

24 de mayo de 2010

A/a **Comisión Ejecutiva Confederal**
Secretario/a de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria de
CC.NN. / UU.RR. y Federaciones Estatales.

Real Decreto Ley 8/2010 - Recortes en materia de pensiones en el Plan de Ajuste del Gobierno.

Estimados Compañeros y Compañeras,

El BOE ha publicado hoy el Real Decreto Ley 8/2010 aprobado el pasado jueves 20 de mayo en Consejo de Ministros, con las medidas que el Gobierno ha previsto como medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. La entrada en vigor de esta disposición es el 25 de mayo de 2010.

El citado RD-Ley 8/2010, de 20 de mayo, incluye tres medidas que tienen que ver con el Sistema de Seguridad Social:

- La no revalorización de las pensiones públicas en el año 2011.
- La eliminación del periodo transitorio establecido para adaptar los requisitos de la Jubilación Parcial a lo previsto en el Acuerdo de Pensiones de 2006.
- La eliminación del periodo transitorio establecido para la acreditación de los periodos mínimos de cotización (denominada comúnmente como "días-cuota").

Dichas medidas se concretan en los siguientes aspectos:

No revalorización de las pensiones públicas en el año 2011.

El artículo 4 del RDL 8/2010 establece que durante el año 2011 quedará suspendido el artículo 48 de la Ley General de la Seguridad Social que regula la revalorización de las pensiones.

De este modo, las pensiones contributivas no se revalorizarán al comienzo de año con la previsión de IPC para el año 2011, ni tampoco se aplicará el mecanismo previsto para la recuperación del poder adquisitivo establecido sobre la diferencia entre la previsión inicial y el IPC real calculado de noviembre a noviembre.

Quedan excluidas de esta "congelación", las pensiones con complementos a mínimos¹, las pensiones del SOVI² que no sean concurrentes con otras, y las pensiones no contributivas³. Todas estas pensiones sí se revalorizarán en 2011.

¹ Las llamadas "pensiones mínimas" son en realidad "pensiones contributivas con complementos a mínimos". Anualmente el Gobierno establece una cuantía mínima para las pensiones (varía en función de la clase de pensión y la situación familiar del jubilado) que se considera que garantiza los ingresos que aseguran un nivel de vida mínimo. Aquellos pensionistas cuya pensión no alcanza dicha cuantía mínima y carecen de rentas (hasta el límite de 6.923 euros en 2010) perciben un complemento de su pensión hasta alcanzar la pensión mínima. En 2010 existen algo más de 2,3 millones de pensiones con complementos a mínimos.

² Las pensiones SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez) las perciben quienes cotizaron al menos un periodo de 1.800 días a algunos de los regímenes de Seguridad Social existentes con anterioridad al año 1967. La pensión mínima del SOVI para 2010 es de 375,70 euros/mes. En la actualidad existen 428.414 pensiones SOVI.

³ Las pensiones no contributivas pueden percibirlas los ciudadanos que no han generado derecho a una pensión contributiva, por no haber cotizado a la Seguridad Social durante el periodo de carencia exigido en cada caso, y cuyos ingresos no superen la cuantía de la prestación en computo anual (en 2010 asciende a 4.755,80 euros/año ó 339,70 euros/mes). Las PNC pueden percibirse en

Podemos calcular que la no revalorización de las pensiones afectará a aproximadamente las 3/4 partes de las pensiones contributivas, cerca de 6 millones de pensiones.

El impacto en la reducción de gasto que el Gobierno ha previsto que tendrá esta medida es de 1.470 millones de euros⁴, aunque esta cifra podría oscilar hasta los 1.970 millones de euros en función de cómo evolucione la inflación.

En otro orden de cosas, el Gobierno ha anunciado que en 2010 sí se realizará la revalorización correspondiente a la desviación de IPC real calculada de noviembre a noviembre, que los pensionistas perciben como paga adicional en el mes de enero. La cuantía de dicha desviación se consolidará en la pensión correspondiente, tal y como ocurre todos los años. Es decir, las pensiones variarán en enero de 2011, como consecuencia de la revisión derivada de la garantía de revalorización en términos reales correspondiente a 2010, sin que haya ningún incremento previsto para 2011.

Eliminación del periodo transitorio de los requisitos de la Jubilación Parcial, conforme a lo pactado en el Acuerdo de Pensiones de 2006.

El Acuerdo de pensiones de 2006 y posteriormente la Ley 40/2007 establecieron un periodo transitorio en el que paulatinamente se fuesen adaptando los requisitos exigidos para acceder a la Jubilación Parcial a lo previsto en dicho Acuerdo. Dicho periodo transitorio desplegaba sus efectos entre los años 2008 y 2014.

La medida aprobada por el Gobierno supone en la práctica que desde el día siguiente de la publicación en el BOE del RDL 8/2010, es decir, desde mañana 25 de mayo de 2010 los requisitos ordinarios para acceder a la jubilación parcial serán los que estaban previstos para el año 2014:

- 61 años cumplidos.
- 6 años de antigüedad en la empresa.
- 30 años cotizados.
- Reducción de la jornada anual entre un máximo del 75% y un mínimo del 25%. El máximo podrá alcanzar el 85%⁵

Esta medida sin duda tiene efectos sobre los acuerdos de diversa naturaleza que en el marco de la Negociación Colectiva ya se encuentran suscritos, y que cuentan con compromisos concretos de contratación y jubilación que se habían elaborado en base a la legislación vigente hasta hoy, teniendo en cuenta los requisitos específicos que establecía el periodo transitorio. Así se lo hicimos notar al Gobierno, una vez conocida su intención en este terreno tras la comparecencia del Presidente del Gobierno en el Congreso de los Diputados el pasado 12 de mayo.

Finalmente, para estos casos concretos el RD-Ley 8/2010 ha incorporado una cláusula que flexibiliza el criterio de la edad del trabajador (aunque mantiene el resto de requisitos) para todos aquellos trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad al 25 de mayo de 2010. Dichos trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial a la edad de:

- 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones.

Esta posibilidad operará hasta el 31 de diciembre de 2012, fecha a partir de la que ya no podrá utilizarse.

concepto de jubilación (a partir de los 65 años) o de invalidez (cuando entre los 18 y los 65 años se está afectado por una discapacidad igual o superior al 65%). En marzo de 2010 se pagaron 455.157 pensiones no contributivas, y se financian con cargo exclusivo a la imposición general.

⁴ Datos calculados según el cuadro macroeconómico que manejaba el Gobierno en enero de 2010 para la actualización del Plan de Estabilidad y Crecimiento 2010-2013. Otras cifras aportadas en la reseña del Consejo de Ministros sitúan el ahorro en 1.400 millones en las pensiones correspondientes al Sistema de la Seguridad Social y otros 130 millones en las de Clases Pasivas del Estado.

⁵ Todos los requisitos para acceder a la jubilación parcial están previstos en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social. En el texto de esta Nota Informativa se señalan los requisitos ordinarios, pero hemos de tener en cuenta que la normativa mantiene en vigor algunas peculiaridades que conviene conocer: existe la posibilidad de acceder a la jubilación parcial a los 60 años si el trabajador es mutualista, es decir, si ha cotizado antes del 1 de enero de 1967 (art. 166.2.a y Disposición Transitoria Tercera, LGSS); e igualmente existe la posibilidad de acceder a una jubilación parcial con una reducción del 85% si el contrato de relevo correspondiente se celebra a jornada completa y por tiempo indefinido (art. 166.2.c, LGSS)

En resumen, a partir de mañana, 25 de mayo de 2010, podrá accederse a la jubilación parcial por dos vías:

1) Con carácter general cuando se cumplan los requisitos exigidos en el art. 166 de la ley General de Seguridad Social (61 años de edad, 6 años de antigüedad en el empresa, 30 años cotizados), optando entre una reducción máxima del 75%-85% de la jornada anual y una reducción mínima del 25%)⁶.

2) Hasta el 31 de diciembre de 2012 los trabajadores afectados por compromisos en ERE, Convenios Colectivos, y Acuerdos de empresa aprobados o suscritos, respectivamente, antes del 25 de mayo de 2010, podrán jubilarse parcialmente antes de los 61 años siempre que dichos trabajadores cumplan el resto de los requisitos (6 años de antigüedad en la empresa, 30 años cotizados,...). Los citados trabajadores podrán acceder a los 60 años (si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida) y a los 60 años y 6 meses (si el trabajador relevista es contratado de forma diferente).

La cifra de trabajadores que acceden anualmente a este tipo de jubilación ronda los 35.000. El impacto en la reducción de gasto que el Gobierno ha previsto que tendrá esta medida es de 100 millones de euros⁷.

Eliminación del periodo transitorio para la acreditación de los periodos mínimos de cotización (“días-cuota”).

El RD-Ley 8/2010 contiene también la derogación de la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley General de la Seguridad Social que regulaba el periodo transitorio en el que se exigiría que el periodo carencia mínimo para acceder a una pensión de jubilación contributiva (15 años) se acreditase mediante días de cotización efectivos, sin tener en cuenta la cotización correspondiente a las pagas extraordinarias (tal y como ocurría hasta el año 2007).

El efecto inmediato de esta medida será que a partir del 25 de mayo de 2010 se exigirá 5.475 días de cotización efectiva para acreditar el período mínimo de cotización para acceder a la pensión de jubilación contributiva⁸.

El Gobierno ha previsto que esta medida afectará a unas 5.000 pensiones, y su impacto en la reducción de gasto será de 12 millones de euros en 2011.

Valoración de estas medidas.

Si bien las medidas aprobadas por el Gobierno deben valorarse en su conjunto y así lo estamos haciendo, las referidas a Seguridad Social permiten también valoraciones específicas, algunas de ellas coincidentes con las del conjunto.

En primer lugar, se ha optado por actuar sobre el sistema de pensiones al margen de su situación financiera de superávit en la actualidad y desconociendo, con ello, que las pensiones no sólo no aportan déficit a las cuentas del Estado sino que reducen el mismo con su superávit propio (8.500 millones en 2009 y están previstos 2.700 en 2010). Por otra parte, para situaciones de déficit coyuntural en el Sistema de Pensiones, disponemos de 62.500 millones de euros en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Se transmite con ello un mensaje de intranquilidad y desconfianza sobre nuestro Sistema de Pensiones, contradictorio con las afirmaciones sobre su salud financiera que el Gobierno viene haciendo.

Es especialmente grave que estas medidas atenten contra el principio de separación de fuentes que es elemento esencial del Pacto de Toledo y de los Acuerdos alcanzados en el Diálogo Social en desarrollo del mismo. Si las pensiones se financian de manera autosuficiente y, con ello, se deben situar al margen de la

⁶ Ver nota anterior.

⁷ La reseña del Consejo de Ministros (20/05/2010) dice que “la reducción en el número de pensiones que se derivará de esta medida generará un ahorro total de 400 millones de euros en el conjunto de los dos años, de los cuales 250 millones ya se restarán este mismo año, sumándose a esta cifra 150 millones adicionales en 2011.” Esta cuantificación es errónea. No parece lógico que el ahorro en 2011 sea inferior al 2010 y, por otra parte, las cuantías superan claramente las estimaciones comunicadas por el Gobierno a los interlocutores sociales.

⁸ El periodo transitorio extendía sus efectos entre 2008 y 2013, estableciendo un requisito que evolucionaba semestralmente. En la actualidad el requisito estaba establecido en 5.008 días, a partir de julio de 2010 era 5.085 días,... y así sucesivamente hasta alcanzar la cifra de 5.475 días prevista a partir de enero de 2013.

coyuntura político-económica de cada momento, resulta difícilmente explicable una medida de congelación de pensiones innecesaria como esta.

Por otra parte, las medidas de anticipo del final de los periodos transitorios pactados en el Acuerdo de Pensiones de 2006, en relación con la modificación de requisitos de acceso a la jubilación parcial, por un lado, y el cómputo del periodo de cotización mínimo para acreditar derechos de pensión, por otro, suponen una actuación unilateral del Gobierno modificando aspectos que habían sido objeto de concertación social. La misma actuación que el Gobierno hace en materia de retribución de empleados públicos inaplicando el Acuerdo de 25 de septiembre de 2009 y que ahora suspende parcialmente a través de la Disposición Adicional 2ª de este RD-Ley. La puesta en cuestión del Diálogo Social que el Gobierno ha llevado a cabo, afecta directamente a un elemento esencial del mismo, la confianza entre los interlocutores.

Este incumplimiento se centra además en medidas, jubilación parcial y periodo mínimo de cotización, que prácticamente no aportan nada al ajuste de déficit previsto (112 millones sobre el objetivo de 15.000, según sus propias cifras, es decir, un 0,75% del ajuste).

Si bien es cierto que sobre el proyecto inicial del Gobierno en esta materia, han corregido parcialmente la medida en cuanto a la jubilación parcial, dejando al margen del recorte a la mayor parte de las situaciones ya acordadas con anterioridad a la entrada en vigor del RD-Ley, no lo es menos que esta limitación parcial de los daños derivados de esta decisión, no modifica nuestra oposición al conjunto de medidas aprobadas.

Estas se han tomado al margen de cualquier negociación o acuerdo sobre las necesidades de equilibrar las cuentas del Estado, no sólo a través de un ajuste de gastos razonable, acordado y que afecte a partidas que sean objeto de la mayor aceptación posible, como reforzando la estructura de ingresos del Estado, reconstruyendo una estructura fiscal que los sucesivos Gobiernos, de manera irresponsable como podemos comprobar con dureza ahora, han deteriorado.

En espera de que esta información os sea de utilidad, recibid un saludo.

Fdo. Carlos Bravo Fernández
Secretario Confederal de Seguridad Social
y Previsión Social Complementaria de CCOO.