

ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO, para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones

Fecha 3 de febrero de 2011

Ya queda lejos la primera reforma que pactaron los Agentes Sociales con el Gobierno en el año 1985; por la que se crean nuevos modelos de contratación, entre ello el temporal, con la finalidad de reducir una tasa de paro que se situaba en el 20,6%. En 1986, se realiza la primera reforma de las pensiones, que ampliaba en período de cómputo de 2 a 8 años

Ahora se culmina el último Acuerdo por el que los Agentes Sociales y el Gobierno firman la única reforma real que es el de las pensiones. El Pacto no incorpora una sola reforma estructural, ni un elemento para que a las empresas se les faciliten vías de financiación.

Si se tiene que descartar que se trata de una vuelta al diálogo social, el cual quedo herido de muerte con la reforma laboral aprobada unilateralmente por el Gobierno este verano.

El Acuerdo Social y económico, consta de tres partes bien diferenciadas, la primera parte, se centra en:

- Las Pensiones
- En Políticas Activas de Empleo
- Política industrial, Energética e Innovación.

La segunda parte del Acuerdo Social, se trata de un compromiso entre el Gobierno y los Sindicatos para tratar cuestiones relativas a la Función Pública.

La tercera parte de este Acuerdo versa sobre la negociación colectiva, siéndo un acuerdo bipartido de los Agentes Sociales.
Los objetivos de este Acuerdo Social son:

- 1.- Equilibrar las cuentas públicas
- 2.- Reforma de las pensiones para poder garantizar la sostenibilidad a largo plazo del sistema Público de Seguridad Social.
- 3.- Fomentar el dinamismo y competitividad de nuestra economía.

En este documento de urgencia, solo os quiero resaltar no solo lo más impactante de este Acuerdo, sino también aquellas novedades sobre políticas activas de empleo que en breve serán aprobadas por el Gobierno.

Reforma de las pensiones.

Por la expectación que ha levantado este capítulo os recojo literalmente el acuerdo sobre la reforma de las pensiones

Derecho legal a jubilación

El derecho legal a jubilación se sitúa con carácter general en un intervalo entre 63 y 67 años, articulado de la siguiente forma:

a) Jubilación ordinaria

Se incorpora el concepto de carrera laboral completa ante la Seguridad Social para los trabajadores que hayan cotizado 38 años y seis meses.

La edad de jubilación de los trabajadores que acumulen la carrera laboral completa será a partir de los 65 años. Para el resto la edad de jubilación se fija en 67 años.

El paso de 65 a 67 años se aplicará progresivamente en el periodo comprendido entre 2013 y 2027, con un ritmo de un mes por año hasta 2018 y de dos meses por año desde 2019 a 2027.

La cotización de 35 años a 38 años y seis meses para acceder a la jubilación a los 65 años se producirá en un periodo transitorio iniciado en 2013 y finalizado en 2027, con una cadencia de tres meses cada año

b) Jubilación anticipada

Criterio general

Los trabajadores podrán jubilarse de forma voluntaria a partir de los 63 años de edad con un mínimo de 33 años de cotización. El coeficiente reductor anual será del 7,5% por año de anticipo sobre la edad ordinaria de jubilación en cada caso.

Sin perjuicio de lo previsto para la jubilación anticipada en situación de crisis, no existirá ningún otro tipo de coeficiente reductor de la Base Reguladora diferente del antedicho en el párrafo anterior.

El acceso anticipado a la jubilación mediante este mecanismo no podrá generar complemento por mínimos en la pensión obtenida. De este criterio estará excepcionada la jubilación anticipada en situaciones de crisis que se describe a continuación.

En situaciones de crisis

La edad mínima a la que nos hemos referido anteriormente podrá ser reducida hasta los 61 años de edad en el caso de venir motivado por situaciones de crisis.

Cuando se cumpla este requisito, la jubilación podrá producirse a partir de los 61 años del trabajador con 33 años cotizados y un coeficiente reductor del 7,5% que no podrá ser inferior al 33% ni superior al 42% de la base reguladora

Se mantendrán las condiciones existentes con anterioridad a esta reforma a todos los afectados constatables antes de la publicación de la nueva norma en el Boletín Oficial del Estado.

Singularmente se mantendrán las condiciones de acceso de jubilación anticipada previas a la suscripción de este acuerdo a todas las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en EREs o por medio de convenios colectivos y/o acuerdos colectivos de empresa, así como decisiones de procesos concursales aprobados o suscritos con anterioridad a la firma de este acuerdo, incluso para las personas que tengan comprometida su salida para un momento posterior a la firma del mismo.

Jubilación Parcial

Se mantiene la situación actual de jubilación parcial a los 61 años. La cotización será íntegra tanto para relevista como para relevado. La elevación de la cotización respecto a la situación actual, se realizará progresivamente en un periodo de 15 años desde la entrada en vigor de la reforma.

Jubilación especial a los 64 años

La actual jubilación a los 64 años desaparece en el momento de aplicación de la nueva norma.

Período de Cómputo

El periodo de cálculo de la base reguladora de la pensión pasará de 15 a 25 años. La elevación se realizará progresivamente a razón de un año desde 2013 a 2022. Durante el periodo transitorio, los trabajadores despedidos podrán aplicarse periodos de cómputo más amplios para evitar perjuicios por la reducción de sus bases de cotización al final de su vida laboral.

En caso de existir lagunas de cotización serán completadas siempre de acuerdo a la fórmula siguiente:

- Las correspondientes a los primeros 24 meses con la base mínima de cotización y las que excedan de 24 meses con el 50% de la misma.
- Adicionalmente, la Seguridad Social arbitrará fórmulas que reconozcan los periodos cotizados de los 24 meses anteriores al de cómputo para el relleno de lagunas de cotización, en los términos y con las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Escala de cálculo para acceder al 100% de la base reguladora de la pensión.

Se modifica la escala de la pensión con los siguientes parámetros:

- la escala evolucionará desde el 50% de la base reguladora a los 15 años hasta el 100% de la base reguladora a los 37 años con una estructura totalmente regular y proporcional.
- El paso de la escala actual a la nueva se producirá en un período delimitado entre 2013 y 2027.

Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral

Uno de los objetivos prioritarios de la reforma es hacer posible el alargamiento voluntario de la vida laboral y de las carreras de cotización de los trabajadores. En este sentido, se establecen nuevos incentivos calculados por cada año adicional

trabajado después de la edad en la que el trabajador pudiera acceder a la jubilación, 65 o 67 años según sus años de cotización:

Para las carreras inferiores a 25 años, el coeficiente será del 2% anual a partir de los 67 años de edad.

Para las carreras de cotización comprendidas entre 25 y 37 años, el incentivo a la extensión voluntaria de la vida laboral después de la edad de jubilación ordinaria será del 2,75% anual a partir de los 67 años de edad.

El incentivo será del 4% anual para los trabajadores que tengan la carrera laboral completa a partir de los 65 ó 67 años de edad.

Factor de sostenibilidad

Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre 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.

Sobre Políticas Activas de Empleo

Podemos destacar un paquete de medidas de carácter coyuntural para los años 2011-2012, se trata de un plan de coche, el cual debe ser desarrollado mediante Decreto y que incluirá las siguientes medidas:

1.- programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable, va dirigido a jóvenes hasta 30 años y/o desempleados de larga duración; reducción de cuotas empresariales a la seguridad Social, durante el primer año de vigencia del contrato, para las empresas que creen nuevos puestos de trabajo a T.P. con una jornada entre el 50% y el 75% de la jornada habitual.

Esta medida se aplicará a los contratos de trabajo de estas características que se celebren en los 12 meses siguientes a la entrada en vigor de esta medida cuando se trate de indefinido o de temporales de una duración al menos de 6 meses.

Si se trata d empresas de -250 trabajadores la reducción en cuotas será del 100% para el resto será del 75%.

Igualmente habrá estímulos pendientes de concretar y definir para la conversión de estos contratos en indefinidos, esta medida tendrá una duración de 12 meses

2.- Incorporación al mercado de trabajo de jóvenes a través de la participación en programas formativos o de investigación

3.- programas de recualificación de las personas que han agotado su prestación por desempleo, (volver a la ayuda económica de 400.-€ a cambio de acudir a cursos formativos)

4.- Estrategia global para el empleo de los trabajadores de más edad

5.- Desarrollo de la reforma laboral sobre los Expedientes de regulación de empleo, al día de hoy existe un borrador sobre esta cuestión. Y desarrollo del Fondo de Capitalización se establece como fecha tope el 18.06.2011.

Y sobre la negociación colectiva se pone fecha para un acuerdo entre las partes, de lo contrario el Gobierno de forma unilateral el 19 de marzo aprobará la reforma sobre la negociación colectiva.