

VALORACIÓN DE ELA DEL ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO FIRMADO EN EL ESTADO ESPAÑOL

ELA. 2 de febrero de 2011



0- INTRODUCCIÓN

El Gobierno español, CCOO, UGT y la CEOE han suscrito el denominado “Acuerdo Social y Económico” (ASE). El contenido principal de dicho acuerdo es el recorte de las pensiones. El resto de materias recogidas en el texto tienen un grado de concreción diverso, aunque mucho menor.

La suma de temas diversos como las políticas activas de empleo, el desarrollo reglamentario de la reforma laboral, la política industrial, la política energética, la política de innovación o los criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva, se está utilizando para dar la impresión de que se ha realizado un gran esfuerzo negociador, cuando en realidad lo que se trata es de envolver el grave ataque a los derechos sociales que se ha aprobado con la reforma de las pensiones.

El contenido del Acuerdo refleja con claridad que éste es su objetivo, al señalar en su introducción que el acuerdo “reafirma la importancia, el valor, la vigencia y la utilidad del Diálogo Social... Una importancia que... encuentra su plena justificación cuando, en momentos como el presente, se hace posible alcanzar un marco de reformas consensuadas cuya eficacia y aceptación por el conjunto de la sociedad queda multiplicada al contar con el aval de los Interlocutores Sociales”. Es decir, el diálogo social sirve para que los interlocutores sociales (es decir, los sindicatos) avalen los recortes y de esta forma sean aceptados por la sociedad.

En este documento recogemos la valoración de ELA de los contenidos de este acuerdo.

I- EL RECORTE DE LAS PENSIONES

El 31 de enero de 2010 el gobierno español presentó su propuesta de reforma del sistema de pensiones. ELA ya realizó una valoración crítica, y convocó, junto al resto de organizaciones de la mayoría sindical vasca, movilizaciones para rechazar esta reforma.

La propuesta que el gobierno español realizó el año pasado recogía el retraso paulatino (desde 2013) de la edad de jubilación de 65 a 67 años, y otras graves medidas de recorte de las pensiones. CCOO y UGT solo criticaban el retraso de la edad de jubilación, planteando su rechazo a esta medida como una “línea roja” que no se podía aceptar.

El 20 de octubre de 2010 Zapatero nombra ministro de Trabajo a Valeriano Gómez. El objetivo declarado es “rehacer el diálogo social”, que había sido dado por muerto por el secretario general de CCOO, tras la aprobación por decreto de la reforma laboral. El 12 de noviembre el nuevo Ministro se reúne con los secretarios generales de CCOO y UGT.

El gobierno anunció que el día 28 de enero de 2011 iba a aprobar su proyecto de reforma de pensiones, en el que se recogerían todas las propuestas que estaban en su documento de enero de 2010.

El 19 de diciembre de 2010 CCOO, UGT y el gobierno inician formalmente un proceso, celebrado en la clandestinidad, que ha dado lugar al acuerdo de pensiones y a la aprobación el 28 de enero del anteproyecto de reforma de las pensiones.

A fecha de elaboración de este documento se desconoce el anteproyecto de ley aprobado el pasado 28 de enero de 2011. El Acuerdo Social y Económico, firmado por CCOO, UGT, CEOE y gobierno español, permite decir que se trata de una reforma muy dura, en sintonía plena con la propuesta del gobierno de hace un año, que va a suponer un enorme recorte de derechos por distintas vías, y que da la razón a quienes convocamos la Huelga General del 27 de enero.

Las medidas relativas a pensiones recogidas en el ASE son de distintos tipos:

Dificultar el acceso a una pensión

1. Retraso de la edad de jubilación a 67 años- Se retrasa la edad de jubilación 2 años. Este retraso se realiza de forma progresiva, a partir de 2013. Cada año la edad de jubilación legal aumentará un mes, y a partir de 2019 el incremento será de dos meses, hasta que en 2027 sea de 67 años.

- Esta medida tiene consecuencias directas para la salud de las personas. Retrasar la edad de jubilación afecta negativamente a las expectativas de vida, y, en todo caso, reduce notablemente las posibilidades de disfrutar periodos de buena salud sin tener que trabajar.
- La esperanza de vida de quienes llegan a 65 años es casi de 20 años. Reducir dos años el tiempo de cobro de una pensión (además de las consecuencias antes mencionadas) significa recortar la pensión un 10%.
- Supone un duro golpe a las posibilidades de empleo (y de cotización) de las nuevas generaciones y de los colectivos más precarios, lo que repercute negativamente en sus futuras pensiones.

Se establece la posibilidad de jubilarse a partir de 65 años con las siguientes condiciones:

- Si se ha cotizado 38 años y medio, con el 100% de la pensión. Cada vez menos personas van a tener carreras de cotización tan largas. La media de cotización de quienes se jubilan ahora es de 34 años, y cada año es menor.
- Si no se ha cotizado ese periodo, con un coeficiente reductor del 7,5% anual. Esto supone una evidente reducción de la pensión respecto a la situación actual.

Como existen en la actualidad, se contempla el estudio de la aplicación de coeficientes reductores en profesiones concretas y muy limitadas, como consecuencia de la especial penosidad, toxicidad o peligrosidad, si bien el ASE no concreta nada en esta materia.

2. Dificultar la jubilación anticipada y retraso de su edad- La edad de jubilación anticipada pasa de 61 a 63 años, salvo en determinados supuestos de crisis (todavía sin concretar), que será de 61 años.

En todos los casos, también los de crisis, para poder acceder a esta jubilación anticipada se tendrán que haber contabilizado 33 años de cotización, 3 más que ahora.

Se aplicarán coeficientes reductores, que serán del 7,5% por año de anticipo. En los casos de crisis los coeficientes reductores para quienes tengan 61 años serán del 42% si no se tienen cotizados 38 años y medio y del 33% si se llega a ese periodo de cotización. Esto significa aumentar la penalización, ya que ahora estos coeficientes varían entre el 6 y el 7,5%, según los años de cotización. En la actualidad si se ha cotizado 30 años el coeficiente reductor es del 8%, pero con la reforma no va a ser posible acceder a la jubilación anticipada con este periodo cotizado.

Quienes accedan a la jubilación anticipada no tendrán derecho a complementos a mínimos (salvo las situaciones de crisis). Esto afecta en especial a los colectivos más precarios (contratación temporal, empleo a tiempo parcial, mujeres, inmigrantes,...).

3. Dificultar la jubilación parcial y el contrato de relevo- Se mantiene la jubilación parcial (a expensas de la redacción del anteproyecto), si bien la cotización del relevista y del relevado correrá íntegramente a cargo de la empresa. Hasta ahora la empresa asume las cotizaciones por el tiempo que las dos personas estaban en activo. Este incremento se hará de forma progresiva.

4. Compromiso de nuevos cambios futuros- El acuerdo suscrito por el gobierno, CEOE, CCOO y UGT señala que “con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones del sistema y las prestaciones esperadas del mismo... a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias de la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada cinco años utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales”. Es decir, que se pretende retrasar aún más las edades de jubilación, jubilación anticipada, etc.

Reducción de la cuantía de la pensión

Son múltiples las medidas que se han acordado y que tienen como objetivo la reducción de la cuantía de las nuevas pensiones. De todas ellas destacamos:

1. Pasar de 15 a 25 el número de años que se tienen en cuenta para calcular la base reguladora de la pensión- Cada año, de 2013 a 2022, se va a tener en cuenta un año más para calcular la pensión. En lugar de los 15 actuales, en 2013 serán 16 años, en 2014 serán 17, y así hasta llegar a 2022,

ejercicio en el que se tendrán en cuenta 25 años. Esta medida supone una reducción media de la pensión en un 10% respecto a la situación actual.

2. Reducir la pensión que se asigna por cada año cotizado- Actualmente para cobrar el 100% de la base reguladora se exige contabilizar 35 años cotizados. Se va exigir 37, dos años más, incremento que se hará de forma progresiva. Por cada mes que falte para llegar a los 37 años se reducirá la pensión un 0,19% (un 2,28% anual). En la práctica esto supone una reducción de todas las pensiones, según esta tabla:

AÑOS COTIZADOS	% ACTUAL	% REFORMA	REDUCCIÓN
15	50%	50%	
16	53%	52,12%	1,7%
17	56%	54,40%	2,9%
20	65%	61,24%	5,8%
25	80%	72,64%	9,2%
30	90%	84,04%	6,6%
33	96%	90,88%	5,3%
35	100%	95,44%	4,56%
37		100%	

3. Cómputo de los periodos no cotizados- Este es un tema importante, que ha pasado inadvertido. Como hemos indicado, se mantiene el derecho a pensión contributiva con 15 años de cotización y un 50% de la base reguladora. Sin embargo, las personas a las que se computan menos de 25 años cotizados (afecta en especial a los colectivos más precarios, trabajadoras a tiempo parcial, etc.), se les va a reducir notablemente la pensión, ya que se les va a contabilizar los años que faltan de la siguiente manera: los primeros dos años, con la base mínima de cotización; y los restantes con la mitad de la base mínima.

Otras medidas

1. Mutuas- Se plantean las siguientes medidas: recortar las cotizaciones sociales de las empresas ("ajustar la cotizaciones por contingencias profesionales a los costes de las prestaciones, de la prevención de la siniestralidad y demás riesgos laborales para cada sector de actividad"); y se van a perseguir las bajas inferiores a 15 días, con el objetivo de "controlar los costes empresariales".

2. Renuncia a financiar las prestaciones contributivas con impuestos- Bajo el discurso de la separación financiera, se vuelve a aceptar la tesis de que las pensiones contributivas deben ser financiadas con las cotizaciones, renunciando a los impuestos, lo que supone aceptar como inevitables recortes futuros.

3. Mujeres- Respecto a las mujeres el ASE sí presenta algunas mejoras, aunque de mucha menor entidad que la que se ha querido hacer creer. En concreto se han recogido dos medidas:

- Las mujeres que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción podrán adelantar antes de los 67 años la edad de jubilación en 9 meses por cada hijo, con un máximo de 2 años, siempre que con ese periodo adicional dispongan de una carrera de cotización suficiente para la jubilación plena entre los 65 y los 67 años. Es decir, si de esta manera llegan a los 38,5 años computados de cotización. En esta situación se encontrarían muy pocas mujeres.
- Se amplía a tres años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos. Este periodo solo computa, como hasta ahora, en el caso de no tener tiempo cotizado suficiente para tener derecho a una pensión contributiva (15 años)

4. Jóvenes- Respecto a los programas formativos, de formación profesional, universitarios o de investigación se recoge que gozarán de la misma protección que los contratos formativos, con las mismas limitaciones temporales, y los entes y empresas que los financien deberán cotizar a la Seguridad Social por los beneficiarios en los mismos términos.

5. Falta de compromiso respecto al Régimen de empleadas de hogar- El Acuerdo señala que “durante el proceso de tramitación parlamentaria de la reforma de la Seguridad Social se procederá a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social”. Esto, que en apariencia puede parecer positivo, viene a recordar la vieja polémica respecto a en qué condiciones se debe producir dicha integración, ya que hay quien plantea que sea en las mismas condiciones que hasta ahora. Este tema no queda nada claro, y además se puede entender que no se concretará nada en el anteproyecto de ley, quedando el tema a expensas de lo que suceda en la tramitación parlamentaria.

II- LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Acuerdo Social y Económico recoge un acuerdo bipartito, entre CEOE, CCOO y UGT sobre “criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva”. Este acuerdo es una declaración de intenciones, en la que se comprometen a cerrar un acuerdo antes del 19 de marzo de 2011. En esa fecha vence el plazo marcado en la reforma laboral para que, si no hay acuerdo previo, el gobierno legisle por su cuenta para modificar la negociación colectiva. ELA ya denunció que esta disposición iba encaminada a la centralización de la negociación colectiva y al empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Sobre esta reforma, el ASE apunta, entre otras, dos líneas de trabajo que, de confirmarse, supondrían un grave recorte de derechos. La primera es que se atenta a las posibilidades de negociación colectiva en los ámbitos territoriales. Así, el acuerdo señala que “establecer la estructura de la negociación colectiva en cada sector debe corresponder a la negociación colectiva sectorial, de ámbito estatal o en su defecto de ámbito autonómico”. Esto significa alterar sustancialmente la actual regulación de la negociación colectiva, modificando los artículos 83 y 84 del ET, que permiten la elección de los ámbitos

territoriales. De ir en esta dirección se cercenaría el poder de negociación colectiva en Euskal Herria, poniéndose en riesgo la existencia de los convenios sectoriales territoriales.

Por otro lado, el ASE acepta que la flexibilidad laboral es insuficiente, confirmando los acuerdos estatales anteriores. Se desprende, por tanto, que la reforma de la negociación colectiva debería dar mayor capacidad de organización a las empresas, y, por tanto, recortar los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido apunta también la afirmación de que en esta época de crisis “los convenios que se firmen...deberán recoger la adecuación a las dificultades con el mayor realismo y celeridad, a fin de dar la necesaria y urgente respuesta a la viabilidad de las empresas”.

También se recoge la necesidad “de dinamizar la negociación colectiva, tanto respecto a los procesos negociadores, como en nuevos contenidos y renovación de materias, así como en la supresión de los que no deban tener continuidad”, dando por buena la pretensión de la patronal de condicionar qué se negocia y para cuánto tiempo. CCOO y UGT se pliegan ante una reivindicación histórica de la patronal.

Por tanto, el apartado de negociación colectiva recogido en el Acuerdo estatal es un preludio de futuros y graves recortes a la capacidad de negociación en el ámbito de Hego Euskal Herria y a los derechos de la clase trabajadora.

III- LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

En materia de las denominadas políticas activas de empleo, el texto acordado es bastante genérico, con pocos contenidos concretos. Entre ellos, el denominado Plan de Choque. Éste plantea la reducción de las cotizaciones empresariales a la seguridad social para las empresas que contraten a tiempo parcial a menores de 30 años o a personas en desempleo de larga duración (más de un año). Esta reducción será del 100% si el contrato se realiza por empresas con una plantilla inferior a 250 trabajadores, y del 75% para las empresas con más de 250 personas asalariadas.

Este plan supone impulsar la contratación a tiempo parcial, incluida la temporal. Para ELA es increíble que a la vez que se reduce sustancialmente la cobertura del sistema público de pensiones se aprueben medidas de este tipo. Hay que tener en cuenta que este plan supone, por un lado, reducir los recursos del sistema (al no tener que pagar las empresas cotizaciones sociales), y, por otro, impulsar el empleo a tiempo parcial, que es un empleo que con la reforma de las pensiones va a tener casi imposible acceder a una pensión digna.

La otra medida concreta es que, cuando finalice la vigencia del programa conocido como el de los 426 euros (el 16 de febrero de 2011), se ponga en marcha otro, por el que las personas que agoten la protección por desempleo y no tengan derecho a la Renta Activa de Inserción tendrán derecho a formar parte de un programa que incluye una ayuda económica del 75% del IPREM (es decir, 399,4 euros) durante un máximo de 6 meses. El actual programa es muy restrictivo, deja a la mayor parte de la gente en desempleo sin posibilidad

de acceso al mismo, y está dotado con unas cantidades que no permiten una vida digna. El nuevo programa es aún más restrictivo y dota de unos ingresos inferiores.

En relación a las políticas activas de empleo el ASE marca claramente la voluntad centralizadora. Valga como ejemplo el punto que hace referencia a la redefinición de los contenidos y desarrollo de los programas de las políticas activas de empleo: “Las normas estatales deberán identificar las distintas medidas y fijar los contenidos comunes de las acciones en materia de orientación profesional, promoción del empleo, formación para el empleo y promoción del autoempleo y de la actividad económica, correspondiendo a las Comunidades Autónomas su ejecución...”.

El Acuerdo hace caso omiso del mal funcionamiento de la formación para el empleo, que es fuente de enormes cantidades de dinero para la patronal, CCOO y UGT. Sobre este tema simplemente se señala que se iniciarán las negociaciones de un nuevo acuerdo en esta materia, sin plantear ningún cambio.

IV- EL DESARROLLO DE LA REFORMA LABORAL

La reforma laboral que abarató y facilitó el despido, y aumentó la flexibilidad laboral, tiene algunas cuestiones pendientes de desarrollo reglamentario.

Por un reglamento no se puede modificar la ley, a pesar de lo cual el acuerdo recoge que “las partes firmantes” se comprometen a trasladar y abordar las cuestiones referidas al Proyecto de Real Decreto de EREs. Este decreto, como la ley, permite despedir en base a pérdidas previstas, y lo único que regula es la documentación a presentar en estos casos. Es decir, el ASE da por buena la reforma laboral como punto de partida en un tema tal lesivo como el señalado.

Por otro lado, la reforma laboral marca como plazo el 18 de junio para que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule el denominado Fondo de Capitalización. La intención de dicho fondo es la de financiar los despidos de los trabajadores y trabajadoras. El ASE establece el compromiso de que “un grupo de expertos...consensuados por los firmantes” haga un estudio del tema, pero deja en manos del gobierno la regulación final del fondo, “previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales firmantes”. Es decir, con este acuerdo también se valida el Fondo de Capitalización, otro de los elementos negativos de la reforma, sin condicionar en absoluto su regulación.

En definitiva, el ASE da sensación de normalidad en el desarrollo de una reforma laboral que había sido contestada por CCOO y UGT con una huelga general.

V- OTROS TEMAS

El Acuerdo Social y Económico también incorpora otros puntos, como la política industrial, la política energética o la política de innovación. Estos apartados se caracterizan por:

- La falta de concreción y la remisión permanente a las Mesas de Diálogo Social Reforzado.
- Dar por buena la acción del Gobierno español en estas materias.
- Tratar de impulsar las alianzas entre el sector público y el privado (es decir, financiar con dinero público la cooperación público privada). Destacan las referencias en sectores como la energía y la salud.

VI- CONCLUSIONES

1. El Acuerdo Social y Económico es una escenificación realizada para dar cobertura al mayor recorte de la historia en pensiones. Además, se comprometen nuevos ataques en el futuro, lo que significa que no hay un escenario final. El Pacto alcanzado incorpora otros elementos, con el objetivo de dar una apariencia de gran acuerdo.
2. El Gobierno ha sacado adelante todas sus propuestas de recorte de las pensiones, anunciadas hace un año.
3. El Acuerdo acepta las tesis de la banca. El objetivo es la reducción del sistema público de pensiones para extender los fondos privados, y el negocio bancario relacionado con éstos. El texto del Acuerdo es muy claro en este sentido: “La reforma de la sostenibilidad del sistema pasará además por reforzar...los sistemas complementarios, desarrollados en los países de nuestro entorno con mucha más intensidad que en España. Los interlocutores sociales y el Gobierno asumen la importancia de incentivarlos en mayor medida y mejorar los marcos que los regulan.” Es tremendo que a la vez que se recortan los derechos sociales (el sistema público de pensiones) se plantee que tiene que haber más dinero público para impulsar los sistemas privados.
4. Se acepta que el problema de las pensiones es de un gasto excesivo (cuando la pensión media en el Estado español es de 780 euros mensuales y los datos muestran que en términos del PIB el gasto en pensiones no ha crecido en el Estado español desde 1995, a pesar de haber 1,3 millones más de pensionistas). De esta manera se renuncia a actuar en unos mayores ingresos vía cotizaciones sociales o vía impuestos. Además, se aprueban nuevos recortes de las cotizaciones y la patronal exige seguir avanzando en esa vía.
5. El proceso del denominado “diálogo social” ha sido un teatro en el que se ha escenificado como acuerdo una aceptación de las tesis del gobierno. CCOO y UGT se han tragado todas las líneas rojas que habían marcado, y se han convertido en los únicos sindicatos de la Unión Europea que dan cobertura a un recorte de las pensiones de esta envergadura.
6. Se avanza una próxima reforma de la negociación colectiva para impedir que en Hego Euskal Herria se puedan negociar convenios sectoriales territoriales, para aumentar las posibilidades de descuelgue de las empresas y que abre la vía a la eliminación de la ultraactividad (vigencia de los contenidos del convenio una vez finalizado su periodo).

7. Se denomina Plan de Choque a que las empresas que contraten trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial no paguen cotizaciones a la seguridad social. ELA rechaza este planteamiento, que impulsa el empleo precario, empleo que además va a tener casi imposible acceder a una pensión digna. Es inaceptable que a la vez que se recortan las pensiones se reduzcan los ingresos de la seguridad social.
8. Se avala la reforma laboral, y se deja en manos del gobierno el desarrollo reglamentario de la misma.
9. La explicación del acuerdo no se encuentra en los contenidos, que son muy negativos, sino en el interés del gobierno en aprobar los recortes con el acompañamiento sindical. La falta de autonomía financiera de estas organizaciones sindicales, que las hace dependientes de las subvenciones públicas, explica esta situación. No se trata de responsabilidad sindical, sino de renuncia a defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras.
10. La crisis se ha utilizado como una excusa para acometer este nuevo ataque a los derechos laborales y sociales.
11. Exigimos a todos los partidos políticos que rechacen la reforma de pensiones en el trámite parlamentario, haciéndose eco de la demanda expresada por la clase trabajadora vasca en la huelga general del 27 de enero. Asimismo la misma posición debería mantenerse ante las graves amenazas que se ciernen sobre la negociación colectiva y el resto de contenidos negativos del acuerdo.