

Vitoria-Gasteiz a 14-09-2015

QUIEREN DERRIBAR EL SISTEMA PUBLICO DE PENSIONES NO LO PERMITAMOS

INTRODUCCIÓN.- Tras una serie de seguros públicos dispersos que iban dando respuestas a diversas contingencias y el precedente de las Mutualidades Laborales, es a partir del año 1967, tras el primer Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cuando podemos hablar de una autentico Sistema de Seguridad Social, que optó por apoyarse en los precedentes de las antiguas Cofradías y posteriores Mutualidades y adoptó dos señas de identidad, la Solidaridad y el Sistema de Reparto.

Las aportaciones del Estado, vía presupuestos generales, completaba las fuentes de financiación generadas por las aportaciones de los trabajadores y de las empresas.

La opción por el sistema descrito se tomó, frente a otra opción posible. La que estaba basada en el Sistema de Capitalización y el modelo del Seguro Mercantil.

LAS SUPUESTAS AMENAZAS DE INVIABILIDAD DEL SISTEMA.- Ya, a finales de los años 60, se hicieron oír voces que decían que el Sistema de Seguridad Social concebido era inviable y que para el año 2.010 quebraría.

Hacia finales de los años 70 y primeros de los 80 algunas compañías extranjeras, anunciaban también la inviabilidad futura del sistema y proponían que el sistema de pensiones público quedase en un plan de cobertura mínima de base profesional, que habría de ser completado por un plan privado.

Con la Ley 8/1987 de 8 de Junio, se introducen en nuestro ordenamiento jurídico los Planes y Fondos de Pensiones, que albergaban a los sistemas individual, asociado, y de empleo.

En el año 1.993, la Fundación BBV, nos daba a conocer que habiendo reunido nada menos que a 34 “ expertos “, estos, tras 20 meses de trabajo, habían llegado a la conclusión de que para el año 2.000 el desajuste entre ingresos y gastos de la Seguridad Social habría aumentado en un 2% del PIB, lo que llevaría a un cataclismo y a la quiebra del Sistema. El Año 2000 llegó, y la diferencia entre ingresos y gastos de la Seguridad Social tuvo un superavit del 0,4%.

No hay que ser muy sagaz, para suponer quienes estaban detrás de esas previsiones tan agoreras.

UNA EVOLUCION LEGISLATIVA MUY BIEN DIRIGIDA.- Ciertamente que desde el año 1.967 hasta la actualidad, la regulación de las pensiones públicas ha sufrido diversas modificaciones, que quizá eran necesarias para mantener el Sistema, tal como ha ido evolucionando y tal como se ha ido pretendiendo que el Sistema ha de ser,

autosuficiente con las aportaciones de las cuotas de empresarios y trabajadores (Régimen General), o sólo de estos últimos, en el caso de los autónomos.

Las variaciones han ido en la línea de exigir mas años de cotización, de aumentar el número de años para el cálculo de la base reguladora e incluso de aumentar la edad a la que poderse jubilar con plenos derechos pasivos, cuyo colofón fue, que ya no lo es, la Ley 27/2011, que entró en vigor el 1 de Enero de 2.013, con una aplicación progresiva.

Hemos hablado de un primer momento en que la financiación dependía no solo de las aportaciones citadas de empresarios y trabajadores, sino también de las provenientes del Estado, vía Presupuestos Generales del Estado.

El Sistema iba evolucionando hacia la universalidad, por el aumento de colectivos profesionales que se iban integrando en él y por empezar a integrar a personas que con arreglo exclusivamente a las cotizaciones realizadas, e incluso por no haber realizado cotización alguna, no hubieran podido generar derecho a prestaciones contributivas, razón por la cual aparecen las prestaciones no contributivas de jubilación e invalidez.

Cierto es que en la etapa anterior de las Mutualidades Laborales y la posterior a partir de 1.967, las cotizaciones sociales (empresa y trabajador), en momentos de expansión y alto superávit del sistema, sirvieron para financiar otros servicios públicos y hasta fechas muy recientes, han servido para abonar las citadas prestaciones no contributivas y los complementos a mínimos. Cierto es también que muchos han/hemos dicho muchas veces, aquello de: “ Que las prestaciones no contributivas se han de financiar exclusivamente con cargo a los Presupuestos Generales del Estado “, con lo cual hemos admitido y difundido el “ dogma “ de que si las cotizaciones no son suficientes en un momento dado, pues hay que proceder a bajar las pensiones y demás prestaciones. Ese es el campo en que se ha movido la estrategia neo-liberal, de forma que con normas aparentemente protectoras del Sistema de Seguridad Social, nos han llevado al terreno que deseaban. Vamos a ver la evolución:

1.994 – Ante el déficit que en aquél año mostraban las cuentas de la Seguridad Social, en vez de enjuagarlo con transferencias a fondo perdido, se compensó mediante préstamos, con lo cual se lanzaba el pernicioso mensaje de que la Seguridad Social era una institución distinta del Estado.

1.995 -Fue el año 1.995, el año del Pacto de Toledo que si por una parte, creó un mecanismo de diálogo y busca de consenso a la hora de abordar las reformas de la Seguridad Social, por otra parte avanzó en el camino de una segregación entre Estado y Seguridad Social, estableciendo la separación de fuentes de financiación: Las prestaciones no contributivas pasan a financiarse con impuestos, mientras que las contributivas han de financiarse “preferentemente” con cotizaciones sociales.

1.995 – Curiosamente en ese mismo año se reduce en un punto la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, con lo cual ya se está dificultando esa preferente autofinanciación.

2001 – Acuerdo de 9 de Abril de 2.001, que da lugar a la Ley 18/2001 de Estabilidad Presupuestaria, que previó que en el supuesto de posición de superávit del Sistema de Seguridad Social, éste superávit se aplique “ prioritariamente” al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

2003 – Ley 28 de 29 de Septiembre regula el Fondo, señalando ya que se ha de dedicar con carácter “ exclusivo “ a la financiación de las prestaciones de carácter contributivo.

Ya teníamos nuestro fondo, que no se puede utilizar para nada que no sea prestaciones contributivas. **El regalo envenenado se ha consumado.**

AL MENOS QUEDABA UNA SALVAGUARDA.- Podíamos decir, en el año 2.003, que contábamos con un Fondo de Reserva muy saneado, y que además, los ya pensionistas, contábamos con una salvaguarda, la de que en todo caso, nuestras pensiones se revalorizarían con arreglo al I.P.C..

Esto lo había garantizado la Ley 24/1997 de 15 de Julio de Consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social, que había modificado el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que quedó con la siguiente redacción:

“ Artículo 48. Revalorización.

1. Las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, serán revalorizadas al comienzo de cada año, en función del correspondiente índice de precios al consumo previsto para dicho año.

2. Si el índice de precios al consumo acumulado, correspondiente al período comprendido entre noviembre del ejercicio anterior y noviembre del ejercicio económico a que se refiere la revalorización, fuese superior al índice previsto, y en función del cual se calculó dicha revalorización, se procederá a la correspondiente actualización de acuerdo con lo que establezca la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado. A tales efectos a los pensionistas cuyas pensiones hubiesen sido objeto de revalorización en el ejercicio anterior, se les abonará la diferencia en un pago único, antes del 1 de abril del ejercicio posterior. “

PERDIMOS TAMBIÉN LA SALVAGUARDA

La batalla, hasta entonces un tanto larvada, para destruir el Sistema Público de Pensiones y con ella la garantía de unas pensiones dignas y actualizadas en los términos que señala el artículo 50 de la Constitución *“ Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad..... “*, se plantea ahora por el gobierno del Partido Popular, de forma abierta y sin ningún pudor.

El 30 de Noviembre de 2012, el gobierno aprueba el Real Decreto-ley 28/2012, que entra en vigor el siguiente día 1 de Diciembre y *“ deja sin efecto para el ejercicio 2.012 la actualización de las pensiones en los términos previstos en el apartado 1.2 del artículo 48 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.....”*

Con la medida citada perdimos los pensionistas el 1,9%, diferencia entre el 2,9 que había subido el I.P.C. entre el 30 de Noviembre de 2.011 y el 30 de Noviembre de 2.012, y el 1% que habían sido incrementadas nuestras pensiones en el 2.012, y que hubiéramos cobrado antes del 1 de Abril de 2.013. Y lo que es más importante, nos situábamos en una base de partida inferior para todas los sucesivos incrementos que en adelante se sucediesen.

A pesar de lo anterior, muy ingenuamente podíamos todavía pensar que esto había ocurrido para ese momento puntual “ *deja sin efecto para el ejercicio 2.012...* “ y que al finalizar el año 2.013 volveríamos a la dinámica anterior de mantenimiento de la garantía del I.P.C... Muy ingenuamente también, pudimos mantener la esperanza de que el Tribunal Constitucional declarase la inconstitucionalidad del citado Real Decreto Ley 28/2012, como consecuencia del Recurso de Inconstitucionalidad planteado por todos los grupos parlamentarios de oposición. De esta segunda ingenuidad nos sacó la sentencia del Tribunal Constitucional del día 5 del mes de Marzo, al desestimar con el voto de 8 magistrados el recurso de inconstitucionalidad, por 4 votos favorables a estimar la inconstitucionalidad.

Para sacarnos de la primera ingenuidad no hubo que esperar tanto tiempo. La Ley 23/2013 de 23 de Diciembre del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización, que ha dado lugar a una subida de las pensiones del 0,25% tanto en 2.014 como en 2.015, nos sume a todos los pensionistas actuales y a los futuros, al basar el calculo de los incrementos anuales de pensión en parámetros distintos del I.P.C., en la zozobra de que no vamos a poder mantener nuestro nivel de vida actual, sea cual sea este, y de que quizá la pensión que hasta finales del año 2.013, nos permitía vivir, mejor o peor, en unos años simplemente no nos permita vivir.

Con el advenimiento de dicha norma, ya las pensiones no se calculan en función del I.P.C., previsto y luego se actualizan en función del I.P.C. real. A partir de ahora dependen de una compleja fórmula en la que se incluyen la previsión de ingresos y gastos del sistema, la incidencia de la sustitución de las pensiones que se amortizan por fallecimiento del causante y de las nuevas generadas, así como la esperanza de vida (factor de sostenibilidad). En definitiva hemos perdido la garantía de actualización y mantenimiento del poder adquisitivo de nuestras pensiones y lo único que se nos garantiza es que siempre, al menos, nos las subirán en un 0,25%.

Si analizamos ahora el recorrido legislativo seguido, vemos un itinerario perfectamente trazado para poder hundir el sistema público de pensiones:

1) LA FINANCIACION DEL SISTEMA DEPENDIA NO SOLO DE LAS COTIZACIONES DE EMPRESA Y TRABAJADORES, SINO TAMBIÉN DE LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO.

2) 1.994. CUANDO HAY UN DEFICIT, YA NO SE CUBRE CON UNA APORTACIÓN A FONDO PERDIDO, SINO CON UN PRESTAMO. UNA COSA ES EL ESTADO Y OTRA LA SEGURIDAD SOCIAL.

3) 1.995. LAS PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS SE HAN DE FINANCIAR CON LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO, Y LAS CONTRIBUTIVAS **PREFERENTEMENTE** CON LAS COTIZACIONES SOCIALES.

4) 2001. EN EL SUPUESTO DE SUPERAVIR DEL SISTEMA SE HA DE APLICAR **PRIORITARIAMENTE** AL FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

5) 2003. REGULACION DEL FONDO DE RESERVA QUE SE HA DE DEDICAR CON CARÁCTER **EXCLUSIVO** A LA FINANCIACIÓN DE LAS PRESTACIONES

DE CARÁCTER CONTRIBUTIVO. LA SEPARACION DE FUENTES DE FINANCIACION YA ESTA CONSUMADA. SEÑORES PENSIONISTAS YA TIENEN USTEDES SU FONDO, PERO SI ESTE SE AGOTA NO PUEDEN PEDIR NADA AL ESTADO

6) 2013. LA SALVAGUARDA DEL MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO YA HA CAIDO

Al final de este recorrido cualquier política neo-liberal, enemiga de lo público, tiene el camino expedito para favorecer los intereses privados mercantiles. No es mas que cuestión de tiempo, con el viento a favor de un menor numero de cotizantes por el desempleo, unas cotizaciones menores por la caída de los salarios, un aumento, no sabemos por cuanto tiempo de la esperanza de vida de los pensionistas actuales, un incremento en el número de pensionistas y la sustitución, al menos durante bastantes años, de unas pensiones más bajas de los que fallecen, por otras mas altas de los que se incorporan al colectivo de pasivos.

Y claro, si a lo anterior se le añade una acción de gobierno dirigida a que los ingresos de la seguridad social sean cada vez menores, y además se apoya a los planes de pensiones con medidas de carácter fiscal (hasta finales del año 2013 el gasto fiscal de las deducciones en el I.R.P.F., por las aportaciones a sistemas privados, tales como E.P.S.V. y Planes de Pensiones ha supuesto 6.000 millones de euros, que no es otra cosa que favorecer con el dinero público a las pensiones privadas), el resultado está servido: el hundimiento del sistema público de pensiones y la oferta de los seguros, planes de pensiones, entidades de previsión social etc., como única alternativa posible.

A estos efectos es muy ilustrativa una frase contenida en la declaración de Principios de la citada Ley 23/2013, en relación con la aplicación del Factor de Sostenibilidad " El primer año para su aplicación será el ejercicio de 2019, permitiendo un período suficientemente amplio como para que hasta entonces los potenciales pensionistas de jubilación, puedan ser informados de las consecuencias de la puesta en práctica del factor y tomar medidas en caso de considerarlo necesario "

ACCION DE GOBIERNO PARA REDUCIR LOS INGRESOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Con independencia de que ya en los años 90 del pasado siglo, fueron abundantes las medidas de fomento del empleo que contemplaban reducciones de cuotas, con cargo a los presupuestos de la Seguridad Social, para favorecer la creación de puestos de trabajo en determinados colectivos, si que es cierto que en tales medidas se contemplaba, por lo general, una exigencia real de creación de empleo.

Ha sido sin embargo a partir del año 2012, cuando han abundado las medidas que han propiciado un menor ingreso de cuotas de seguridad social : Modificaciones en el año 2013, sobre las realizadas en el 2012 en el régimen de empleados de hogar que sin duda han propiciado una menor afiliación, tarifas planas de 50 € mensuales de cotización de los trabajadores autónomos, bajada del 125 al 100% del tope mínimo por el que cotizaba el Servicio Público de Empleo por los desempleados mayores de 55

años, por citar algunas, pero vamos a centrar la atención en aquellas medidas que mas han afectado a los ingresos de la Seguridad Social.

La Tarifa Plana de cotización a la Seguridad Social, por la cual en lugar de cotizar por los tipos de cotización vigentes, el 23,6% de la base de cotización que correspondería en función del salario abonado al trabajador, se cotizaba por 100 € mensuales. Reducción de cuotas financiada con cargo a los Presupuestos de la Seguridad Social, aplicable desde el 25 de Febrero hasta el 31 de Diciembre de 2.014, para, según expresaba el Gobierno “ *fomentar la contratación indefinida* “.

Este beneficio se mantiene durante 24 meses, y en el caso de empresas con menos de 10 trabajadores en el momento de celebrarse el contrato, (aún cuando dos años después tengan, por ejemplo cien trabajadores) hay un beneficio adicional durante otros 12 meses más, consistente en una reducción del 50% de la cotización por contingencias comunes.

Como decíamos el Gobierno justificaba esta medida, como necesaria para fomentar el contrato indefinido, cuando esta constatado que las bonificaciones o reducciones en las cuotas de seguridad social, no generan por si solas empleo. Cuando conocía la nula incidencia que habían tenido las medidas destinadas a la contratación de jóvenes, comprendidas en la ley 11/2013, o las destinadas a la contratación en general de la Ley 3/2012, por citar solo dos de las últimas.

También en Febrero de 2.014, coincidiendo con la aprobación de la Tarifa Plana, el Gobierno había recibido el Informe del “ Comité de Expertos para la Reforma del Sistema Tributario Español “, encargado por el Sr. Montoro. Pues bien, el citado informe cuando analiza el Sistema de Seguridad Social, en el apartado en que analiza las “ Exenciones y bonificaciones en las cotizaciones sociales “, textualmente dice : “ *Un problema adicional y relevante a los efectos de esta Comisión, crecientemente fundado en la literatura económica dada la abundante evidencia empírica existente, es el que se deriva del hecho de que las bonificaciones a la Seguridad Social solo tienen, en muchas ocasiones, un impacto reducido en la generación de empleo neto, pues en muchos casos solo logran redistribuir el empleo existente entre distintos grupos sociales* “, mas adelante sigue diciendo el informe, “ *Esos incentivos tuvieron en el pasado un excesivo protagonismo en la política laboral española, que utilizó con profusión medidas incentivadoras de la contratación de determinados colectivos con exenciones temporales y bonificaciones específicas de las cotizaciones sociales. Como es bien sabido por la abundante evidencia empírica existente en España y en otros muchos países que han ensayado políticas semejantes, este tipo de medidas tienen, en primer lugar, un abundante componente de - peso muerto - es decir, de desperdicio o regalo, porque se suscriben contratos con exención parcial o bonificación que también se habrían suscrito sin ella, en cuyo caso el incentivo supone una pérdida innecesaria de recaudación....* “. En consecuencia el citado Comité de Expertos contratado por el Gobierno formulaba la siguiente propuesta:

“Propuesta nº 109

Deberían limitarse la definición de exenciones o bonificaciones en las cotizaciones sociales, centrándolas sobre contrataciones o colectivos muy bien definidos y especialmente desfavorecidos a los que resulte difícil ayudar con políticas activas de empleo.”

Pues bien, el Gobierno también desoyó a sus propios "expertos" y estableció una ayuda generalizada a la contratación indefinida de cualquier trabajador. Pero es que además, el Real Decreto-ley 3/2014, por el que se estableció la citada Tarifa Plana, ha permitido y sigue permitiendo a las empresas que se acogieron a ella:

1) Que aunque una Empresa deje de estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, se beneficie de la reducción de cuotas, obtenida durante el período en que se mantenga al corriente, convirtiendo con ello en papel mojado, la exigencia de *"hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación de la aportación empresarial reducida"*, ya que para ello la norma también se encargó de decir que, *"Si durante el período de aplicación de la reducción existiese una falta de ingreso, total o parcial, de las obligaciones en el plazo reglamentario, se producirá la pérdida automática de la reducción a partir del mes en que se produzca el incumplimiento"*.

2) Que una empresa que realizó despidos, colectivos, por causas objetivas o disciplinarios, declarados improcedentes, también pudo acogerse a los beneficios de esta norma entre el 25 de febrero y el 31 de Diciembre de 2.014, siempre que transcurrieran seis meses entre el último despido y el contrato o contratos que dan derecho a la reducción., ya que otra de las exigencias era la de, *"No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas, despidos colectivos o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente como improcedentes en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que den derecho a la reducción."*

3) Que una empresa que hubiera realizado despidos colectivos por causas objetivas o disciplinarios, declarados improcedentes, hasta el mismo día 24 de Febrero inclusive, pudo acogerse a los beneficios de la norma desde el mismo día 25 de febrero de 2.014. Ello, porque la exigencia de no haber realizado tales despidos improcedentes, al menos con seis meses de antelación que acabamos de ver en el número 2, tiene una excepción que dice así : *"A los efectos de este requisito no se tendrán en cuenta las extinciones que se hayan producido antes del 25 de Febrero de 2.014"*.

4) Que una empresa pudo contratar con derecho a la reducción de cuotas, a trabajadores que hubieran sido despedidos de otras empresas del mismo grupo, siempre que los despidos no hubieran sido declarados improcedentes, o incluso aún cuando lo hubieran sido, si ello se produjo antes del 25 de Febrero de 2.014. Ya que en la norma, textualmente se señala que las reducciones previstas en este artículo no se aplicarán en el supuesto de *"Contratación de trabajadores que hubieran estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despido disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes,..."* Por tanto y en sentido contrario si se podrá contratar, en todo caso, a los despedidos por causas objetivas o por causas disciplinarias que no hayan reclamado contra el despido o que habiendo reclamado se haya declarado

judicialmente como procedentes, e igual que en el número anterior no se tienen en cuenta las extinciones que se hayan producido antes del 25 de Febrero de 2.014

5) Que una empresa pudo contratar con derecho a reducción, a trabajadores que anteriormente trabajaron en la misma empresa con contrato indefinido, cualquiera que fuere la causa por la que cesaron en la misma, siempre que hubieran transcurrido seis meses desde la extinción de su contrato, o esta se hubiera producido antes del 25 de Febrero de 2.014 .

Ello porque la norma dice que las reducciones de cuotas previstas no se aplicarán en el supuesto de “ Contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido.”, a lo que añade también que la citada inaplicación de la reducción de cuotas, tampoco “ será de aplicación para el supuesto de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubieran extinguido antes del 25 de febrero de 2.014 “.

6) Que no hubo de resultar difícil a una empresa, cumplir con la exigencia normativa de que las nuevas contrataciones supongan un incremento, tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la misma.

Ello porque para calcular si ha habido o no incremento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total, se toma como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato, lo que pudo permitir despedir de forma improcedente, como hemos visto, hasta el 24 de Febrero y realizar las nuevas contrataciones a partir del 25 de Marzo, lo que ya generará un incremento de plantilla, o despedir antes del 1 de Julio y contratar, hasta el 31 de Diciembre

7) Aunque una empresa no cumpla con la exigencia, prevista en la norma, de “ mantener durante un período de 36 meses, a contar desde la fecha del contrato que da derecho a la reducción, el nivel de empleo alcanzado con dicha contratación”, siempre obtendrá un beneficio, menor o mayor.-

El incumplimiento de esta exigencia, contemplada en el artículo 2.d) de la norma, en ningún caso tiene, por si misma, efectos perjudiciales para la Empresa, ello por que la misma se ha de poner en consonancia con lo que dice el Artículo único 7. en su segundo y tercer párrafos que textualmente reproducimos dicen:

“ En caso de incumplimiento del requisito previsto en el apartado 2. d) quedará sin efecto la reducción y se deberá proceder al reintegro de la diferencia entre los importes correspondientes a las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes que hubieran procedido en caso de no aplicarse la reducción y las aportaciones ya realizadas desde la fecha de inicio de la aplicación de la reducción en los siguientes términos:

1.º Si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce a los doce meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 100 por 100 de la citada diferencia.

2.º Si tal incumplimiento se produce a los veinticuatro meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 50 por 100 de la citada diferencia.

3.º En caso de que el incumplimiento se produjera a los treinta y seis meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 33 por 100 de la citada diferencia.”

“ En los supuestos de reintegro por incumplimiento del requisito previsto en el apartado 2.d), que se llevarán a cabo conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social, no procederá exigir recargo e interés de demora. “

Vemos por tanto que en dos de los tres supuestos de incumplimiento solo se produce un reintegro parcial del beneficio obtenido y en el de incumplimiento más flagrante se devuelve la totalidad del beneficio obtenido. Pero tanto en este último caso, como en los dos anteriores se habrá obtenido un préstamo creciente (el beneficio obtenido hasta el momento de la devolución total o parcial), a interés cero.

Prorroga de la Tarifa Plana de Cotización a las Seguridad Social.- La Tarifa Plana, como hemos visto, permitía, con carácter general, beneficiarse durante dos años de una cotización muy inferior a la que sin ella hubiera correspondido y como también hemos visto el período de nuevas contrataciones acogidas a ella finalizaba el 31-12-2014.

Pues bien, la cruzada de hundimiento de la Seguridad Social Pública, no podía parar y para ello se prorroga la Tarifa Plana de Cotización a la Seguridad Social, vía Presupuestos Generales del Estado 2015, hasta 31 de Marzo de 2015.

El 25 de Febrero de 2014, cuando se estableció, se intentó justificar como medida de Fomento del Empleo y la Contratación Indefinida, y llegado el final de año, para justificar la prórroga, con el mas absoluto de los descaros se volvió a decir que *“ la evolución positiva de la contratación indefinida justifica que, mediante esta disposición adicional, se acuerde ahora la prórroga de la tarifa plana, “* . No hay mas que ir a las propias estadísticas del Servicio Público de Empleo para que quede en evidencia la falsedad de tal afirmación:

Porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de contratos registrados:

- febrero de 2014, 8,97%
- marzo de 2014, 9,33%
- abril de 2014, 9,46%
- mayo de 2014, 7,95%
- junio de 2014, 7,26%
- julio de 2014, 6,93%
- agosto de 2014, 6,43%
- septiembre de 2014, 8,48%
- octubre de 2014, 8,75%
- noviembre de 2014, 8,49%
- diciembre de 2014, 7,21%

Si en el mes de implantación de la tarifa, que entró en vigor el día 28, el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de contratos registrados, fue del 8,97%, **en los meses de Marzo a Diciembre la media de contratos indefinidos bajó al 8,03%**

EL ARTICULO 8 DEL REAL DECRETO LEY 1/2015 DE 26 DE FEBRERO LA ÚLTIMA AGRESION, POR AHORA.

Como la prórroga de la Tarifa Plana de Cotización a la Seguridad Social iba a finalizar el 31 de Marzo de 2.015, en esta ocasión la diligencia del gobierno ha sido mayor y en un Real Decreto-ley, como es costumbre, el 1/2015 de 27 de Febrero, en el que están recogidas medidas de segunda oportunidad, de reducción de carga financiera y otras varias materias, de nuevo se vuelve a drenar la “ hucha “ de la Seguridad Social.

En esta ocasión no se trata de cotizar por solo 100 € al mes, sea cual sea el salario abonado a jornada completa, ahora se trata de dejar de cotizar los primeros 500 € abonados en un salario de jornada completa.

El preámbulo de la norma nos dice que, “ *se establece un nuevo incentivo para la creación de empleo estable, consistente en la fijación de un mínimo exento en la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social por la contratación indefinida de trabajadores.*”

Nos dice también, el citado preámbulo de la norma que, “ *en el ámbito de las políticas públicas de empleo y Seguridad Social, la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida, aprobada por el Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, y que se articula mediante el establecimiento de una tarifa plana de cotización, ha constituido una medida eficaz para contribuir a la creación de empleo estable.*

Así, según los datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2014, el empleo ha crecido en 433.900 personas en los 12 últimos meses, con un variación anual del 2,5% y el empleo asalariado indefinido se ha incrementado en 212.800 personas, un 2,0 %. “

Como vemos nos habla de que la Tarifa Plana ha constituido una medida eficaz para crear empleo estable, nos habla también de un incremento de un 2% del empleo asalariado indefinido, cifrado en 212.800 personas en 2.014. de lo que no hay porque dudar. Pero precisamente el dato con el que se intenta justificar la medida está poniendo en evidencia que ha crecido mas el empleo en general (2,5%) que el empleo indefinido (2%), lo que cuadra con los datos del propio Instituto Nacional de Empleo, que hemos citado al hablar de la Prorroga de la Tarifa Plana, y cuadra también con otro dato que nos dice la misma Encuesta de Población Activa del mismo cuarto trimestre de 2.014, pero que por supuesto éste no se cita en la Exposición de motivos, cual es que igualmente en el año 2.014, la población ocupada con contrato indefinido ha bajado del 75,4% al iniciar el año al 74,8% al finalizarlo. Todo esto, sin entrar en la cada vez peor calidad de esos contratos indefinidos, afectados por el incremento de contratos a jornada parcial (En Enero de 2012 los ocupados a tiempo parcial eran 2.501.400 personas y en Enero de 2.015 eran 2.820.400, por lo que han pasado del 14,1% al 16,1% de la población ocupada) y afectados también por aquellos contratos “ indefinidos “ con un período de prueba de un año.

Pues con estos datos, la Declaración de Principios de la nueva norma, se permite decir que “ *Con el objetivo de consolidar esta evolución positiva de la contratación indefinida y potenciar su impacto para los colectivos con mayores dificultades para la*

inserción laboral estable”, “ mediante el artículo 8 se establece un nuevo incentivo para la creación de empleo estable, consistente en la fijación de un mínimo exento en la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social por la contratación indefinida de trabajadores. “

Es al amparo de esta nueva regulación, de la que se podrán beneficiar todas las empresas que contraten de forma indefinida y creen empleo neto. Los primeros 500 euros de la base mensual correspondiente a contingencias comunes quedan exentos de cotización empresarial cuando el contrato se celebre a tiempo completo. Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial, dicha cuantía se reducirá en proporción al porcentaje en que disminuya la jornada de trabajo, que no podrá ser inferior al 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Al igual que la tarifa plana de cotización, la bonificación o reducción se aplicará durante un período de 24 meses. En el caso de empresas con menos de diez trabajadores, al igual también que en la Tarifa Plana, la medida se prolongará durante 12 meses más, quedando exentos durante este último período de la aplicación del tipo de cotización los primeros 250 euros de la base de cotización o la cuantía que proporcionalmente corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

La pregunta que nos tenemos que realizar a continuación es la de quien corre con esta menor cotización que se va a generar. La respuesta, también nos la da la Exposición de Motivos de la nueva norma: *“ Este beneficio en la cotización consistirá en una bonificación, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, en caso de que el contrato indefinido se formalice con jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y en una reducción, a cargo del sistema de la Seguridad Social, en los demás supuestos. “*

Por tanto en el caso general de contratados provenientes de las listas del desempleo, la diferencia de cuotas que se generen, vuelve a suponer una nueva reducción de ingresos, para la Seguridad Social y en el caso de contratados provenientes del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la diferencia de cuotas originada supondrá una merma de los ingresos de cotizaciones para el Servicio Público de Empleo..

La aplicación de la bonificación o reducción, al igual que ocurría con la Tarifa Plana, no afectará a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que se calculará aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

Vamos a ver ahora, con mas detalle el artículo 8 de la norma y contrastar los requisitos ahora exigidos para beneficiarse, con los requisitos que exigía la tarifa plana, que en cuanto al período de beneficio ya hemos visto que es también de dos años a partir de la fecha de formalización del contrato, que igualmente no discrimina por las características de edad, tiempo de permanencia en desempleo, ni ninguna otra variable del contratado.

Si hay sin embargo una diferencia en cuanto a la prolongación en el tiempo en el que se pueden acoger las empresas a la nueva bonificación. En la Tarifa Plana fueron 10 meses y tres de prolongación y aquí van a ser 18 meses, puesto que se podrán acoger a la medida desde la fecha de entrada en vigor, el pasado 1 de Marzo, hasta el 31 de Agosto de 2.016

Al igual que en la Tarifa Plana se exige estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación del beneficio correspondiente. Pero mejorando el tratamiento para la empresa, si se produce un incumplimiento de tal requisito, total o parcial, de dichas obligaciones en plazo reglamentario, se producirá la pérdida automática del beneficio respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta tales períodos como consumidos a efectos del cómputo del tiempo máximo de bonificación o reducción. Es decir, al igual que en la Tarifa Plana, no hay obligación de devolver el beneficio obtenido mientras se estuvo al corriente de obligaciones, pero ahora si una vez se ha dejado de estar al corriente, posteriormente se vuelve a estar al corriente dentro del período de bonificación o reducción, se reabre el beneficio, con lo que solo se habrá perdido en los exclusivos meses en que no se estuvo al día.

Una nueva mejora para la empresa, en relación al tratamiento existente en la Tarifa Plana, es lo dispuesto en la letra b) del apartado 4, del citado artículo 8, que recoge como requisito: “ *b) No haber extinguido contratos de trabajo, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al beneficio previsto en este artículo. La exclusión del derecho a la bonificación o reducción derivada del incumplimiento de este requisito afectará a un número de contratos equivalente al de las extinciones producidas.* “ Es en el último inciso a partir del punto y seguido de lo entrecomillado, donde está la ventaja comparativa actual, ya que antes la exigencia era que no se hubiesen producido los citados despidos en los seis meses anteriores, salvo en los contratos celebrados con anterioridad al 25-02-2014, y ahora lo que nos dice la norma es que la exigencia de los seis meses es ficticia, ya que aunque no la haya cumplido solo afectará a un número igual de los despidos no ajustados a Derecho. Es decir, a título de ejemplo, si la empresa contrata a 8 trabajadores el 1 de Noviembre de 2.015, pero resulta que despidió improcedentemente a 2 trabajadores el 1 de Agosto (dentro de los seis meses anteriores), lo único que ocurrirá es que se beneficiará por seis de los 8 nuevos contratos.

También ahora aparece la exigencia de que la celebración de los contratos indefinidos supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa. Pero al igual que con la Tarifa Plana, para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato, con lo cual se cumple el requisito aunque dos meses antes la plantilla fuera más amplia que después de las contrataciones.

En la exigencia de mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la bonificación o reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación, se producen unas pequeñas diferencias que dejan mas claro el contenido del precepto. Si antes de los 12 meses no se mantiene el empleo, se devolverá el 100% del beneficio obtenido. Si ello se produce desde el mes 13 al 24, se reintegrará la diferencia entre lo que se debió cotizar y lo que se cotizo, por los meses transcurridos desde el mes 13 y si el incumplimiento se produce a partir del mes 25 y hasta el 36, se reintegrará la citada diferencia por los meses transcurridos desde el mes 25.

Al igual que en la Tarifa Plana, a efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento en la empresa, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba. (Recordar que puede haber contratos indefinidos con período de prueba de un año).

Es evidente que no resultará muy difícil, sobre todo en empresas de tamaño medio o grande, incrementar el nivel de empleo y mantenerlo durante los 36 meses posteriores al contrato y, en todo caso, como decíamos al analizar la Tarifa Plana, aún incumpliendo se sigue ganando. En el peor de los casos el importe del beneficio estribará en el importe del beneficio del que se ha disfrutado durante un tiempo, pues recordemos que en estos casos que dan lugar al reintegro, no procederá exigir recargo ni intereses de demora.

Las exigencia de que las reducciones de cuotas previstas no se apliquen en el supuesto de contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido, también estaba presente en la Tarifa Plana, por lo que en sentido contrario, hay que decir que será posible acogerse al beneficio de la norma, siempre que hubieran transcurrido seis meses desde la contratación.

La exigencia de que la contratación de trabajadores que hubiesen estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción, también prevista en la Tarifa Plana, nos lleva a afirmar que si han transcurrido seis meses, se podrá realizar tal contratación, cualquiera que hubiera sido la causa de extinción de tales contrataciones.

Se ha de señalar también que este nuevo beneficio instaurado por el artículo 8 del Real Decreto ley 1/2015, coexistirá hasta el 31 de marzo de 2015 con el regulado en el Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, previéndose que los beneficios a la cotización a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos indefinidos celebrados con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor, se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración.

Sistema Nacional de Garantía Juvenil.- Como ya antes señalábamos el artículo 8 que comentamos, presenta la característica de referirse a contrataciones de personas demandantes de empleo y a personas provenientes del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y como también hemos visto el beneficio obtenido en el primer caso consiste en una reducción de las cuotas, con cargo a los Presupuestos de la Seguridad Social y en el otro en una bonificación de cuotas con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo.

Ello nos obliga a analizar que es eso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, instaurado por la Ley 18/2014 de 15 de Octubre de aprobación de medidas urgentes para

el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, y ver también si se derivan otras consecuencias adicionales a las señaladas en el párrafo anterior, según el contratado tenga una u otra procedencia.

Es en esa norma de 15 de Octubre de 2.014, una Ley “ cajón de sastre “, por la diversidad de materias contempladas en la misma, bajo el título de medidas de fomento de la empleabilidad y la ocupación, donde aparece a partir del artículo 87, esta figura del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Lo primero que tenemos que decir, es que el citado Sistema tiene unos destinatarios: “ *Los jóvenes mayores de 16 años y menores de 25, o menores de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, que cumplan con los requisitos recogidos en esta Ley para beneficiarse de una acción derivada del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.* “

Los objetivos del Sistema Nacional de Garantía Juvenil son que todos los jóvenes citados en el párrafo anterior, no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación, puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleados.

Es muy importante destacar que la atención a estos jóvenes que lo soliciten expresamente, se podrá prestar por los medios puestos al efecto, **con independencia de su inscripción o no como demandantes de empleo**, y se vinculará a la realización de un perfil con las características de la persona a atender.

Los jóvenes interesados en integrarse en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, quedarán encuadrados en un fichero establecido al efecto, que constituye el sistema oficial de información y seguimiento sobre la implementación de la Garantía Juvenil en España.

Adicionalmente, las Comunidades Autónomas podrán crear, en el ámbito de sus competencias, ficheros específicos para facilitar la inscripción y el tratamiento de la información.

Para solicitar la inscripción en el fichero, entre otros requisitos, es necesario no haber trabajado en los treinta días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

Hay que destacar lo establecido en el artículo 106 c) de la Ley que comentamos: “ *En cumplimiento del objetivo de apoyo a la contratación, se desarrollarán aquellas actuaciones o medidas que incentiven la inserción laboral de los sujetos mayores de 16 años a los que se refiere el artículo 88.d) que podrán consistir en incentivos en la cotización a la Seguridad Social, fomento de los contratos formativos previstos en la normativa vigente, ayudas al empleo para la contratación con un período mínimo de permanencia, fomento de la Economía Social, formación y fomento del empleo para el colectivo de jóvenes investigadores, o cualesquiera otras de carácter similar.* “

El artículo 107, lleva por título Bonificación por la contratación de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y es especialmente importante pararse en el, por la relación que tiene con el artículo 8 del Real Decreto Ley 1/2015 de

27 de Febrero. Dada la extensión del artículo citamos textualmente, subrayando en negrita lo más destacado, únicamente aquellos apartados que guardan relación con el objeto de este trabajo:

*“ 1. Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten de forma indefinida, incluida la modalidad fija discontinua, a una persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil **disfrutarán de una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por un importe de 300 euros.***

*La duración de la bonificación será de seis meses, estando obligada la empresa o el trabajador autónomo a mantener al trabajador al menos seis meses desde el inicio de la relación laboral. **No se entenderá incumplida dicha obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario que no sean declarados improcedentes, ni debido a extinciones causadas por dimisión, muerte, o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores.***

Asimismo, las empresas o trabajadores autónomos, estarán obligados a incrementar con la nueva contratación tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total, y mantener el nuevo nivel alcanzado con la contratación durante todo el periodo de disfrute de la bonificación. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en los treinta días naturales anteriores a la celebración del contrato.

Esta medida será compatible con todo tipo de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o el trabajador autónomo no sea negativo. Si la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social del trabajador que da derecho a la bonificación fuera inferior al importe de ésta, el exceso podrá descontarse de la aportación empresarial final que resulte en la liquidación mensual en la que figure incluido el citado trabajador, siempre que la misma no resulte negativa.

3. En el supuesto de que la contratación sea a tiempo parcial, la jornada será como mínimo el 50 por ciento de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo comparable, aplicándose la bonificación para este supuesto de la siguiente manera:

Cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, 225 euros mensuales.

Cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, 150 euros mensuales.

6. Las bonificaciones previstas para las contrataciones previstas en este artículo, se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y dichos recursos serán objeto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo.

7. La bonificación a la que refiere el presente artículo será de aplicación a todas aquellas contrataciones que se efectúen desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, hasta el 30 de junio de 2016. “

Lo expresado está en consonancia, con lo recogido en el apartado 7 del artículo 8 del Real Decreto-ley 1/2015 de 27 de febrero (exención de cotización de los primeros 500 € del salario) que señala que la aplicación del beneficio previsto en este artículo será incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social, **con la excepción de la bonificación establecida en el artículo 107 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre**, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

De lo establecido en el artículo 107, relativo al Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en relación con el artículo 8 del Real Decreto Ley 1/2015 de 27 de Febrero, extraemos, con respecto a de donde provienen las personas contratadas, las siguientes conclusiones:

1) Que en el caso de los demandantes de empleo se subvenciona la contratación mediante una reducción de cuotas y en el de los incluidos en el fichero del Sistema de Garantía Juvenil, mediante una bonificación de cuotas.

2) Que por tanto en un caso, la disminución de cotización provocada repercute en los ingresos de la Seguridad Social y en el otro en los ingresos del Servicio Público de Empleo.

3) Que con la suma de la exención de cuotas en los primeros 500 € abonados y la bonificación de los 300 €, el contratar a un joven proveniente del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, le puede salir a una Empresa totalmente gratis la cotización por contingencias comunes del contratado.

4) Que incluso, no solo puede salirle gratis la cotización del contratado, sino que incluso puede tener un excedente a aplicar en la disminución de las cotizaciones de otros trabajadores, que nada tienen que ver con la medida de fomento del empleo que motiva este beneficio.

5) Que por tanto no es neutral para una empresa contratar a una persona inscrita como desempleada que hacerlo con una persona incluida en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, con lo que parece lógico que pretenda la contratación en este último “ caladero “. (los datos oficiales fijan a 31 de Mayo de 2015, en más de 60.000 el número de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.)

Pero hay todavía una conclusión mucho mas llamativa y sobre la que quizá no se ha reparado tanto: Si el joven que lo solicite, reuniendo los requisitos, puede integrarse en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, **con independencia de su inscripción o no como demandante de empleo**, (Artículo 88. d. de la Norma), y uno de los objetivos es que pueda recibir una oferta de empleo, en el artículo 106 se prevé como una de las acciones de la norma la de encaminar a ese joven hacia la inserción laboral y en el 107 se prevén bonificaciones a la contratación de dichos jóvenes, **ese joven no deja de ser un demandante de empleo aunque no este apuntado como demandante de empleo, por lo cual se estará falseando a la baja el dato del número de parados en las estadísticas del paro registrado. Pero claro cuando el joven obtenga un empleo, resultará que ha aumentado el número de contratados. ¡ Bonita ecuación ;**

CONCLUSIONES SOBRE LAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO PROMOVIDAS DESDE EL AÑO 2.012.

Hemos constatado y demostrado que la Tarifa Plana de Cotización a la Seguridad Social no ha aumentado el empleo indefinido, e incluso este se ha reducido. Es muy elocuente que solo Polonia con el 26,8%, superaba a España en la Tasa de Temporalidad en la Unión Europea a finales del 2.013, cuando España estaba en el 24,6 %, y ha pasado a 31-12-2014 al 25,2%. La tasa media de la zona euro se sitúa en el 15% y en el conjunto de la Unión Europea en el 14%.

Si esto es lo visto hasta ahora, ¿ que podemos esperar de la medida de dejar sin cotización los primeros 500 €, de salario ?, cuando ya hemos visto que “ el cesto se ha construido con los mismos mimbres “

Ya tenemos los datos, suministrados por el propio Servicio Público de Empleo Estatal, relativos al porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de contratos registrados, en los 8 primeros meses del año 2.015:

- enero de 2015, 8,79%
- febrero de 2015, 9,80%
- marzo de 2015, 10,01 %
- abril de 2015, 8,57%
- mayo de 2015, 7,92%
- junio de 2015, 7,35%
- julio de 2015, 6,90%
- agosto de 2015, 6,43%.

Es decir que la media de contratos indefinidos en estos 8 primeros meses es del 8,22%, ahora con parte del período con la Tarifa Plana y otra parte con la exención de cotización en los primeros 500 € de salario mensual abonado a un trabajador. Como vemos prácticamente igual a la media de Marzo a Diciembre del 2014, que, como antes vimos, fue del 8,03% y además con una clara tendencia a que el número de contratos indefinidos vaya en reducción.

Si a lo anterior añadimos que de ese exiguo porcentaje de contratos indefinidos celebrados, nada menos que un 41,38%, lo han sido a tiempo parcial, lo único que podemos decir es que las medidas decretadas a partir de 2.012, para supuestamente fomentar la contratación indefinida, para nada han conseguido ese declarado objetivo, pero si han supuesto una sangría de la cotización a la seguridad social. Con la Tarifa Plana, en un salario bruto de 1.000 € mensuales por 14 pagas anuales, la pérdida de cotización suponía 2.104 €, en cada uno de los dos ejercicios de vigencia. Lo que no sabemos es lo que ha dejado de ingresar globalmente la caja de la Seguridad Social, ya que por ahora, al menos, nadie nos da ese dato.

Con la exención de cotización de los primeros 500 euros del salario, supone, en el mismo supuesto del párrafo anterior, 1.652 € de pérdida de cotización anual, eso si no se da el supuesto de que el contratado es un trabajador del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y la cotización por contingencias comunes le salga gratis a la empresa. y el Servicio Público de Empleo pierda 3.304 € anuales.

Por favor, no nos tomen mas el pelo diciendo que estas medidas están encaminadas a crear empleo estable. Como nos pueden decir esto cuando nos informaron de que el Fondo de Reserva de la Seguridad Social ha perdido en el año 2.014, 15.300 millones de Euros y 33.951 millones en los tres primeros años de su mandato, cuando de nuevo han sacado del Fondo otros 3.750 en el mes de Julio del año actual, y persisten en medidas que lo que hacen y harán es debilitar más el citado Fondo.

Dígannos la verdad, díganos que con estas medidas pretenden

- 1) Favorecer al Empresario.
- 2) Acabar con el Sistema Público de Pensiones.
- 3) Favorecer la penetración de la Seguridad Social Privada, en beneficio de la Banca y las Compañías de Seguros para extender los planes de pensiones privados, las entidades de previsión social voluntaria y los contratos de seguro.

A QUÉ ASPIRAMOS

Un Sistema Público de PENSIONES tiene que partir del principio de que las pensiones constituyen un derecho del ciudadano que ha de ser garantizado por el Estado, por lo cual en vez de mantener la artificial distinción de prestaciones pagadas con cargo a los impuestos y prestaciones pagadas con cargo a las cotizaciones, se ha de partir de que todo tipo de pensiones, contributivas (basadas en la proporcionalidad de la cotización) y no contributivas, han de ser aseguradas por el Sistema Fiscal, y todas encuadradas en el mismo concepto dentro de los Presupuestos Generales del Estado, Única forma en que manteniendo el poder adquisitivo de las pensiones, se pueda cumplir el mandato constitucional del Artículo 50: Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Suficiencia económica que en el momento actual ha de cifrarse en una pensión mínima de 1.000 €.