

BOLETÍN DEL GABINETE DE ESTUDIOS

ÍNDICE:

**VALORACIÓN DE ELA DEL REAL DECRETO LEY DE 15 DE MARZO, DE
REFORMA DE PENSIONES Y OTRAS MEDIDAS**

0.- INTRODUCCIÓN

El pasado viernes, el gobierno de Rajoy aprobó un nuevo “Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo”, que se publicó al día siguiente en el BOE.

La nueva reforma de pensiones aprobada es la concreción de los cambios anunciados por el gobierno español el pasado 31 de octubre, cuando remitió al Congreso dos informes, uno sobre la jubilación anticipada y la jubilación parcial (contrato de relevo), y otro sobre la compatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad remunerada. Junto a ello, se incorporan otras medidas restrictivas y se anuncian nuevos recortes de las pensiones en el corto plazo.

I- PRINCIPALES MEDIDAS DEL DECRETAZO

Compatibilizar el cobro de la pensión de jubilación y el trabajo

Quienes trabajen en el sector privado podrán compatibilizar el cobro del 50% de la pensión con el trabajo, con las siguientes características:

Haber cumplido la edad de jubilación ordinaria (sin poder acogerse a la jubilación anticipada).

Tener derecho al 100% de la base reguladora en la pensión.

El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por ciento del importe que resulte o del importe máximo de pensión.

Solo se cotizará por incapacidad temporal y contingencias profesionales. Además, se

establece una cotización “de solidaridad” del 8% (un 6% a cargo de la empresa y un 2% a cargo del trabajador o trabajadora).

Respecto a la cuantía de la pensión de jubilación en los supuestos de anticipación en el acceso

La cuantía sufre un doble castigo, ya que además de aplicar los coeficientes reductores establecidos, se impone un segundo porcentaje que hace que la pensión sea todavía menor en cuantía.

Así, a la hora de establecer la **cuantía de la pensión anticipada o parcial**, además de aplicarse los coeficientes reductores que correspondan en cada caso, se establece que el importe que resulte no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,5% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación (es decir, un 2% por año).

Jubilación anticipada

Se aumenta la edad de acceso a la jubilación anticipada, se incrementa el período mínimo de cotización exigido y se aumentan en general los coeficientes reductores de la cuantía de la pensión:

En la actualidad se puede acceder a la jubilación anticipada con 61 años si existen causas no voluntarias y 63 si la extinción es voluntaria. La reforma establece que, en el caso de las causas no voluntarias, el adelanto máximo respecto a la edad legal sea de 4 años, y de solo dos para el caso de la extinción voluntaria. En la medida en que la edad de jubilación sea de 67 años esto supone que se podrá acceder a la jubilación anticipada con 63 o con 65 años, según sea el caso señalado, dos años más que ahora.

En el caso del cese voluntario el periodo mínimo de cotización exigido pasa de 33 a 35 años.

Aumentan los coeficientes reductores. Hasta ahora se aplicaba un coeficiente reductor del 1,875 por cien por trimestre adelantado para quienes cuenten con menos de 38 años y 6 meses cotizados, y del 1,625 por cien por trimestre, si se había cotizado 38 años y seis meses o más.

A partir de ahora los coeficientes aplicados serán:

Si el acceso es por causas no voluntarias:

Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

Si el acceso es por causa voluntaria:

Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

Por ejemplo, una persona que haya cotizado 40 años y se jubile dos años anticipadamente, verá reducida su pensión un 1% más si su cese no es voluntario, y un 2% más si es considerado voluntario (el coeficiente reductor pasará del 13% al 14% o 15% respectivamente).

Jubilación parcial (contrato de relevo)

Se aumenta el periodo mínimo de cotización exigido- hasta ahora eran 30 años, pero ahora pasa a ser de 33.

Se aumenta también la edad de acceso- Actualmente es posible jubilarse parcialmente desde los 61 años. A partir de ahora, y de manera progresiva, con 33 años de cotización se podrá acceder al contrato de relevo con 65 años. Se podrá acceder a los 63 años si se ha cotizado 36 años y 6 meses. La escala aplicable será:

Año del hecho causante	Edad exigida según periodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 mes
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y ss	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Se amplía la jornada laboral a realizar por el jubilado parcial. Hoy se fija un mínimo del 15%, que pasa a ser del 25%.

La cotización por el trabajador o trabajadora relevada será por el 100% de la jornada, con independencia del porcentaje de reducción de jornada que tenga. Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa (ahora es el 30%). Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

Creación de un Comité de Expertos sobre el Factor de Sostenibilidad

En el plazo de un mes el gobierno creará un Comité de expertos independientes a fin de que elabore un Informe sobre el factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, para su remisión a la Comisión del Pacto de Toledo.

ELA ya denunció en su día que el acuerdo firmado por CCOO, UGT, CEOE y Zapatero, además de recortar las nuevas pensiones y retrasar la edad de jubilación a los 67 años, introducía el mencionado 'Factor de Sostenibilidad', que iba a suponer futuros recortes "automáticos". Este factor da cobertura a todo tipo de medidas regresivas, ya que textualmente señala que "los parámetros fundamentales del sistema se revisarán" cada cinco años en la medida en que aumente la esperanza de vida a los 67 años. Los parámetros fundamentales del sistema da cobertura a cambios de cuestiones como el cálculo de la pensión, la revalorización, la edad de jubilación, etc.

Subsidio de desempleo para mayores de 55 años

Hasta ahora las personas mayores de 55 años que agotaban la prestación o el subsidio por desempleo tenían derecho a acceder al subsidio por desempleo para mayores de 55 años, si no tenían ingresos superiores al 75% del SMI (excluidas las pagas extras), además de cumplir otros requisitos.

A partir de ahora el gobierno de Rajoy excluye de este subsidio a aquellas personas que pertenezcan a una unidad de convivencia cuyos ingresos prorrateados superen per cápita el 75% del SMI (excluidas las pagas extras, lo que equivale a 484 euros en doce mensualidades). Se pasa, por tanto, de tener en cuenta los ingresos de la persona mayor de 55 años, a todos los ingresos de la unidad de convivencia.

Despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 años

En los despidos colectivos en los que el porcentaje de trabajadores mayores de 50 años supere el porcentaje que representa este colectivo en el conjunto de la plantilla, las empresas de más de 100 trabajadores y trabajadoras tendrán que hacer una aportación económica para financiar las prestaciones de estos trabajadores. Esto ocurrirá si las empresas o el grupo de empresas al que pertenece:

Ha tenido beneficio en los dos años anteriores a iniciar el procedimiento.

Tiene beneficio durante dos años consecutivos en los cuatro años siguientes a iniciar el procedimiento.

Actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Si en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de este Real-Decreto las Comunidades Autónomas no hubieran constituido un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o suscrito un Convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión Nacional en la correspondiente Comunidad Autónoma, la Comisión Nacional podrá resolver las peticiones de inaplicación de los convenios en el caso de las empresas que estén situadas en una sola Comunidad Autónoma.

Hasta ahora la Comisión Nacional tenía facultad de decidir sobre las peticiones de inaplicación en el caso de las empresas establecidas en más de una Comunidad Autónoma. La patronal ha estado presionando para que el Gobierno Vasco o el Gobierno de Navarra creasen una Comisión análoga para que las empresas que están en una única Comunidad Autónoma pudiesen llegar a exigir un arbitraje obligatorio para no aplicar los convenios.

El gobierno de Rajoy da una nueva vuelta de tuerca a los derechos laborales y a la negociación colectiva, aprovechando para ello un Real decreto que, supuestamente, solo debería afectar a las pensiones.

II- VALORACIÓN Y CONCLUSIONES

El gobierno español, tras meses de lanzar globos sonda, ha vuelto a utilizar el antidemocrático procedimiento del Real Decreto Ley para recortar las pensiones, aprovechar la ocasión para desequilibrar aún más la negociación colectiva en favor del empresariado, y anunciar nuevos recortes de las pensiones en el corto plazo.

Las decisiones aprobadas por Rajoy el viernes 15 de marzo son la concreción de una

voluntad política de seguir actuando para que la distribución de la riqueza se haga cada vez de manera más a favor del capital. Son medidas de empobrecimiento generalizado de la población y de aumentar las desigualdades sociales. Son, por tanto, unas medidas absolutamente inaceptables.

Resulta, además, paradójico que el mismo gobierno presentase el pasado martes el denominado plan de empleo para jóvenes, y tres días después presente vía Real Decreto-Ley una reforma de pensiones que provocará que, más allá de los 63, 65 o 67 años, los trabajadores y trabajadoras tengan que seguir trabajando con el fin último de optar al reconocimiento del derecho a una pensión de jubilación digna. ¿Cuál es la prioridad? ¿Crear empleo? ¿De calidad?

Antes de nada, debemos recordar que, en contra de lo que parece dar a entender el gobierno, los datos oficiales muestran que cada vez es menor el porcentaje de jubilaciones que se producen por la jubilación anticipada y la jubilación parcial. A su vez, la edad media de acceso a la jubilación es cada vez mayor.

Dificultar y recortar la jubilación anticipada y la jubilación parcial perjudica en gran medida a colectivos de trabajadores y trabajadoras que se ven obligados a perder su puesto de trabajo. Dejar sin subsidio a mayores de 55 años es inmoral.

Dar por bueno que, con los niveles de paro más elevados de la Unión Europea (17% en Euzkadi, 26% en el estado español, frente al 10,7% de media europea), se pueda compatibilizar el cobro del 50% de la pensión con el empleo va en detrimento del empleo de la juventud. No es envejecimiento activo, sino condenar a más gente joven al paro, a la inactividad. Esta política se enmarca dentro de una filosofía de pensiones bajas y trabajos precarios. Las personas mayores podrán vivir más o menos dignamente mientras haya salud. Si no, pobreza y miseria.

Anunciar que de inmediato se van a aprobar nuevos recortes de las pensiones nos adelanta que, sin duda, los duros ataques en esta materia no han terminado, y que van a ser inminentes.

Equilibrar las cuentas de la Seguridad Social se puede hacer recortando gastos o aumentando ingresos. Es evidente que el gobierno actual, al igual que los anteriores, renuncia a abordar las cuestiones que están dando lugar a una reducción de los ingresos, como los bajos salarios, la pérdida de poder adquisitivo, el aumento del desempleo. Del mismo modo, se debería abandonar la idea de que las pensiones solo se pueden financiar vía cotizaciones sociales.

Esta última reforma es un paso más en el desmantelamiento del sistema público en favor del privado. Este modelo se puso en marcha hace años también en otros países europeos, y ha resultado ser un verdadero fracaso en todas partes.

Seguir defendiendo, en este contexto de orgía capitalista, que es posible el diálogo social es patético, y muestra las limitaciones organizativas y presupuestarias de las organizaciones sindicales que hacen esa apuesta, la misma que dio cobertura a la reforma de pensiones de 2011, mientras que

en Hego Euskal Herria hicimos una huelga general contra esos recortes.

Aprovechar este decretazo para facilitar que las empresas puedan acogerse a un arbitraje obligatorio para no aplicar los convenios colectivos es una noticia nefasta para la clase trabajadora vasca. Y es un nuevo paso en un proceso de reformas inacabadas. La patronal vuelve a salir ganando al facilitarse empeorar las condiciones laborales. Es evidente que la única alternativa existente en este ámbito es la organización y el fortalecimiento en el ámbito de la empresa.

Que un partido inmerso en gravísimos procesos de corrupción siga con esta ofensiva contra la clase trabajadora es una muestra evidente del déficit democrático. Falta de democracia y recorte de derechos sociales y laborales van de la mano.

Por todo ello, ELA exige la derogación de este Real Decreto Ley y que ningún partido político vote a favor del mismo en la convalidación parlamentaria.

Igualmente ELA demanda que toda la legislación que afecta a los derechos laborales y sociales se debe establecer en Hego Euskal Herria.