lo significativo, el ahorro de esta medida para la empresa es aproximadamente de un **4%** del coste laboral de contratar a un trabajador con el salario medio a tiempo completo. Recuérdese que la valoración del ahorro de la “tarifa plana” se cifró en un 14% del coste laboral bajo las mismas condiciones, lo que justifica la afirmación de que la nueva medida es claramente menos incentivadora que la anterior. Las diferencias entre ambas medidas se reducen o incluso se invierten en el caso de contratos con salarios bajos y se agrandan en el caso de contratos con salarios altos. La tabla y el gráfico a continuación comparan ambas medidas para distintos niveles de salarios, incluyendo aquel donde coincide el ahorro de ambos métodos:

	Salario = Base mínima	Salario medio	Salario = Base máxima	Salario Equilibrio
Salario a tiempo completo	756,60	2.209,18	3.606,00	923,73
Coste laboral estimado a tiempo completo	1.020,41	2.979,48	4.863,35	1245,81
Cotización empresarial sin bonificaciones	178,56	521,37	851,02	218,00
Cotización con 500 euros exentos	60,56	403,37	733,02	100,00
Cotización con tarifa plana	100,00	100,00	100,00	100,00
Ahorro relativo con mínimo exento	11,6%	4,0%	2,4%	9,5%
Ahorro relativo con tarifa plana	7,7%	14,1%	15,4%	9,5%

² También con algunas excepciones.



En cuanto a los efectos sobre los ingresos a corto plazo de la Seguridad Social, para un salario medio a tiempo completo la cotización anual de la empresa sin bonificación es de 6.256€ y la del trabajador de 1.246€. Con mínimo exento, la cotización de la empresa pasa a 4.840€ y la del trabajador se mantiene igual. Estos 1.416€ anuales de pérdida de cotizaciones por contrato indefinido a tiempo completo suponen el 18,9% de los ingresos por contingencias comunes y se podrían compensar si gracias a esta medida el número de contratos indefinidos con esta bonificación es un 23,3% superior a los que se hubieran firmado sin esta bonificación. Por ejemplo, 5 contratos con mínimo exento recaudan más que 4 contratos sin esta reducción. La cuestión es saber si el ahorro del 4% en el coste laboral es suficiente para que la empresa realice 5 contratos indefinidos a tiempo completo en lugar de 4.

A medio plazo, el efecto sobre los ingresos dependerá de lo que ocurra tras los tres años que debe mantenerse el nivel de empleo que da derecho a la reducción, siendo positivo si se mantiene el empleo adicional creado.

Con independencia de cómo afecten las medidas contenidas en el RD Ley 1/2015 sobre el número de contrataciones y sobre los ingresos totales por cotizaciones sociales, implicará lo siguiente para el sistema de pensiones:

- Producirá un empeoramiento de la **equidad** porque habrá trabajadores que percibirán iguales prestaciones (ya que a efectos del cálculo de las prestaciones se considera que se ha cotizado por la totalidad de la base de cotización) con menores cotizaciones, si bien entendemos que esto puede ser un mal menor porque puede beneficiar al conjunto de la Economía.
- No va a mejorar la **suficiencia** de las pensiones, si bien cabe la posibilidad de que la picaresca genere alguna mejora en las prestaciones para los que están próximos a la jubilación.
- No va a afectar a la **sostenibilidad** del sistema porque desde el uno de enero de 2014 existe un mecanismo automático de equilibrio, el Índice de Revalorización de las Pensiones, que tiende a nivelar ingresos y gastos independientemente de las distintas medidas que puedan afectarle.

- Por último, dado que ese mismo mecanismo automático traslada a los pensionistas existentes el ajuste necesario para equilibrar el sistema, si la medida se traduce en mayores ingresos para el sistema los pensionistas saldrán beneficiados en forma de mayor revalorización de las pensiones³ y lo contrario ocurrirá si esta medida no es eficaz.

Tal vez una solución que debería tenerse en cuenta es que la diferencia entre la cotización teórica y la real no debería soportarla el sistema de pensiones sino que debería financiarse con impuestos generales y su correspondiente transferencia al sistema de Seguridad Social, ya que repercute en toda la economía del país. Esto evitaría que el colectivo de pensionistas se viera afectado.

³ A corto plazo, porque a largo plazo, como el Coste por Pensión Unitaria es mayor que uno, se producirá una disminución del IRP.