

LAS PENSIONES Y EL COMPROMISO DEL ESTADO: EL ACUERDO SOCIAL COMO BASE PARA LA REFORMA DE LAS PENSIONES.

Desde la constitución del Gobierno de coalición en España y desde el cambio de criterio del Gobierno Vasco, el diálogo social, tanto en Euskadi como a nivel estatal, ha adquirido un gran protagonismo. Comenzaré por hacer una afirmación sin cortapisas: la concertación y el diálogo social tripartito, refuerza a las organizaciones sindicales y empresariales como interlocutores reconocidos entre sí y por el Gobierno. Ser capaces de hacer frente, también en este importantísimo ámbito de negociación, a los principales problemas de los trabajadores y de las trabajadoras y del conjunto de la ciudadanía, garantizando el poder contractual de las organizaciones sindicales ante los gobiernos y patronales, no es una cuestión menor.

No participar en el diálogo social, lejos de ser una posición de fuerza, es una renuncia expresa a un instrumento de contrapoder para evitar una forma unilateral e impositiva de hacer frente a los problemas que en los años de crisis, y tras la presión de los mercados, se está concretando en ajustes muy duros con medidas que están poniendo en cuestión no sólo derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras, sino el Modelo Social que tanto nos ha costado construir. Y esto seguirá ocurriendo si no somos capaces de influir en las políticas públicas. Los hechos, que son tozudos, demuestran que limitar el contrapoder sindical a la negociación colectiva y a las movilizaciones, huelgas incluidas, no ha impedido que se haya consumado una importante devaluación salarial ni tampoco que se hayan llevado a cabo importantes recortes de los derechos colectivos y de la protección social.

Aunque en Euskadi el diálogo social tiene un corto recorrido, en su última etapa ha tenido un avance significativo. De una parte, por la institucionalización del Diálogo Social con la creación de una Mesa de Diálogo permanente de carácter tripartito, como órgano de encuentro y participación de las organizaciones sindicales y empresariales y el Gobierno Vasco. De otra por el alcance de los temas acordados como el Pacto social vasco para una transición justa en la empresa 4.0; el Acuerdo sobre nuevos nichos y oportunidades de empleo; la tercera prórroga de los complementos por ERTE, el Acuerdo sobre el desarrollo de los Planes de Igualdad o el Acuerdo para el desarrollo del Sistema vasco de cualificaciones. En el conjunto del Estado no podemos negar que, con el diálogo y la concertación social, se han experimentado avances en materia socio-laboral que, utilizando la crisis como pretexto, las políticas neoliberales han venido cercenando en los últimos tiempos.

En sentido contrario, ha quedado demostrado que el modelo de gestión unilateral que, en ausencia de diálogo social, han venido practicando los gobiernos del PP, es un problema tanto por la propia eficacia de las reformas, como por la ruptura de un modelo que se había mostrado efectivo. Hoy los servicios públicos, que son la única garantía para hacer realidad el ejercicio del derecho de ciudadanía, están siendo cuestionados. Y también los propios derechos colectivos del conjunto de los trabajadores y trabajadoras y del conjunto de la ciudadanía se están recortando. La Reforma Laboral, la reforma de la negociación colectiva, las medidas en materia de empleo público, las medidas unilaterales de recorte de las pensiones o las adoptadas en la sanidad y educación que tuvieron lugar en esta etapa entre, son sólo unos ejemplos que vienen a confirmar lo que señalo.

Con las Reformas Laborales y de la negociación colectiva, el resultado no fue otro que la devaluación salarial, la alta temporalidad y la precariedad en el empleo y el debilitamiento de la negociación colectiva. Dos situaciones, la del empleo y la debilidad de la negociación colectiva, que sólo podían conducir a medio plazo a debilitar la capacidad organizativa de los trabajadores y, por tanto, a una menor capacidad de respuesta colectiva y a una disminución de la capacidad de intervención sindical con la pérdida de su capacidad contractual

El Diálogo Social, además de la base democrática sobre la que se sustentan las relaciones laborales, es una importante herramienta para conseguir una mayor y mejor cohesión social y para dotar de derechos al factor trabajo y a la ciudadanía.

En el actual contexto de profunda crisis sanitaria, pero también social y política, generada por la pandemia del Covid-19, por la Guerra de Ucrania y por el precio de la energía, entre otras causas, debemos seguir reivindicando el diálogo social y la concertación como un instrumento fundamental para influir democráticamente en las políticas públicas. Y debemos hacerlo, consiguiendo que sea compatible con un sindicalismo de proximidad a los trabajadores y trabajadoras y al conjunto de la ciudadanía.

Muchas veces, desde mi punto de vista de forma equivocada, se parte de una concepción de la política que rechaza los acuerdos como medio para mejorar las cosas. Cuando decimos que consolidar un Estado de Bienestar fuerte no es un estricto problema económico y que, más bien, es una opción política, debemos recordar que la política no consiste en transitar por caminos fáciles. Muy al contrario debe tratar de resolver y explicar cosas complejas.

Hay quien afirma que los acuerdos sociales son enemigos del cambio, pero desde la ética de la responsabilidad sobre la que teorizó Max Weber, hoy es más necesario que nunca utilizar todos los medios para conseguir el mayor bienestar posible para el mayor número de ciudadanos y ciudadanas. La ética del convencimiento pertenece más al espacio de la utopía. Pero no queda eliminada por utilizar la ética de la responsabilidad.

Pero no todas las políticas son iguales. Por eso, no caigamos en la trampa de negar o de renegar de la política. La política es la única garantía de convivir respetando la diferencia. Para que la política recupere su crédito social, necesitamos más y mejor política que nunca. La política es el único recurso contra la desigualdad. Es la política la que debe dignificar los empleos. Es necesario dar una respuesta política para ganar el pulso que los mercados están echando a los gobiernos para consolidar su dominio sobre la economía real. Como diría José Mujica ex-presidente de Uruguay "sin política en el sentido más profundo, jamás habrá libertad duradera".

Por otra parte, es preciso recordar que tampoco todos los gobiernos son iguales. Este gobierno progresista de coalición es una ventana de oportunidad para recuperar derechos tanto en el mundo laboral, como en la negociación colectiva y en la protección social, incluidas las pensiones públicas. Como, a veces de forma interesada, la memoria es frágil, conviene recordar alguna de las medidas que ha puesto en marcha el Gobierno desde el año 2018:

- El Real Decreto Ley 28/2018 estableció, entre otras medidas de mejora un incremento general para las pensiones contributivas de un 1,6% y de un 3% para las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas; como mejora de los ingresos, incremento la base máxima de cotización en un 7% o la mejora de las pensiones de viudedad a favor de las personas con 65 o más años y bajos ingresos.
- En el Real Decreto Ley 8/2019 se recuperó el subsidio para mayores de 52 años, con una duración hasta la edad ordinaria de jubilación, con una cotización del 125% de la base mínima, para tener o no derecho al subsidio, se consideran exclusivamente los ingresos de la persona beneficiaria y no los de la unidad familiar. Se recuperaron los convenios especiales para personas cuidadoras no profesionales a cuenta del Estado.
- Subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) hasta situarlo en 1.000,-€ al mes en 14 pagas, casi un 36% de incremento desde el año 2019.
- Aprobación del Ingreso Mínimo Vital.
- Aprobación del complemento por maternidad y paternidad en las pensiones contributivas para reducir la brecha de género.
- Medidas laborales y sociales anti Covid con reconocimiento de 700.000 prestaciones de Incapacidad Temporal por Covid; 3,4 millones de prestaciones por desempleo vía ERTE; 1,4 millones de prestaciones por cese de actividad de autónomos; prestaciones especiales para empleadas de hogar y artistas; 3 millones de cuotas empresariales exoneradas por ERTE; 1,4 millones exoneradas.
- Recuperación del Pacto de Toledo con la aprobación de las recomendaciones que deben guiar las reformas del sistema público de pensiones.
- Derogación del Índice de Revalorización de las pensiones y del factor de sostenibilidad.
- Aprobación de la reforma de las pensiones. Una reforma que cambia el rumbo que habían tomado las pensiones públicas, suprimiendo los recortes unilaterales y apostando por la mejora de los ingresos frente a la política de recortes y por el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.
- Aprobación de una reforma laboral que, por primera vez, mejora derechos y hace una clara apuesta por garantizar la seguridad y la calidad del empleo y por acabar con la temporalidad y la precariedad laboral.

La reforma de las pensiones

El pasado 29 de diciembre el Boletín Oficial del Estado publicó la Ley 21/2021, de 28 de diciembre de garantía del mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

Este Proyecto de Ley cambia el rumbo que habían tomado las pensiones públicas, suprimiendo los recortes unilaterales de la reforma del año 2013 y lanzando un mensaje de tranquilidad y de certidumbre para los actuales y futuros pensionistas. Veamos alguna de las medidas contenidas en el Proyecto de Ley.

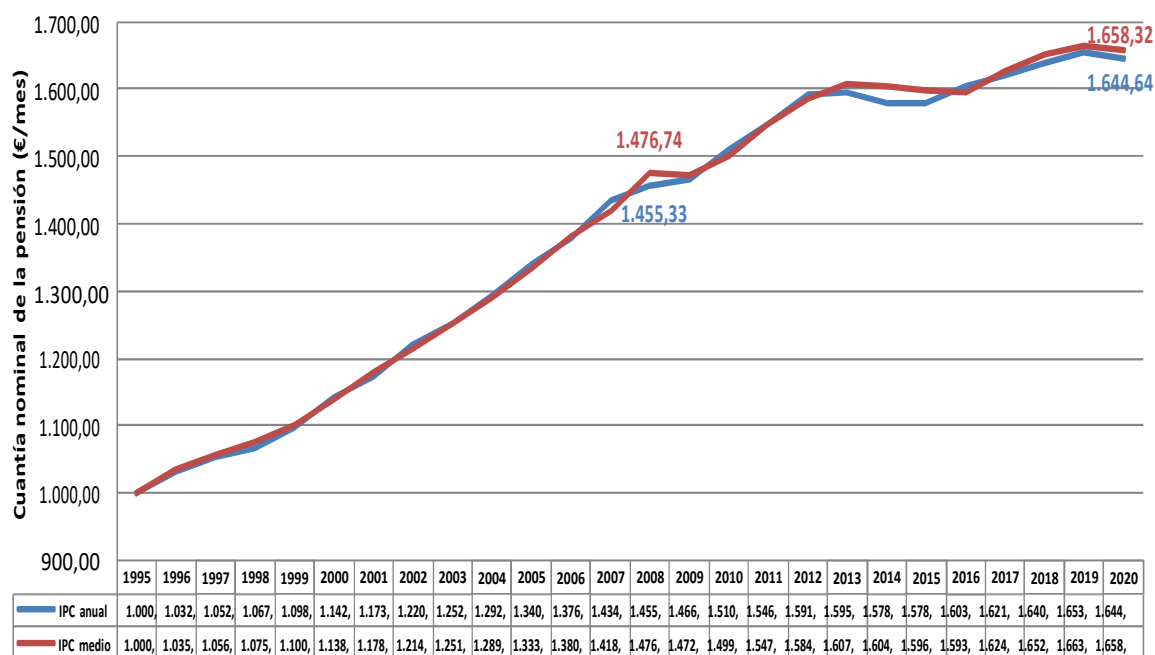
Nueva fórmula de revalorización de pensiones y mantenimiento del poder adquisitivo

Se deroga el Índice de Revalorización de las Pensiones (0,25%), y se introduce una nueva fórmula de revalorización que garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, mediante el incremento de las pensiones en base al valor medio de los incrementos interanuales del IPC de los 12 meses a diciembre del ejercicio anterior. Se garantiza que las cuantías de las pensiones no sufran merma alguna en caso de inflaciones negativas, quedando ese año inalteradas.

El IPC medio garantiza, igual que el IPC interanual, el poder de compra de las pensiones.

En 2021 se ha producido un fenómeno inusualmente acentuado en relación a la diferencia que hay entre ambos índices. Cuando el IPC interanual sea más bajo, ocurrirá a la inversa y el IPC medio será más alto. Como se puede apreciar en el siguiente cuadro, desde el año 1995, los índices de IPC interanual y del IPC medio han tenido una evolución muy parecida y, consiguientemente, la cuantía de la pensión también.

Efecto IPC anual/medio sobre la revalorización de pensiones



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Además, como regla adicional para reforzar el objetivo del mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, el Gobierno y los interlocutores sociales realizarán, en el marco del diálogo social, **una evaluación periódica, cada cinco años, de los efectos de la revalorización anual de la que dará traslado al Pacto de Toledo, y que contendrá una propuesta de actuación si fuese necesario corregir alguna desviación** para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

Se deroga el Factor de Sostenibilidad

Se deroga el factor de sostenibilidad que hacía recaer en los futuros pensionistas, sobre todo en los jóvenes, el aumento del gasto que tendrán nuestras pensiones por la incorporación a la jubilación de las generaciones más numerosas de nuestra historia. Una persona trabajadora de 18 años sufría un recorte de un 23%, es decir unos 300,-€ al mes. El nuevo mecanismo de equidad inter-generacional (MEI), **frente a los recortes que se hubieran producido con la aplicación, de forma automática**, del factor de sostenibilidad reduciendo el importe inicial de la pensión según la esperanza de vida, se centra en los ingresos y no en reducir las pensiones, para lo que incrementan los tipos de cotización en un 0,6% (0,5% empresa-0,1% trabajador), durante 10 años a partir del 1 de enero de 2023.

Garantía de ingresos adicionales estables

Se reitera el compromiso del Estado como garante público del sistema de Seguridad Social. En este sentido, el Estado garantiza, vía transferencia desde los Presupuestos del Estado, el equilibrio financiero del sistema. Se culmina la separación de las fuentes de financiación y, la suma de medidas de mejora de ingresos por transferencias del Estado, garantiza **ingresos adicionales** al sistema en más de 22.500 millones de euros, en torno al 2% PIB. Con estas transferencias del Estado, estamos consiguiendo más de la mitad de los recursos que serán necesarios para hacer frente a los retos del sistema.

Cotización por ingresos reales de los trabajadores autónomos (RETA)

Compromiso de establecer un nuevo modelo de cotización por ingresos reales del colectivo incluido en el Régimen de autónomos, plenamente implantado en un periodo de 9 años (año 2031). La implantación del nuevo modelo será progresiva a partir del 1 de enero de 2022, sin producir efectos económicos hasta 2023; y el despliegue será progresivo hasta un máximo de nueve años.

Mayor equidad en la jubilación anticipada

Se amplían las causas de despido para el acceso a la modalidad de jubilación anticipada involuntaria a todas las situaciones de extinción objetiva del contrato: traslados forzosos, impago del empresario, modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Estos trabajadores y trabajadoras tenían la consideración de "falsos voluntarios". Ahora, de una parte, se amplía su derecho a anticipar la jubilación hasta 4 años antes de la edad ordinaria y, además, lo hacen con menor coeficiente reductor. Se reducen los coeficientes en 37 de los meses de anticipo y los otros 11 quedan igual que ahora. Se garantiza también el acceso a coeficientes de la jubilación anticipada involuntaria en caso de desempleados y desempleadas que perciban el subsidio por desempleo para mayores de 52 años, al menos durante tres meses.

En el caso de la jubilación anticipada voluntaria se endurecen los coeficientes reductores en los primeros 2 meses de acceso a la jubilación (meses 24 y 23 de anticipo) que, sin embargo, se anula progresivamente si se retrasa el acceso a la jubilación desde el mes 22 de anticipo hasta convertirse en una minoración sustancial de dichos coeficientes reductores.

Los efectos de la nueva legislación afecta a quienes tienen mayor salario y, en consecuencia, mayor Base Reguladora, a las que se les garantiza, como mínimo, la pensión máxima actual para la jubilación anticipada voluntaria.

Otras medidas pactadas

Se mejoran derechos de la cotización efectiva de los becarios; de los convenios de cotización de las personas cuidadoras de familiares dependientes que reduzcan su jornada de trabajo, garantizando el mantenimiento de las bases de cotización que tenían estas personas antes de dicha reducción; la base reguladora de la Incapacidad temporal de los fijos discontinuos y la equiparación de las pensiones de viudedad de las parejas de hecho con la de las personas casadas, entre otras mejoras.

Sin olvidar que la cláusula de salvaguarda, que aplicará la legislación anterior al 2011 a los expulsados del mercado de trabajo, por despidos o ERE..., tendrá carácter de indefinida. El año 2020 afectó a más de 58.000 pensionistas.

El mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)

El mecanismo de equidad intergeneracional es producto del acuerdo suscrito en el ámbito del diálogo social entre el gobierno y las organizaciones sindicales más representativas, con rechazo de las organizaciones empresariales y forma parte de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

El nuevo mecanismo, a diferencia del Factor de Sostenibilidad al que sustituye, actuará de forma contingente y temporal que intervendrá de forma equilibrada sobre el conjunto de los parámetros del sistema, evitando hacer recaer en las generaciones más jóvenes el coste de la incorporación de los Baby Boom, repartiendo, de forma equilibrada, el esfuerzo entre generaciones y fortaleciendo su sostenibilidad en el largo plazo, en base a dos componentes siguientes términos:

1. Primer componente: reactivación del Fondo de Reserva

A partir de 2023, y a lo largo de un periodo de diez años, se fijará una cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social cuya normativa se adaptará a estos efectos- en los siguientes términos:

La cotización será de 0'6%, de los cuales un 0,5% corresponderá a la empresa y un 0,1% al trabajador.

Esta cotización finalista se mantendrá hasta 2032 y tiene el objetivo de obtener más de 45.000 millones de euros.

2.- El segundo componente se sitúa a partir del 2033 y pretende, con periodicidad trienal, verificar la previsión de gasto en 2050, utilizando los Informes de Envejecimiento de la Comisión Europea (dado por Ageing Report 2024). Si el gasto en pensiones no supera las protecciones de la Comisión Europea, se valorará en el seno del diálogo social y se elevará una propuesta al Pacto de Toledo para decidir si el Fondo de Reserva se utiliza para reducir cotizaciones o mejorar las pensiones. Si el gasto en pensiones supera la previsión de la Comisión, se utilizará el Fondo de Reserva con un límite de disposición anual del 0,2% del PIB.

Si la desviación del gasto supera este límite el gobierno negociará con los interlocutores sociales, para elevar una propuesta al Pacto de Toledo que, o bien se dirija a incrementar los ingresos por la vía de las cotizaciones u otras fórmulas alternativas, o bien se dirija a minorar el gasto en pensiones en términos de PIB.

El diseño del MEI se sustenta en las recomendaciones del Pacto de Toledo y en concreto la número 3 sobre el Fondo de reserva, la número 14 sobre jóvenes y Seguridad Social y la número 21 sobre control parlamentario, seguimiento, evaluación y reforma del Pacto de Toledo.

El Mecanismo de Equidad Inter-generacional, no resuelve por sí mismo los problemas del sistema, pero es un eslabón más que forma parte de un paquete más completo y ambicioso que contiene medidas de mejora de los ingresos contenida en el acuerdo de pensiones en el ámbito del diálogo social, en los Presupuestos Generales del estado o en el Proyecto de Ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones aprobado recientemente, así como el conjunto de materias que están en las mesas de negociación del diálogo social y que tendrán su concreción a largo de la legislatura. Como diría José Luis Tortuero Plaza, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UCM *"Estamos, por tanto, ante un bloque de reformas de altísimo calado y de gran trascendencia. Probablemente, si todo llega al fin previsto, como es de esperar, se tratará de la reforma de mayor envergadura de la historia reciente"*.

Valoración

El balance de la reforma es positivo. Se recupera el escenario del acuerdo político (Pacto de Toledo) y social (Diálogo social), se revierte el camino de recortes generalizados con la derogación del índice de revalorización de pensiones (0,25%) y del factor de sostenibilidad y, además, se garantiza por ley el poder adquisitivo de las pensiones. Es especialmente relevante que, con la culminación de la separación de fuentes de financiación, el Estado se hace garante de inyectar al sistema ingresos adicionales estables por más de 22.000 millones de euros anuales, en torno al 2% del PIB. Con esta nueva normativa, además de incertidumbre a las personas pensionistas actuales y futuras, se da respuesta a los dos retos que tiene el sistema público de pensiones: la suficiencia y la sostenibilidad.

No obstante, estamos ante un proceso, aún inconcluso, lleno de dificultades por las presiones que han existido, existen y seguirán existiendo tanto desde dentro como desde fuera del Gobierno. y quedan pendientes por negociar materias muy relevantes como medidas contra la brecha de género en pensiones, el destope de la Base Máxima de cotización, la integración definitiva y a todos los efectos de las trabajadoras del hogar en el Régimen General de la Seguridad Social y la mejora de las pensiones mínimas y no contributivas, teniendo en cuenta que la Recomendación 15 del P.T. considera necesario establecer un umbral de suficiencia de las pensiones, del mismo modo que la Carta Social Europea establece que el Salario Mínimo de un País, debe ser el 60% del salario medio.

14 de junio de 2022.