



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

16

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social

Posición de la CGT
Guión y desarrollo Jurídico

Nº 16 / 5 - XI - 96

INTRODUCCION.-

Casi al final de la anterior legislatura, durante el Gobierno del PSOE, y concretamente el día 15 de febrero de 1.994, el Congreso de los Diputados aprobó por consenso una Proposición no de Ley presentada por CIU por la que se creaba una Ponencia encargada de elaborar un Informe sobre la reforma económica de la Seguridad Social, que incluía un conjunto de recomendaciones para ser elevadas al Gobierno.

Este informe de la Ponencia es lo que se ha dado en llamar Documento o **Pacto de Toledo** (Ver Boletín Jurídico Informativo nº 2), que fue consensuado por todas las fuerzas políticas con representación parlamentaria y totalmente asumido por los sindicatos mayoritarios.

A pesar de que en su tramitación parlamentaria el grupo de IU presentó un total de 37 enmiendas al Texto, al final y en aras del consenso, las retiró todas, posibilitando con ello la aprobación por unanimidad de este documento, en forma de proposición no de Ley, pero sentando las bases para su posterior aplicación.

En este contexto y con la llegada del PP al Gobierno, se inician por parte de UGT-CCOO una serie de declaraciones exigiendo la aplicación inmediata de las recomendaciones contenidas en dicho Documento, creando desde entonces un clima propicio para la consecución de acuerdos en este sentido, desviando la atención de otras cuestiones laborales y sociales mucho más conflictivas que se encuentran sobre la mesa (**Privatizaciones, aplicación de la reforma laboral, etc.**), y de las que la opinión pública no se está ocupando como debiera.

Como era de esperar, y en la línea de la actual política neoliberal asumida por los sindicatos mayoritarios, el pasado 9 de octubre, firmaron con el Gobierno el llamado **Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social**, que no es otra cosa que un desarrollo bastante inconcreto del Pacto de Toledo.

Dando carta blanca al Gobierno para iniciar la creación el marco normativo necesario para conseguir reformar a la baja el sistema Público de prestaciones de la Seguridad Social, actuando sobre aspectos concretos del Pacto de Toledo, en base a lo que las partes consideran el aspecto fundamental, que es la separación de las fuentes de financiación.

Este acuerdo ha sido valorado positivamente por todas las fuerzas políticas salvo una parte de IU, y no ha contado con la firma de las Organizaciones empresariales, que esperaban un desarrollo del Pacto más regresivo, que contemplara la reducción de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, prácticamente el único aspecto del Pacto de Toledo que no ha sido recogido en este Acuerdo.

BORRADOR DEL ACUERDO.-

En este sentido se alcanzan los siguientes acuerdos:

A) Separación y clarificación de las fuentes de financiación del sistema de protección social:

La acción protectora en su modalidad universal se financiará mediante aportaciones del Estado, mientras que **las prestaciones contributivas deberán ser financiadas básicamente con cargo a las cotizaciones sociales.**

A estos efectos se considera **modalidad universal** (asistencial y no contributiva):

Las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria y los correspondientes a los servicios sociales; las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación, y las prestaciones que se concedan en concepto de complemento a mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social, así como las prestaciones familiares por hijos a cargo.

Se consideran prestaciones contributivas:

Las que se conceden en basa a las cotizaciones sociales de los trabajadores y empresarios.

Se propone la modificación del **Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social** para conseguir la separación gradual de las fuentes de financiación, poniendo como límite temporal la Ley de Presupuestos para el año 2000. *

B) Complemento a mínimos:

El complemento a mínimos es la parte de la Pensión que se abona por la Seguridad Social a aquellos trabajadores cuya **pensión contributiva no llegue a la cuantía de la pensión mínima aprobada cada año en la Ley de Presupuestos.**

Aunque en principio parece claro su carácter asistencial, su ubicación dentro de un sistema concreto de financiación no se realizará hasta que transcurran cuatro años desde la firma de este acuerdo.

C) Fondo de reserva:

Se constituye un **Fondo de Reserva** con los excedentes que se produzcan de la recaudación procedente de las cotizaciones sociales que no se utilice para financiar las prestaciones contributivas correspondientes al periodo de que se trate.

No es más que una declaración de intenciones, ya que establecen que su ritmo de creación se irá acomodando a la separación de las fuentes de financiación.

* Ver página 11

Si tenemos en cuenta que hasta la separación de estas fuentes de financiación en el año 2.000, las prestaciones sociales no contributivas se van a seguir financiando con cargo a las contribuciones sociales, es bastante difícil que puedan generarse fondos excedentes para constituir el Fondo de Reserva en este periodo.

D) Modificaciones en la estructura de cotización a la Seguridad Social ("Destope"):

Pretenden adecuar la cotización a los salarios reales mediante el **incremento del tope máximo** de cotización, en función del IPC previsto, pero **mantiene inalterable el tope mínimo**.

Por otra parte hace hincapié en que **estas medidas no repercutan en el incremento de los costes empresariales**, renunciando a un mejor reparto de los beneficios empresariales, en perjuicio de los salarios más bajos.

No obstante se da **el plazo de un año** para que la Comisión Permanente promueva las **iniciativas normativas** que posibiliten estas medidas, con lo que se deja la puerta abierta para que en este plazo se pueda aceptar la principal reivindicación empresarial de rebajar las cotizaciones sociales correspondientes a la cuota patronal. *

E) Incapacidad Permanente:

Se mantienen como hasta ahora las pensiones de Gran Invalidez e Invalidez Permanente Absoluta.

En cuanto a los restantes grados de invalidez, se establecerá una lista en la que se fije la graduación correspondiente, esta lista se aprobará **por vía reglamentaria** (mediante aprobación parlamentaria), previo informe del Consejo General del INSS.

Así mismo se da el plazo de **un año** a la Comisión Permanente para concluir el estudio de las medidas y desarrollos normativos a adoptar para asegurar el régimen de incompatibilidades entre las pensiones por incapacidad permanente y la percepción de retribuciones por actividades laborales o profesionales.

F) Jubilaciones anticipadas:

En general se mantienen las actuales condiciones de reducción del 8% anual, para las prejubilaciones que se produzcan como consecuencia de reconversiones, crisis empresariales o extinción del subsidio asistencial de desempleo, **excepto para aquellos que hayan cotizado al menos durante 40 años, para los que se reduce el porcentaje de deducción por cada año que falte para cumplir los 65 años del 8 al 7%**.

Deja abierta a la Comisión Permanente la posibilidad de adoptar las medidas que se consideren adecuadas para mantener el equilibrio financiero de la Seguridad Social, dependiendo de la evolución del empleo o del Sistema Público de Pensiones, y entre estas medidas, **cita textualmente la posibilidad de establecer cotizaciones específicas para estos colectivos**, habrá que ver en qué termina esto.

* Ver página 11

Para **las jubilaciones anticipadas de carácter voluntario** (las que soliciten los trabajadores que hayan cumplido los 60 años sin llegar a los 65) se da un plazo de un año a la Comisión Permanente para que proponga las medidas que considere oportunas, tendentes a penalizarlas de alguna manera.

G) Revalorización de pensiones:

Establece la revalorización automática de las pensiones en función del IPC previsto para cada año, con cláusula de revisión salarial, pero acomodándose en todo caso a lo previsto en la recomendación 11 del Pacto de Toledo que habla de revalorización sobre el IPC real del año vencido.

La fórmula definitiva a aplicar vendrá determinada por **los criterios del Gobierno y los agentes sociales** sobre el mantenimiento del equilibrio del sistema, y para ello se establece un plazo de 4 años para crear los cauces legales necesarios.

H) Sistemas complementarios:

Hace referencia a los Planes privados de Pensiones, constituidos con empresas financieras privadas que solo persiguen su lucro personal.

Las partes firmantes valoran positivamente los sistemas voluntarios complementarios del sistema público de pensiones y **consideran necesario el establecimiento de un régimen de garantías básicas y su regulación adecuada desde el punto de vista fiscal.**

I) Regímenes especiales:

Aproximar las cotizaciones y prestaciones de los distintos regímenes especiales de manera que converjan hacia **los dos Regímenes de Trabajadores por Cuenta Propia y Cuenta Ajena**, tomándose como plazo para que la Comisión Permanente realice los estudios necesarios para la preparación de las correspondientes medidas legislativas, la presente legislatura.

J) Otros aspectos relativos a la cotributividad y solidaridad dentro del sistema:

1.- Aumento de número de años a tener en cuenta para el cómputo de la jubilación:

Se aumenta de forma progresiva el número de años utilizados para el cálculo de la pensión **de los 8 actuales hasta un número de 15 años**, este incremento progresivo se realizará año a año hasta el 2.001 hasta llegar a 13, valorándose entonces los efectos de esta medida y estableciéndose entonces el ritmo de aplicación para los 2 años restantes.

2.- Modificación del periodo de carencia para la jubilación: Por otra parte, a efectos del periodo de carencia, en 1997 se exigirán tener cotizados dos años dentro de los últimos diez y a partir del 98 dos años dentro de los últimos 15, actualmente se exigen dos años dentro de los últimos ocho.

3.- Porcentaje de penalización por la falta de años cotizados: También se modifican los porcentajes a aplicar en función de los años cotizados, ya que actualmente se deduce un 2% por cada año que falte para los 35 años de cotización.

A partir de este acuerdo, solo se establecen tres tramos diferenciados, con porcentajes fijos que equivalen al 50% para los primeros 15 años, un 80% hasta los 25 años y el 100% hasta los 35 años.

4.- Pensiones de viudedad y orfandad: Quizá en único aspecto positivo del acuerdo los constituye la ampliación de forma gradual de la edad necesaria para causar derecho a pensión de orfandad hasta los 21 años, o los 23 cuando no sobreviva ninguno de los padres, así como el incremento de las pensiones de viudedad, pero teniendo en cuenta que estas medidas no tendrán aplicación completa hasta el año 2000.

K) Análisis y seguimiento:

Se acuerda la constitución de una **Comisión Permanente** por parte de los firmantes, en el plazo máximo de un mes desde la firma del Acuerdo.

Esta Comisión aprobará sus propios procedimientos y recibirá del Gobierno la información necesaria para realizar estudios sobre las materias contenidas en el acuerdo.

A la vista de estos estudios las partes firmantes podrán formular las propuestas de iniciativas normativas que consideren convenientes.

ASPECTOS CONCRETOS DEL ACUERDO QUE AFECTAN SUSTANCIALMENTE A LOS TRABAJADORES.-

A) Separación de las fuentes de financiación.-

Aunque en principio pudiera parecer que este tema no afecta de forma sustancial a los trabajadores, en realidad **es el colectivo de los trabajadores el único que puede verse perjudicado por esta medida**, ya que se va a ver afectado por una doble cotización a la Seguridad Social.

Por una parte **se mantienen las cotizaciones sociales como única fuente para financiar las prestaciones contributivas**, y por otro, las prestaciones asistenciales se financian a través de los Presupuestos Generales del Estado, principalmente mediante la utilización de la recaudación de IVA.

Desde el momento que el IVA es un impuesto directo, que grava el consumo, solo lo paga el consumidor, que no es otro que el trabajador, en su doble condición de consumidor y trabajador, ya que en el caso de los empresarios, el IVA que pagan a sus proveedores en las facturas lo repercuten el precio final del producto.

Además, es conveniente señalar que incluso en el caso de las cotizaciones sociales **es el trabajador el que asume la mayor parte del coste**, ya que el empresario repercute los gastos sociales de dos formas posibles, **bien disminuyendo los salarios o bien aumentando el precio final del producto**, con lo que en definitiva el coste de las cotizaciones empresariales lo están asumiendo en realidad los trabajadores y consumidores en general.

Existe así mismo un **riesgo añadido en la separación de las fuentes de financiación**:

Al convertirse en departamentos estancos, cualquier disminución de las cotizaciones sociales, ya sea mediante la reducción de las cuotas empresariales perseguida por la patronal, o por la disminución paulatina de la población activa, que parece ser la causa fundamental de la firma de este acuerdo, produciría inevitablemente una rebaja sustancial de las pensiones, ya que la falta de financiación no podría suplirse con aportaciones del Estado.

Por otra parte una disminución progresiva de las cotizaciones sociales daría lugar a un déficit en la financiación del sistema público de pensiones, aumentando el protagonismo de los sistemas privados y posibilitando el enriquecimiento de las grandes compañías financieras. *****
=

B) Modificación de la estructura de cotización a la Seguridad Social.-

Pretender, como hace el acuerdo, una adecuación de la cotización a los salarios reales, mediante el aumento de los topes máximos y el mantenimiento de los mínimos, no supone más que **un aumento de las desigualdades entre los trabajadores con salarios altos y los trabajadores con salarios inferiores a dichos topes mínimos.**

Con esta medida no se consigue el objetivo de adecuar las cotizaciones a los salarios reales, por las siguientes razones:

- Al mantener los topes mínimos se continúa posibilitando la existencia de pensiones inferiores a la mínima legal, **estos topes mínimos deberían aumentarse hasta conseguir una adecuación de las pensiones más bajas al salario mínimo interprofesional.**

- El aumento de los topes máximos en función del I.P.C. supone que, como los salarios y las pensiones también crecen en función del I.P.C., **la diferencia entre las cotizaciones y los salarios reales permanece inalterable**, con lo que se le están dando más argumentos a la patronal para conseguir la congelación salarial, ya que la adecuación de la cotización a los salarios reales **solo se podrá conseguir mediante la disminución de los salarios.**

- Esta circunstancia se ve agravada por el hecho de que este aumento de los topes máximos se realiza sobre el I.P.C. previsto, no sobre el real, mientras que los salarios normalmente contemplan cláusulas de revisión una vez conocido el I.P.C. real, con lo que la adecuación será cada vez menor. *****
=

* Ver página 11

C) Incapacidad permanente:

Las medidas aprobadas tienden fundamentalmente a la persecución del fraude, pero también contemplan una posibilidad bastante peligrosa, ya que **en el plazo de un año se pueden arbitrar todo tipo de medidas para establecer un régimen de incompatibilidades entre las pensiones por incapacidad permanente y la percepción de otras retribuciones.**

Estas medidas podrían incluso llegar a limitar el acceso al trabajo a los trabajadores declarados en invalidez permanente total o incluso parcial, cuya pensión es mínima.

D) Jubilaciones anticipadas:

Se premia a los que se acojan a jubilaciones anticipadas motivadas por decisiones empresariales, castigando a los que la pidan voluntariamente.

Con esta medida se continúa dando preferencia a las prerrogativas empresariales, sobre los derechos de los trabajadores, **traspasando las dificultades económicas de la empresas a los presupuestos generales del Estado y a la financiación de los propios trabajadores.**

E) Sistemas complementarios:

Es cuanto menos triste que los llamados Sindicatos de trabajadores valoren positivamente la **utilización de los sistemas complementarios de pensiones**, sistema que solo beneficia a aquellos cuyos salarios les pueden permitir dedicar una parte a la contratación de estos sistemas, por supuesto el trabajador medio que cobra un salario de subsistencia se tendrá que conformar con un sistema público cada día más deficitario y en clara tendencia a desaparecer.

Pero además hay que resaltar que lo que hasta ahora no es más que una valoración, en el futuro va a degenerar en un sistema de pensiones basado fundamentalmente en la capitalización, frente al actual sistema de reparto.

El sistema de capitalización se caracteriza por una completa falta de solidaridad, ya que la cuantía de las pensiones solo depende de las aportaciones personales y no de las del resto de los cotizantes, por lo que beneficia solamente a las rentas altas con suficiente capacidad de ahorro.

F) Aumento de número de años a tener en cuenta para el cómputo de la jubilación:

Se aumenta de forma progresiva el número de años utilizados para el cálculo de la pensión, hasta un máximo de 15 años, a razón de un año más por cada año que pase hasta el 2.001, pudiéndose aumentar el resto de una sola vez si las partes firmantes de este acuerdo valoran positivamente los efectos de esta medida.

Esto en definitiva **va a suponer una disminución real de la pensión**, ya que el salario percibido por el trabajador no crece en la misma proporción que el nivel de vida. Aunque en el cálculo de la pensión se actualicen las bases de cotización con el I.P.C. correspondiente, **todos**

sabemos que el I.P.C. no está totalmente en consonancia con el aumento del coste de la vida.

Esto significa que cuanto más años se tomen como base para el cálculo de las pensiones, más grande será el desfase que se produce entre salario percibido y coste de la vida.

G) Modificación del periodo de carencia para la jubilación:

Se modifica el periodo de carencia, disminuyendo progresivamente las condiciones necesarias para causar derecho a la pensión de jubilación, ya que en la actualidad se exige tener cotizados al menos dos años dentro de los ocho últimos y se pasará a exigir la cotización de al menos dos años en los últimos 15.

Esta medida no afecta en nada a la cuantía de la pensión, aunque permitirá el acceso a la pensión de jubilación a aquellos trabajadores afectados por situaciones de paro de larga duración en la última parte de su vida laboral.

H) Porcentaje de penalización por la falta de años cotizados:

Es una medida tendente a la rebaja real de la pensión de jubilación, y para darse cuenta basta un ejemplo:

Un trabajador que haya cotizado durante 15 años y se jubile a los 65, actualmente vería reducida su pensión de jubilación hasta el 60% de la base reguladora, mientras que con este acuerdo se reduce hasta el 50%, si aumentamos progresivamente el número de años cotizados, con la norma anterior el porcentaje iba aumentando en un 2% por cada año, mientras que a partir de este acuerdo la pensión sería:

Hasta los 15 años cotizados	50% de la base reguladora
desde los 16 hasta los 25	80% de la base reguladora
desde los 26 hasta los 35	100% de la base reguladora

Si partimos de la base que en la actualidad **el mercado de trabajo tiende hacia una flexibilidad cada vez mayor**, con un incremento alarmante de los índices de paro y la consiguiente disminución de la estabilidad en el empleo, va a resultar muy difícil para los trabajadores que en la actualidad acceden al mercado de trabajo en unas edades cada vez mayores, llegar a la edad de jubilación con cotizaciones cercanas a los 35 años, por lo que gracias a esta medida verán todavía más limitada su pensión de jubilación.

A esto hay que añadir que normalmente los jóvenes que acceden al mercado de trabajo lo hacen mediante los Contratos de Aprendizaje, que no cotizan a la Seguridad Social a efectos de jubilación, por lo que su duración no va a computar a estos efectos.

Destacar por último que otro colectivo que se verá gravemente afectado por esta disminución es el de la mujer trabajadora, que es el colectivo que en mayor medida se encuentra afectado por los contratos de Tiempo Parcial de menos de 12 horas semanales o 48 mensuales, que tampoco cotizan por la contingencia de jubilación.

VALORACION.-

En definitiva este acuerdo supone **un nuevo paso adelante en la reestructuración del sistema de Seguridad Social**, que, sobre la base de las recomendaciones contenidas en el Documento de Toledo, concreta una serie de medidas específicas y **sobre todo abre un amplio proceso de adaptación normativa en la materia.**

Los puntos más negativos del documento son quizás los relativos a la jubilación, concretados en:

- La ampliación del periodo de cálculo de la base, la disminución del porcentaje a aplicar a la base reguladora en función de los años cotizados y la penalización de las jubilaciones anticipadas de carácter voluntario.

- La valoración positiva que se hace de los sistemas complementarios al sistema público de pensiones y su potenciación a través de medidas normativas y fiscales.

Pero no hay que olvidar que este acuerdo mantiene muchas materias abiertas con posibilidad de regularlas en plazos que van de uno a cuatro años, sobre los que fácilmente se puede actuar en el futuro de cara a un nuevo recorte de las prestaciones, materias tales como la invalidez permanente o la revalorización automática de las pensiones.

Pero sobre todo queremos destacar:

- La apertura del sistema actual de pensiones hacia **la reforma de la Seguridad Social y el consenso Sindicatos-Gobierno en la teoría neoliberal** que cuestiona la vigencia de los conceptos mantenidos hasta ahora sobre la universalidad y garantía de la cobertura asistencial y las pensiones.

- **La autonomía que conservan los empresarios** para seguir presionando de cara a conseguir sus objetivos desde la interpretación más precarizadora posible del Pacto de Toledo, fundamentalmente la rebaja de las cotizaciones sociales.

- La falta de compromisos concretos que garanticen el sistema público de pensiones frente a posibles intentos de consenso entre empresarios y Gobierno o simplemente frente al desmantelamiento progresivo del Sistema de Pensiones.

- A partir de la firma de este Acuerdo y hasta el año 2000 toda la discusión que se produzca sobre la modificación de las prestaciones del sistema de Seguridad Social, **vendrá condicionada por los estudios que realice sobre la materia la Comisión Permanente**, creada por el propio acuerdo, con lo que las partes firmantes se aseguran el protagonismo que tanto les gusta.

Por último y no menos importante, llegamos a las siguientes conclusiones:

- En el futuro, y debido fundamentalmente a **la posible disminución de los cotizantes, junto con la más que posible rebaja de las cotizaciones**, se producirán irremediablemente nuevos recortes, que se concretarán en la reducción progresiva de las pensiones públicas, al no ser viable su autofinanciación, **con el consiguiente florecimiento de los negocios privados basados en la especulación** y que van a dar lugar a una sociedad dual en la que las diferencias entre las clases favorecidas y no favorecidas se ampliará a unos límites inimaginables.
- Si se empeoran las condiciones de las pensiones, si no hay compromiso por parte de los empresarios, ni garantías de futuro, se deduce que **UGT-CCOO han firmado otro acuerdo (como el del ASEC) que perjudica a la clase trabajadora.**
- La decisión ha sido adoptada de forma antidemocrática e **impuesta de arriba a abajo desde las ejecutivas de UGT-CCOO a todos/as los/as trabajadores/as.**
- Hay que impulsar un discurso que **defienda la vigencia de la cobertura asistencial desde el reparto de la riqueza y de los beneficios del capital ante las hegemonías de los planteamientos económicos neoliberales.**
- Hace falta ya una **ALTERNATIVA SINDICAL** que sustituya a estos modelos sindicales pactistas y corruptos.

Eladio Villanueva Saravia

Paco Borrego Nadal - Juan F. Humanes Monedero

Secretaría de Acción Sindical

Responsables de Jurídica.

FTYC / CGT

ÚLTIMA HORA

En la presentación ante el Consejo de Ministros del pasado día 31-X-96, del borrador del Anteproyecto de Ley que regulará este Acuerdo, según recogen los medios de comunicación escritos el 1-X-96, el Ministro de Trabajo, Javier Arenas, realiza en rueda de prensa dos declaraciones que, sin mover ni una coma del acuerdo firmado con UGT y CCOO, da la razón a las conclusiones de este informe relativas a un futuro pacto con la CEOE, afirmando que:

- El "destope" no se realizará en 4 sino en 7 años.
- La aceptación de la separación de las fuentes de financiación es imprescindible para que en el futuro se pueda justificar la rebaja de las cotizaciones empresariales.

Como ya decimos en nuestra valoración, significa:

1º Este acuerdo se va a acabar interpretando y desarrollando según los intereses de los empresarios.

2º CCOO y UGT nos están vendiendo y a la vez están haciendo el ridículo, creando una comisión de seguimiento del acuerdo que ni siquiera ha sido consultada con el Ministro para hacer esas afirmaciones.

3º Como no nos movamos nos la van a meter "doblada".

Una vez que se apruebe la ley que recoge este acuerdo por el Parlamento, editaremos otro Boletín Jurídico que recoja el texto de dicha ley y valoraremos las posibles novedades que se produzcan durante la tramitación.

Por último, después de la edición del folleto correspondiente a la reforma de las pensiones de nuestra campaña por nuestros derechos contra la exclusión, estamos preparando un folleto informativo sobre los contenidos de este acuerdo y las repercusiones que va a tener sobre cada trabajador.

Este folleto se editará en breve y sería conveniente que fuerais solicitando los ejemplares que necesitéis.

(UGT y CCOO tienen preparada una campaña informativa con folletos tamaño sábana y a todo color)