



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

66

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

PACTO DE PENSIONES

Nº 66 / 31-V-01

INDICE		pag
	INTRODUCCIÓN	2
1	¿QUE ES LA SEGURIDAD SOCIAL? ¿QUÉ RELACIÓN TIENE CON LAS PENSIONES?	3
2	¿PENSIONES PÚBLICAS? ¿PENSIONES PRIVADAS?	3
3	¿DE DONDE VIENE EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL TAL Y COMO LO CONOCEMOS?	4
4	¿ES VERDAD QUE LA SEGURIDAD SOCIAL ESTÁ A PUNTO DE NO PODER PAGAR LAS PENSIONES DE LA MISMA FORMA EN QUE LAS CONOCEMOS?	4
5	VAMOS A VER LOS ANTECEDENTES DE ESTE ACUERDO, QUE NO ES MAS QUE LA TERCERA VUELTA DE TUERCA EN EL RECORTE VIA PENSIONES DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES:	5
5.1	<i>PRIMERO VINO EL FANTÁSTICO “PACTO DE TOLEDO”</i>	5
5.2	<i>ACUERDO SOBRE CONSOLIDACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL....</i>	10
5.3	<i>QUE DESPUÉS RESULTÓ SER LA LEY 24/97</i>	10
6	EL NUEVO PACTO DE LAS PENSIONES. ESQUEMA DE CAMBIOS O IDEAS-FUERZA A TENER EN CUENTA	14
7	¿ES ESTE ACUERDO RECHAZABLE?	16
8	¿QUÉ DICE LA CGT DE TODO ESTO?	18
9	POSICIÓN DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS	20
10	Y TODAVÍA HAY MÁS SORPRESAS EN CURSO....	22
11	INFORME JURÍDICO	22
12	LA RESPUESTA NECESARIA	27
13	TEXTO DEL ACUERDO	29

INTRODUCCIÓN

Queridos compañeros/as:

El 9 de abril de 2001, el Gobierno, CCOO y la CEOE han alcanzado un Acuerdo sobre Desarrollo de la Seguridad Social. Lo de desarrollo... es mucho decir. Alguna mejora muy concreta hay sobre el panorama inmediatamente anterior, pero desde luego, el acuerdo en su conjunto es totalmente rechazable.

Hemos abordado la confección de este *Boletín Jurídico* en la línea del anterior. Primero haremos un poco de historia, luego analizaremos punto por punto los cambios que ha habido, y ello desde un enfoque coloquial, directo, que nos permita hacer una aproximación a "lo de las pensiones" desde un nivel cero de conocimientos. Para ello nada mejor que utilizar la documentación y los Acuerdos de la Organización.

Asimismo vamos a hacer hincapié en algunos aspectos relevantes, bien mediante reproducción de noticias aparecidas en prensa, o extractos de otras fuentes. También en este apartado trataremos de lo que han dicho los mayoritarios, que como sabéis, últimamente están enfadados entre sí y fingen que piensan distinto.

También os adjuntamos el imprescindible informe jurídico elaborado por nuestro asesor Félix Herrero, ya desde un punto de vista mucho más técnico.

Por otra parte, no debemos pensar que la CGT ya ha dicho todo lo que tenía que decir ante el asunto de las pensiones. Como en tantos otros temas, en este también se perciben sensibilidades diferentes en el seno de la Organización, que solo el debate y la generación del Grupo de Trabajo correspondiente irá engarzando hasta conseguir una posición informada ante todo por la coherencia.

Esperamos que este trabajo sea útil tanto para delegados y delegadas y gente familiarizada con el tema de las pensiones, a modo de recopilación de la documentación existente, tanto como para los legos/as en la materia, que somos multitud¹.

Secretaría de Acción Sindical
Secretaría de Jurídica

¹ En ningún caso la utilización del genérico masculino en este trabajo quiere reflejar ninguna actitud sexista.

1. ¿Qué es la Seguridad Social? ¿Qué relación tiene con las pensiones?²

Un sistema de Seguridad Social es un integrante esencial del contrato social vigente en las sociedades avanzadas modernas. Esa Seguridad Social constituye el elemento básico de la estructura política y social de previsión en la sociedad. En base a esto hemos de afirmar que no es posible tomar en serio la amenaza de “quiebra” de la Seguridad Social en tanto no se ponga este parámetro en paridad con los restantes gastos públicos. Se trata de un gasto público no sujeto a las leyes del mercado ni sometido a los principios de beneficio ni de ahorro agregado.

El tratamiento de las pensiones implica el debate sobre el conjunto del sistema de la Seguridad Social, pues al hablar del sistema (o subsistema) de pensiones no hacemos más que tomar la parte más significativa por el todo, que es la protección social.

2. ¿Pensiones públicas? ¿Pensiones privadas?³

En los países desarrollados se constata una concurrencia interactiva de provisión pública y privada en materia de pensiones. Esta combinación de lo público y lo privado en las pensiones puede reflejarse en modelos distintos:

- Pensiones públicas, con intervención del Estado, para quienes han trabajado.
- Pensiones residuales de Seguridad Social, y predominio de las de provisión privada según el mercado.
- Universalización de las pensiones por el Estado a toda la población, prescindiendo del mercado sustancialmente y de las posiciones de ventaja personales.

En el modelo de sistema global de pensiones se dan dos orientaciones básicas, una marcada por la comunitariedad y la otra por el individualismo. Si bien es cierto que ambas pueden partir de que concurren instancias públicas y privadas en la provisión del bienestar, divergen en el distinto papel asignado a las mismas. En todo caso, ambas orientaciones se pueden definir como *SISTEMA DE REPARTO* la una, y *SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN* la otra.

Un SISTEMA DE REPARTO es aquel en que las prestaciones son financiadas por las aportaciones de los cotizantes o impuestos del Estado, sin acumular ningún fondo de capital. Los ciudadanos activos financian a los pasivos. Se basa en el contrato social implícito de que cuando los hoy activos se jubilen, los que entonces sean activos harán lo mismo. En este sistema históricamente se han introducido –porque el modelo lo permite– elementos redistributivos de rentas.

Un SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN se basa en la aportación individualizada de cuotas durante la vida activa a un fondo que se materializa en activos financieros; de forma que cuando sobrevenga la contingencia protegida tendrá derecho a las cuotas más los intereses acumulados.

En el discurso dominante de los reformadores de las pensiones públicas, no es cierto lo que dicen de que la necesidad de ensanchar el campo del aseguramiento privado se debe al crecimiento desmesurado del gasto; el motivo cierto está en las razones de negocio financiero sustancioso (para las entidades financieras) que conlleva, por mucho que nos lo quieran vender como eficiencia económica unida al incremento del ahorro, la inversión y el crecimiento que crea empleo. Esta es la línea de argumentación del Banco Mundial, que en 1994 emitió el informe titulado *Envejecimiento sin crisis*.

² Este apartado es todo él una transcripción literal de los Acuerdos de la Conferencia Sindical.

³ Íd. Nota anterior.

3. ¿De dónde viene el sistema de pensiones español tal y como lo conocemos?⁴

El actual sistema de protección social en el Estado Español tiene sus más recientes antecedentes en la década de los 60, en la que se inició el proceso de unificación de los mecanismos entonces existentes y cuyo funcionamiento se hacía por separado; **por un lado la función social de protección** (a través de las Mutualidades Laborales) **y por otro las pensiones** (a través del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez).

La financiación del sistema, desde entonces conocido como Seguridad Social, se establecía exclusivamente con las aportaciones de los/as trabajadores/as por una doble vía: **el descuento sobre el salario directo** (la denominada cuota obrera) **y el descuento sobre el salario diferido** (la llamada cuota patronal).

En los años 70 al paulatino **acercamiento de las bases de cotización a los salarios reales** se une un hecho fundamental: **la aprobación de la Constitución de 1.978**, en la que se establece el compromiso del Estado de universalizar la sanidad y las pensiones a través del sistema público de la Seguridad Social.

La puesta en marcha de este precepto constitucional corre a cargo del PSOE quien lo hace en 2 fases. **La universalización de la sanidad** a través de la Seguridad Social queda establecida en 1986 con la Ley General de Sanidad **y las pensiones no contributivas** se crean por ley en 1.990.

El incremento del gasto que para la Seguridad Social suponen, cada año, estas 2 medidas, queda teóricamente compensado por el estado a través de los **Presupuestos Generales**.

Resumiendo, la Seguridad Social para atender sus obligaciones de atención sanitaria al conjunto de la población y el pago de pensiones contributivas y no contributivas obtiene los ingresos básicamente de 2 fuentes: **las cotizaciones de los trabajadores en activo y las aportaciones del estado a través de los Presupuestos Generales** como compensación por los sistemas no contributivos de sanidad y pensiones.

4. ¿Es verdad que la Seguridad Social está a punto de no poder pagar las pensiones de la misma forma en que las conocemos?⁵

Aunque por las confusas informaciones que se hacen circular con fines partidistas, electorales o de otro tipo, pudiera parecer lo contrario, **la situación actual de la Seguridad Social es de SUPERÁVIT CONTABLE**. No obstante la situación del conjunto del sistema de Seguridad Social es preocupante porque no deja de recibir envites de banqueros, empresarios etc., y es muy vulnerable su substrato económico y prestacional como presa de fáciles abusos.

Son diversos los factores que determinan la actual situación del sistema. Algunos, como el **incremento de la esperanza de vida de la población o el aumento del número de pensionistas** o la **elevada tasa de paro**, son objetivos; pero otros, los más, son imputables a la **actitud de depredación y expolio que tanto gobierno como patronal** han tenido con el sistema y desencadenan en cualquier ocasión:

Deudas de los **empresarios** a la Seguridad Social por cuotas retenidas a los trabajadores y no liquidadas.

Deudas de las diversas **administraciones públicas**.

Deudas del propio **Estado** que no cumple su compromiso de financiar las prestaciones sociales añadidas al sistema (sanidad y pensiones no contributivas).

A todo esto hay que añadir la utilización fraudulenta que en los **expedientes de regulación de empleo** (incluidos los encubiertos) han hecho los empresarios:

⁴ Íd. Nota anterior.

⁵ Íd. Nota anterior

Abusando de las prejubilaciones seguidas de jubilaciones anticipadas, y de las invalideces, a la vez que así se ahorran una parte de las indemnizaciones por despido.

Por último reseñar que todas las medidas que todos los gobiernos han venido tomando para la "creación de empleo, a través de las sucesivas reformas laborales, han tenido siempre una constante: **La exención del pago de las cuotas patronales a la Seguridad Social** (parte de nuestro salario diferido), que luego el Estado puede no reponer debidamente y a tiempo en la Tesorería de la Seguridad Social.

5. Vamos a ver los antecedentes de este Acuerdo, que no es más que la tercera vuelta de tuerca en el recorte vía pensiones de los derechos de los trabajadores:

5.1. Primero vino el fantástico "Pacto de Toledo"⁶:

El día 15 de febrero de 1.994, el Congreso de los Diputados aprobó por consenso una Proposición no de Ley presentada por CIU creando una Ponencia encargada de elaborar un Informe sobre la reforma económica de la Seguridad Social, incluyendo 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**, que fue consensuado por todas las fuerzas políticas con representación parlamentaria y totalmente asumido por los sindicatos mayoritarios. (...)

Por lo tanto el PACTO DE TOLEDO no fue otra cosa que un proyecto de reforma del Sistema de Seguridad Social, y contiene una serie de recomendaciones asumidas por la totalidad de los grupos políticos firmantes para la elaboración de las futuras normas que han de regular el sistema de Seguridad Social español. Se trató de un "pacto" sobre el futuro que ha ido y se irá transformando en regulaciones concretas, asentando las bases de un sistema de Seguridad Social acorde con las políticas neoliberales.

Además, el Pacto de Toledo fue asumido expresamente también por los sindicatos más representativos, CC.OO. y UGT, **traicionando con ello la voluntad de todos los trabajadores que se movilizaron en las huelgas generales de junio del 85 y diciembre del 93**⁷.

Para poder hacer una valoración de lo que supone este documento para el futuro de los trabajadores, es conveniente primero hacer un breve resumen de las 15 recomendaciones:

1) Separación y clasificación de las fuentes de financiación.

Dos tipos de financiación en función de "a quién" van dirigidas las prestaciones:

- a) Financiación de prestaciones contributivas (pensiones de jubilación, bajas por I.T., etc.) dirigidas a la generalidad de los trabajadores, se realizará a través de las cotizaciones sociales, que son las aportaciones de los empresarios y los trabajadores.
- b) Financiación prestaciones no contributivas y universales (pensiones asistenciales, asistencia sanitaria, etc.) que dirigida a las personas con rentas que no llegan al salario mínimo interprofesional, se realizarán a través de los Presupuestos Generales del Estado por la vía de los impuestos, tanto directos como indirectos.

En cuanto a la financiación, **parece lógico intentar diferenciar la financiación de las prestaciones contributivas de las no contributivas y universales**, aunque en la práctica, el convertirlos en

⁶ Todo este apartado es un extracto, más o menos literal, del *Informativo Jurídico Sindical* nº 2 de la Federación de Transportes y Comunicaciones de la CGT, de fecha 5/6/1995; este texto fue refundido a su vez por la Conferencia Sindical. Como tal, forma parte de sus Acuerdos.

⁷ Y por supuesto de la CGT.

departamentos estancos **puede suponer la congelación de las prestaciones contributivas por falta de presupuesto en un momento dado**⁸.

Esta posibilidad tratan de evitarla mediante la constitución de reservas, creadas mediante la adquisición de Títulos Públicos en los mercados financieros oficiales **con los excedentes presupuestarios que se generen en los momentos mejores del ciclo económico**, para cubrir con estas reservas los déficits que se puedan producir en los periodos más bajos del ciclo económico.

Esta solución, que en principio suena bien, se tiene a olvidar o minorar su puesta en práctica. Hasta el pasado ejercicio⁹ no se había constituido ningún fondo de reserva. El primero que acaba de dotarse es miserable y surgió para justificar la insuficiente subida de las pensiones a pesar del buen momento económico¹⁰.

Es evidente que la solución pasa por una doble financiación, tanto contributiva como por aportaciones presupuestarias, en la que cualquiera de los dos niveles ha de asumir los posibles déficits del otro:

Asegurando en todo caso la protección social digna de todos los ciudadanos (según exige el artículo 41 de la Constitución) **y el mantenimiento y actualización anual de las prestaciones contributivas de todos los trabajadores, con el fin de mejorar en todo momento el poder adquisitivo, igualando las pensiones mínimas al salario mínimo interprofesional**¹¹.

2) Constitución de reservas.

Constitución de un fondo de reserva para el sistema de pensiones en base a que, cuando por los efectos de los ciclos económicos, se generen excedentes presupuestarios, estos se inviertan en la adquisición de Títulos Públicos en los mercados oficiales (Deuda pública, Letras del Tesoro, etc.) para cubrir el déficit que se pudiera producir en los momentos más bajos del ciclo económico. Como ya se ha dicho, este Fondo se acaba de crear¹², y hay que advertir que no puede hacerse a costa de las propias pensiones actuales ni para iniciar el cambio a un proceso de capitalización de más fácil privatización.

3) Mejoras de las bases.

Definen así la propuesta de hacer coincidir las bases de cotización con los salarios reales, eliminando los límites mínimos y **manteniendo un único límite máximo** para todas las categorías. (Lo que evidentemente beneficia a quienes cobran más).

Al eliminar el límite mínimo lo único que se consigue es **adecuar las bases** a los salarios reales cuando estos son inferiores a la base mínima, en detrimento como siempre de las prestaciones de los trabajadores con salarios más bajos. Por ahora se mantienen cuatro tramos de bases mínimas según los grupos de cotización: **para el 2000 son 82.470 en los grupos 11 a 4, 88.680 en el grupo 3, y 102.000 en los grupos 1 y 2**¹³.

Esta medida solo beneficia a los trabajadores con los salarios más altos, porque al eliminar el límite mínimo de las bases, a los salarios que superen estas cantidades no les va a afectar la modificación, mientras que los que no lleguen a ese límite verían reducidas sus pensiones al cotizar menos.

La medida debería ser al contrario, eliminación de las bases máximas y mantenimiento de una base mínima única para todas las categorías, ya que **con ello se aseguraría una pensión mínima decente para todos aquellos trabajadores que tengan un salario inferior a los límites mínimos**, al cotizar siempre por el límite y no por el salario real, y por otra parte se adecuarían las pensiones a los salarios reales en todos los demás casos, dando más pensión al que más cotiza.

⁸ Es decir, que CGT está **a favor** de la separación de fuentes, pero con las debidas **precauciones** al respecto.

⁹ Hace referencia a 1999; son Acuerdos de la Conferencia de 2000.

¹⁰ Íd. nota anterior

¹¹ Hay que recordar esta referenciación de las pensiones con el SMI, porque éste será después el eje de nuestras críticas de los posteriores acuerdos de pensiones: que *no se referencian con el SMI*.

¹² Se refiere a 1999-2000.

¹³ Cantidades que debemos actualizar para los ejercicios sucesivos...

4) Financiación de los Regímenes especiales.

Sobre la base de que "a igualdad de acción protectora" debe corresponder "semejante aportación" contributiva, tratan de igualar tanto las aportaciones como las prestaciones de los distintos regímenes especiales con las del régimen general, para que en un futuro lleguen a desaparecer la mayor parte de estos regímenes especiales.

Entre los Regímenes Especiales no hemos de olvidar que hay dos de características muy particulares: el Régimen Especial Agrario y el Régimen Especiales de Empleados de Hogar. Los dos son estructuralmente deficitarios, y subsisten integrados en la solidaridad del sistema de la Seguridad Social. Mal se pueden uniformar las cotizaciones de un empleado de hogar con el resto de trabajadores, en tanto sus condiciones retributivas sean tan *sui generis*.

5) Mejora de los mecanismos de recaudación.

Propone reducir la morosidad, pero no establece ningún mecanismo para conseguirlo, con lo que se queda en una mera declaración de intenciones. **El Reglamento de Recaudación es de los más modificados** en los últimos años íntegramente; recientemente acaban de reorganizar también **las Unidades de Recaudación Ejecutiva (UREs). Orden del 29-3-2000**; pero no está claro que se haya dotado a la Tesorería de medidas eficaces para su función recaudadora. Es este un flanco fácil para cuando quieran dañar de muerte a la Seguridad Social.

6) Simplificación e integración de regímenes especiales

Propone la reducción paulatina de los distintos regímenes especiales para que a medio o largo plazo todos los trabajadores queden encuadrados en el Régimen General o en el Especial de Autónomos según sean trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia.

7) Integración de la gestión

Se manifiesta la voluntad de mejorar la gestión mediante una mayor integración en las funciones de afiliación, recaudación y gestión de prestaciones **sin clarificar nada**. La afiliación y la recaudación están encomendadas a la Tesorería, con la colaboración indispensable de la Inspección de Trabajo y S.S., en tanto las prestaciones económicas son gestionadas por el INSS.

8) Evolución de las cotizaciones

Reducción de las cotizaciones sociales, fundamentalmente las cotizaciones de los empresarios, supuestamente para generar empleo dando prioridad a los trabajos de baja cualificación. La propuesta de **reducción de las cotizaciones sociales como medida de fomento del empleo, está en la línea de la política más neoliberal, y está históricamente demostrado que no es efectiva**, sino que por el contrario lo que supone es una limitación más de la recaudación contributiva en detrimento de las prestaciones. Máxime cuando los beneficios empresariales se están transformando en capital especulativo o en inversiones en países del tercer mundo sin sistemas de protección social y con mano de obra barata.

Una posible solución podría ser que la cuota empresarial no viniera marcada por un tipo fijo, sino por un tipo variable en función de los beneficios empresariales, manteniendo unos topes mínimos que muy bien podrían ser los actuales.

Con esta medida se conseguiría un reparto más equitativo de los beneficios empresariales y a la vez el mantenimiento de la financiación del sistema. Asegurando el futuro de las prestaciones mediante la mejora de la productividad que se viene produciendo en todas las empresas a través de la mecanización de los medios de producción y la utilización de nuevas tecnologías, equilibrando con ello la disminución de la masa de población activa.

9) Equidad y contributividad del sistema.

Se plantea tener en cuenta las cotizaciones efectuadas durante toda la vida laboral del trabajador para el cálculo de las pensiones contributivas. En consecuencia, dejan de entrada vía libre para **ampliar el número de años cotizados que sirven de base para el cálculo** de las pensiones.

Esto en definitiva va a suponer una disminución real de la pensión, ya que la diferencia entre el salario percibido por el trabajador durante toda su vida laboral no es de uniforme crecimiento y cada vez la vida laboral cuenta con más lagunas de falta de cotización. Aunque en el cálculo de la pensión se actualicen las bases de cotización con el IPC correspondiente, sabemos que el propio IPC encierra desfase con la realidad, pero en períodos más amplios aparecen tramos de salarios más bajos o de paro sin cotización.

Es evidente que cuantos más años se tomen como base para el cálculo de las pensiones, mayor recorte se produce en la cuantía de las mismas¹⁴.

10) Edad de Jubilación.

Se mantiene la edad ordinaria de jubilación a los 65 años pero se propone facilitar la **prolongación voluntaria** de la vida activa de quienes libremente lo deseen.

Posibilitando la **ampliación de la edad de jubilación a edades superiores a los 65 años, se va en detrimento de la generación de empleo e impide un mejor reparto del empleo** dentro del mercado de trabajo, **impidiendo** asimismo, el **acceso a este mercado de trabajo de los jóvenes**.

En realidad una ampliación de la edad de jubilación implica un aumento directo de la bolsa de desempleo juvenil, se produce un ahorro en pensiones, ya que los que deberían ser pensionistas no sólo no perciben la pensión, sino que además continúan cotizando, con lo que se siguen aportando contribuciones¹⁵.

Por otra parte se retrasa el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, con todo lo que ello representa, imposibilidad de estos jóvenes de acceder a pensiones dignas en el futuro por no cotizar el número de años suficientes, aumento de la explotación del trabajador a través de contratos precarios y ahorro en los planes de formación, pues al mantener a trabajadores en activo ya formados no es necesario formar a los jóvenes.

11) Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

Se propone mantener la fórmula actual de revalorización de las pensiones, sobre el IPC real "al año vencido".

Sería más justo una revalorización sobre el IPC previsto con cláusulas de revisión posteriores cuando se conozca el IPC real, asegurando en todo caso el acercamiento de las pensiones mínimas al Salario Mínimo Interprofesional.

12) Reforzamiento del principio de solidaridad

Adecuar la regulación de las prestaciones a la realidad actual y a las características del modelo presente de Seguridad Social (teoría y poco más).

Establece como ejemplos la elevación de la edad máxima de permanencia en la percepciones de orfandad y la mejora de las pensiones de viudedad. En esta línea se ha venido a cubrir un nuevo tramo de orfandad de 18 a 21 (23) años, y se ha aumentado el mínimo de la pensión de viudedad con cargas familiares.

¹⁴ Y por supuesto, cada vez será peor, porque dadas las condiciones actuales del mercado laboral, es muy corriente que un trabajador/a joven, en sus primeros empleos tenga una base reguladora muy baja, que va creciendo conforme se accede, al paso de los años, a mejores puestos de trabajo, o ascensos, etc... si se toman en cuenta los años del principio de la vida laboral para el cálculo, estos años te rebajan mucho la base de cotización.

¹⁵ Este argumento falaz incluso se está utilizando por la patronal, mutuas, etc. desde el punto de vista de la *salud laboral* (¡), puesto que ahora intentan convencernos de que **es muy bueno trabajar cuanto más tiempo mejor... arbeit macht frei** –el trabajo os hará libres- era una consigna colocada por los nazis en algún campo de concentración... no decimos más.

13) Mejora de gestión

"Voluntad" de frenar el fraude en las prestaciones por I.T. e invalidez. Voluntad que han hecho realidad particularmente mediante el establecimiento de la acción directa de las Mutuas Patronales en la gestión de la I.T.

14) Sistema complementario.

Complementar el sistema público de la Seguridad Social mediante sistemas de ahorro y protección social externas.

Se refiere concretamente a los planes privados de pensiones, con todos los riesgos que estos conllevan para quien los contrata, como puede ser la quiebra futura de la empresa que promueve el plan dejando en la estacada al trabajador.

Es **el tema más conflictivo de los que recoge el Pacto de Toledo**. La posibilidad de complementar el sistema público de pensiones mediante sistemas de ahorro externos, planes privados de pensiones.

No parece lógico que estos sistemas de ahorro privado se potencien mediante ventajas fiscales, pues con ello se estaría beneficiando a las capas sociales más favorecidas, disminuyendo los ingresos del Estado por impuestos directos en beneficio precisamente de quienes más deberían contribuir.

En realidad lo que se está haciendo es que **sobre una base teórica de sistema público de reparto, se está potenciando un sistema mixto de capitalización**, compuesto, por una parte por las pensiones públicas generadas mediante el reparto y que cada vez van a ser menores, y por otra por un sistema de pensiones privadas generadas por planes de pensiones y sistemas de ahorro privado que irán siendo cada vez mayores y adquiriendo mayor importancia en este sistema mixto.

Esto evidencia que esta 14 recomendación del Pacto de Toledo no trata de lo que dice, "complementar" el sistema de pensiones, sino de abrir puertas a la ALTERNATIVA del actual sistema de pensiones¹⁶.

Con este sistema solamente podrían salir beneficiados, y hasta cierto punto, las capas sociales con mayor poder adquisitivo, dejando a las clases menos favorecidas con una pensión pública cada vez más ridícula, reduciéndose además las prestaciones sociales.

Ante la realidad de las instituciones privadas de pensiones que está ya presente, tendremos también que posicionarnos, tras la debida reflexión; El Reglamento de exteriorización de los compromisos de pensiones por parte de las empresas acaba de echar a andar. Las situaciones que se dan son variadas. En síntesis podemos hablar de tres modalidades de planes de pensiones atendiendo a quien constituye el plan:

- SISTEMA DE EMPLEO:** su promotor en cualquier empresa, entidad, corporación o sociedad, cuyos partícipes son los trabajadores o empleados.
- SISTEMA ASOCIADO:** el promotor es cualquier asociación, sindicato, gremio o colectivo, siendo los partícipes sus asociados o miembros.
- SISTEMA INDIVIDUAL:** el promotor es una entidad financiera y sus partícipes cualquier persona física.

15) Análisis y seguimiento de la evolución del sistema.

Propone que el Congreso de los Diputados cada 5 años cree una ponencia que estudie el presente y futuro del sistema de Seguridad Social.

* * *

¹⁶ En este *Boletín* apuntamos, algo más adelante, alguna *brillante* idea que ya van teniendo al respecto... copiada de Schröder, canciller alemán.

5.2. Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social...

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.

El **9 de octubre de 1.996**, los sindicatos mayoritarios 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.

Dan carta blanca al Gobierno para iniciar la creación del 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.

* * *

5.3. ...que después resultó ser la Ley 24/97¹⁷:

El **20 de junio de 1.997**, sobre la base del acuerdo firmado con los sindicatos UGT-CCOO y de acuerdo con la filosofía del Pacto de Toledo, el Parlamento aprueba la presente **Ley de Derechos de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social**, Ley que en su mayor parte se limita a consolidar las directrices marcadas por el acuerdo, dejando aún multitud de temas a posterior desarrollo reglamentario o a su regulación a través de las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Esta ley concretó las siguientes medidas:

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

A partir de la reforma que implica esta Ley, la acción protectora en su modalidad universal se financia mediante aportaciones del Estado, mientras que **las prestaciones contributivas deberán ser financiadas básicamente con cargo a las cotizaciones sociales.**

También serán financiadas a través de las cotizaciones sociales los gastos de gestión de las prestaciones contributivas, así como los de funcionamiento de los servicios correspondientes a las funciones de afiliación, recaudación y gestión económico-financiera y patrimonial, pudiendo acordarse para casos específicos aportaciones del Estado a estas partidas.

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

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria, salvo las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y los correspondientes a los servicios sociales.<input type="checkbox"/> Las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación.<input type="checkbox"/> Las prestaciones que se concedan en concepto de complemento a mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social.<input type="checkbox"/> Las prestaciones familiares por hijos a cargo. |
|---|

¹⁷ Para este apartado hemos utilizado el documento *CGT ante la ley 24/97 para el “recorte de las pensiones”* y que también refunde la Conferencia Sindical.

Se consideran prestaciones contributivas:

- Las prestaciones económicas de la Seguridad Social.
- La totalidad de las prestaciones derivadas de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Esta separación concreta se hará de forma paulatina.

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.**

El texto legal no estableció definitivamente la naturaleza de los complementos a mínimos, manteniendo su financiación abierta y pendiente de regulación a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, por lo tanto el Gobierno podrá jugar a su libre albedrío con esta partida para determinar cuando le convenga su financiación a través de los Presupuestos o a través de las cotizaciones sociales

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.

La materialización financiera de estas reservas no se concreta en absoluto, sino que queda pendiente de regulación futura por el Gobierno a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Economía y Hacienda. (En la recta final del último proceso de Elecciones Generales se han barajado diversas aportaciones de los PGE para la constitución inicial de este fondo, aunque de momento la dotación no deja de ser simbólica).

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

La **Ley** se limita a equiparar el límite máximo de la base de cotización para todas las categorías profesionales al que se establece para los trabajadores del grupo de cotización uno, que actualmente está en **407.790 pesetas para el 2000**¹⁸.

Para realizar este acercamiento se determinó que a partir del ejercicio del 97 se procedía al aumento paulatino de las cuantías de los topes máximos de cotización de los grupos 5 al 11, en los términos que se vaya determinando en la correspondiente Ley de Presupuestos, **de modo que en el año 2002 se alcance la equiparación total de las bases máximas de todos los grupos con la cuantía del tope superior**, pero sin establecer el índice de crecimiento de los topes de los grupos 1 al 4, que actualmente corresponden a los máximos totales.

La medida resulta claramente insuficiente de cara al objetivo de adecuar las cotizaciones a los salarios reales, ya que se limita a destapar parcialmente las cotizaciones de los grupos profesionales 5 al 11, y en ella se aprecia la mano de la patronal para evitar el incremento de las cotizaciones que podría suponer una medida de adecuación real. **Para el 2000, el tope superior de los grupos 5 a 11 es de 369.750 pesetas.**

E) Periodo de cotización exigible para tener acceso a la jubilación al cumplir la edad.

Se sigue exigiendo un período mínimo genérico de 15 años cotizados, y otro específico de dos años. Hasta esta reforma se exigían dos años dentro de los últimos ocho, en 1997 se exigió tener cotizados dos años dentro de los últimos diez y a partir del 98 dos años dentro de los últimos 15.

Aquellos supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilación al alta (Servicio Militar, excedencia forzosa, licencias sin sueldo, etc.), sin obligación de cotizar, estos dos

¹⁸ Aplíquese la actualización correspondiente para cada ejercicio.

años deberán estar comprendidos dentro de los quince años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

F) Determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación:

Hasta esta reforma la pensión de jubilación se calculaba sobre las bases de cotización de los ocho últimos años, que normalmente son los que suponen unas bases de cotización mayores, por lo que al ampliar el número de años a tener en cuenta para el cómputo, se minoraba cada vez más la base reguladora, al tomar para su cálculo bases de cotización más bajas.

- Desde el momento de la entrada en vigor de la Ley, el día 6 de agosto de 1997 el número de años a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, fue de 9 años.
- A partir del 1 de enero de 1998, 10 años.
- A partir del 1 de enero de 1999, 11 años.
- A partir del 1 de enero de 2000, 12 años.
- A partir del 1 de enero de 2001, 13 años.
- A partir del 1 de enero de 2002, 15 años.

En definitiva, esta medida **supuso una disminución real de la pensión**. Cuantos más años se tomen como base para el cálculo de las pensiones, mayor rebaja se logra por efecto de lagunas sin cotización y períodos de salarios más bajos.

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

La Ley establece que la cuantía de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva se determinará aplicando a la respectiva base reguladora los porcentajes siguientes:

- Por los primeros 15 años cotizados: el 50%
- Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos, el 3 %; total 30%.
- Por cada año adicional, a partir del vigésimo sexto: el 2%; hasta 35 años, total 20%. El porcentaje total aplicable a la base reguladora no puede superar en ningún caso el 100%, que se completa con 35 años.

Esta medida **perjudica notablemente a todos los que se jubilen teniendo menos de 25 años de cotización**, mientras que permanece inalterable para el resto, este resultado se aprecia claramente a través de la siguiente tabla, en la que se recoge el porcentaje de reducción a aplicar para el cálculo de la pensión en función del número de años cotizados:

Nº DE AÑOS COTIZADOS	% APLICACION ANTES REFORMA	% APLICACION DESPUES REFORMA
15	60	50
16	62	53
17	64	56
18	66	59
19	68	62
20	70	65
21	72	68
22	74	71
23	76	74
24	78	77
25	80	80

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.

H) Jubilaciones anticipadas:

La jubilación anticipada es un "derecho" que mantienen algunos trabajadores con cotizaciones anteriores al año 67 (Régimen General) o al año 70 (Régimen del Mar), pudiendo anticipar la jubilación en 5 años.

La Ley mantuvo las condiciones de reducción del 8% por cada año que falte para la edad de jubilación, en casos de jubilación anticipada voluntaria o por las prejubilaciones que se produzcan como consecuencia de reconversiones o crisis empresariales, **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%**, matizando considerablemente esta reducción en dos aspectos concretos:

- ❑ Que la extinción del contrato se fundamente en virtud de una causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, entendiéndose ésta como la inequívoca manifestación de voluntad de quien pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma.
- ❑ Se faculta al Gobierno para que reglamentariamente (vía Decreto) modifique las condiciones anteriores en virtud del carácter voluntario o forzoso del acceso a la jubilación anticipada.

Premiando por lo tanto, las decisiones empresariales de acometer reducciones de plantilla a través de jubilaciones anticipadas forzosas mediante expedientes de regulación de empleo, y castigando a los que la pidan voluntariamente.

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

I) Incapacidad permanente:

El texto de la Ley se limitó a determinar la necesidad de su desarrollo reglamentario por el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Se mantiene el cálculo que había para la Base Reguladora. Se queda a la espera de establecer unos baremos para definir los grados de incapacidad por puntos o porcentaje de forma más restrictiva. Pero si que determina ya algunas incompatibilidades:

- ❑ No se reconocerá el derecho a las prestaciones por incapacidad permanente, cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga la edad y cumpla los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación. En esta línea se ha establecido que a partir de la edad de jubilación todas las pensiones se denominarán de jubilación; quedamos a un paso de suprimir lo específico de cada pensión, como es que la I.P. de grado absoluto no tributa a Hacienda.

Por otra parte se modificó, en todo lo relativo a la incapacidad permanente, cualquier referencia a la "*profesión habitual*" por la expresión "*profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional en que aquella estaba encuadrada*"; esto va en la línea de que el pensionista de I.P. en grado de TOTAL para su profesión, si mantiene la pensión (media pensión) no pueda trabajar (ya ahora va a tener menos campo); otros pretenden que desaparezca la pensión de este grado.

J) Pensión de viudedad:

Esta Reforma equiparaba las pensiones mínimas de viudedad de los beneficiarios menores de 60 años a las que actualmente perciben los beneficiarios de este tipo de pensiones con edades comprendidas entre los 60 y los 64 años, pero como siempre, esta equiparación sería progresiva, (en los términos que se determinen reglamentariamente), y solamente para aquellos beneficiarios que no alcanzaran un determinado volumen de ingresos (también a determinar) en relación con sus cargas familiares.

Siempre que además cumplieran con los requisitos cuantitativos de renta fijados en la Ley de Presupuestos para tener derecho al complemento a mínimos. (...)¹⁹

¹⁹ Este apartado va a resultar modificado por la reforma de 2001.

K) Pensión de orfandad:

Se amplió de forma gradual la edad necesaria para causar derecho a pensión de orfandad hasta los 21 años, o los 23 cuando no sobreviviera ninguno de los padres, condicionado a no realizar trabajo lucrativo con más del 75% de SMI²⁰.

L) Revalorización de pensiones:

La fórmula de revisión funciona tanto en sentido ascendente como descendente.

- ❑ En caso de revisión al alza, ésta se realizaría en pago único antes del primero de abril del ejercicio posterior.
- ❑ En caso de revisión a la baja, las diferencias resultantes serían absorbidas en la revalorización que correspondiera aplicar en el siguiente ejercicio económico.

LL) Permanencia en activo

El Gobierno podrá otorgar desgravaciones o deducciones de cotizaciones sociales en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo, una vez alcanzada la edad de 65 años, con suspensión proporcional al percibo de la pensión, su regulación se realizará previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

CONCLUSIONES SOBRE ESTA LEY

En definitiva esta Ley recogió prácticamente todo lo que establecía el Acuerdo firmado el 9 de octubre de 1.996, lo que supuso **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, concretaba una serie de medidas específicas y **sobre todo abría un amplio proceso de adaptación normativa en la materia. Los puntos más negativos de esta reforma canalizada por la Ley y disposiciones acompañantes son:**

- 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 restricción fuerte de las pensiones de Incapacidad Permanente, y el control irracional de las Incapacidades Temporales a través de la gestión de las Mutuas Patronales.
- La drástica y cruel restricción de la asistencia sanitaria de prestaciones farmacéuticas.
- La valoración positiva que se hace de los llamados sistemas complementarios (que más bien son alternativos) al sistema público de pensiones y su potenciación a través de medidas normativas y fiscales. En esta línea hay que tomar en consideración los preceptos relativos de las nuevas normas (Ley y Reglamento) de IRPF, y más en particular el reciente RD. 1588/99 de 15 de octubre, Reglamento sobre instrumentación de los compromisos por pensiones entre empresas y trabajadores, así como el RD 1589/99 de 15 de octubre, de Modificación del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

* * *

6. El Nuevo Pacto de las Pensiones

Esquema de cambios o ideas-fuerza a tener en cuenta

El acuerdo sobre las pensiones está inscrito en un contexto que afianza la desmovilización, después de que los sindicatos se negaran a impulsar un proceso de movilizaciones contra la reforma laboral

²⁰ Y este también.

recientemente aprobada por el Gobierno en forma de decretazo. (...) Este acuerdo sobre las pensiones no ha sido firmado por la UGT, y ha contado con la oposición de los sectores críticos y de izquierda sindical de CCOO, que representan a un 30% de la afiliación del sindicato, así como con la contestación de otros grupos sindicales y sociales²¹.

El elemento filosófico básico en la concepción que el Estado tiene acerca de las pensiones es que las mismas son cosa "exclusivamente suya", o lo que es lo mismo la titularidad del sistema público de pensiones la detenta el Estado y no los trabajadores a pesar de que son los trabajadores quienes sostienen el sistema con sus aportaciones económicas (no olvidemos que además de la cuota obrera, la cuota patronal de la Seguridad Social es también parte de nuestro salario). Así los sucesivos Gobiernos españoles han venido tomando decisiones políticas tales como la universalización de la asistencia sanitaria, o el pago de Pensiones no Contributivas o las exenciones de toda o parte de la cuota patronal para determinados tipos de contrato, cuyo costo en lugar de ser sufragado por los Presupuestos Generales del Estado (que se nutren de los impuestos de toda la población), lo es con cargo a la Seguridad Social (que pagamos los trabajadores en exclusiva).

En este sentido, la creación de un Fondo de Reserva de un mínimo de 800.000 millones y un máximo de 1 billón de pesetas para finales del año 2004, es una compensación más que escasa, ridícula, para el expolio del que hemos sido víctimas los trabajadores españoles durante estos años.

La nueva reforma de las pensiones, la de este año 2001, no difiere significativamente de las anteriores reformas. Simplemente continúa por la vía que se venía siguiendo desde el Pacto de Toledo²². La subida de las pensiones no se acerca al SMI, que es una de nuestras reivindicaciones. Los firmantes lo venden como que casi 4 millones de pensionistas verán incrementar gradualmente a partir del 2002, pero esto no se relaciona con las exigencias que contiene la Tabla Reivindicativa de CGT.

En esta reforma podemos hallar algunas mejoras, aunque son más bien parcas, y sobre todo muy relativas –digamos que no vale la pena el bollo por el coscorrón-. Por ejemplo, para pensión de viudedad, orfandad y mínima, la suben del 45 al 52 % pero siguen sin garantizar que al menos sea el SMI. Y en particular, la pensión mínima (menores de 65 años) se equiparará con la de mayores de 65 años, pero tampoco se equipara al SMI. Elemento que basta por sí mismo para que CGT considere inadmisibles esta nueva reforma.

- **Viudedad.** Se ven afectados más de 2 millones de beneficiarios... su base reguladora crece como ya hemos señalado. Para personas con cargas familiares, el porcentaje se incrementa hasta el 70%. Un nuevo sistema de compatibilidades permite al pensionista mantener su pensión aunque se vuelva a casar. Siempre que se trate de personas mayores o incapacitadas, con la pensión como principal fuente de ingresos o con un bajo nivel de renta.
- **Orfandad.** Casi 260.000 beneficiarios. Se incrementa el límite de edad para percibirla, siempre que el beneficiario no trabaje o que sus ingresos no superen el 75% del SMI. Con carácter general la edad se eleva de los 21 a los 24 años. En el supuesto de orfandad absoluta pasa de los 23 actuales a los 24.
- **Pensión mínima.** Mas de un millón y medio de beneficiarios. La pensión de los menores de 65 años se equipara a la de los mayores.
- **Edad de jubilación:** se mantiene en los 65 años, y nosotros, en CGT, reivindicamos los 60 años; y se mantienen siempre las penalizaciones en el retiro anterior a esa edad.
- **Jubilación anticipada:** solo se contempla para los que quedan excluidos del mercado laboral y tienen más de 61 años. Es solo para trabajadores del RGSS; quedan excluidos los autónomos. Si se tienen más de 61 años y paro de más de 6 meses, se reducen los coeficientes penalizadores por jubilarse anticipadamente, pero se mantiene un alto nivel de penalización (6%) para los que hayan cotizado más de 40 años; y el 8% si has cotizado más de 30 sin llegar a 40. Y ni siquiera se habla de quien haya cotizado menos tiempo de 30 años. Se elimina el requisito de haber empezado a cotizar antes de 1967, pero estos pensionistas mantienen su derecho.
- **Prolongación de la vida laboral.** Es un ataque directo al empleo, ya que los empresarios, al estar exonerados de la cuota patronal, se les hace interesante para determinados trabajos, no dejando acceder a los jóvenes al mercado laboral y quitando a personas de una edad en que ya

²¹ Antonio Antón, *Pensiones: un mal acuerdo*. Publicado en *Página Abierta*, nº 115, mayo 2001

²² En ese sentido consideramos que los planteamientos de la Conferencia de CGT de 2000 y sus Acuerdos, que estamos reproduciendo constantemente, mantienen su vigencia plenamente.

se lo han ganado el derecho a no trabajar más. A partir de los 65 años se puede compatibilizar pensión de jubilación con actividad laboral.

- **Periodo de cálculo de la pensión.** Siguen con el Pacto de Toledo: incremento del periodo de cotización de 12 a 15 años en el 2003 sin haber discutido la relación entre lo cotizado y la pensión (lo fían al momento 2003). Dicen que ese año se discutirá cómo mejorar ²³la relación entre lo cotizado y la pensión.

- **Prejubilaciones.** Negativo si lo que se interpreta en una primera lectura de la actual reforma es verdad, esto es, que tiene que estar pactado en el ERE, fiándolo a esa ²⁴ capacidad negocial, o teniendo que dar algo a cambio de obtenerla.

- **Mujeres.** Bonificación de las cuotas empresariales a la SS en el primer año de incorporación al trabajo tras la baja, eso es ridículo. ¿Eso qué es, que les tienen que dar dinero a los patrones para que no te echen después de haber tenido la osadía de tener un hijo sin permiso?²⁵

- **Autónomos.** Coladero para la corrupción. ²⁶Veamos un ejemplo. Un trabajador autónomo, que en condiciones normales y ante una enfermedad grave o crónica, en el Régimen General de la Seguridad Social podría optar por acudir a la jubilación por Incapacidad Laboral Permanente, se vería obligado a aguantar durante años con dicha enfermedad hasta que se den las condiciones para poder ejercer ese derecho. O sea, hay un trabajador que, como se tiene que pagar él su enfermedad, está autoexplotándose a sí mismo aguantando en unas condiciones que el del RGSS no aguanta. Por tanto se crean 2 clases de trabajadores, los “pata negra”, que son los del Régimen General, y los autónomos, clase B²⁷. También hay que decir que mientras a los trabajadores del RGSS se les practica una retención determinada para seguridad social, el autónomo normalmente paga lo menos que puede.

- **Fondo de reserva.** Se dotará con una cantidad mínima de 800.000 millones de ptas y máxima de 1 billón a finales de 2004. Es poquísimo, porque ya nos deben del orden de 6 billones con B de ptas. Algunas fuentes consideran que tener una mensualidad guardada de los pagos del conjunto de las pensiones es una mejora, y que esto supone una mayor garantía y consolidación del sistema²⁸, pero a la CGT nos parece cosa de risa.

- **Separación de Fuentes.** Sí, la queremos²⁹, pero no en un plazo de 12 años, sino de forma inmediata y devolviéndonos toda la pasta que nos deben.

7. ¿Es este Acuerdo rechazable?

Ya hemos podido ver que toda la trayectoria de acuerdos en este sentido no es nada buena para el conjunto de la clase. Esto es una reflexión de conjunto, pero podemos descender a mayor nivel de detalle para ver qué es “lo malo”: nuevamente vienen al caso, y con plena vigencia, los Acuerdos de la última Conferencia Sindical:

Las pensiones han sido una de las “armas arrojadas” más utilizadas durante la última campaña electoral (y la precampaña) por parte de los distintos grupos políticos. Para ello han utilizado todo tipo de argumentos e iniciativas (especialmente quienes se sitúan en un ámbito de gobierno, ya sea central o autonómico) durante varios meses.

Una vez pasada la confrontación electoral desaparece el conflicto y volvemos al consenso (político y sindical) unánime (o casi) que propició el Pacto de Toledo (unánime) o la Ley de Derechos de

²³ ¿se supone que deberíamos fiarnos...?

²⁴ ... recordemos quién suele estar cerca cuando hay un expediente de regulación... los mayoritarios en general, que tragan lo que les echen.

²⁵ Esto ya lo vimos en el *Boletín* de la Reforma Laboral (nº 65); ahora hay que conseguir que al patrón le salga *más barato* tener a una trabajadora que no tener nada en absoluto: el negocio del siglo.

²⁶ Otro golpe a los autónomos, que aparte de tener poca conciencia de clase, están desorganizados. Los autónomos tienden en varios aspectos a autoexplotarse; y ya hemos visto antes que quedan excluidos de la jubilación anticipada.

²⁷ ... y sobre todo en ese sector, los autónomos, que se autoexplotan en otros aspectos tradicionalmente (ejemplo, nº de horas de trabajo...).

²⁸ A. Antón, íd.

²⁹ Como hemos dicho antes, con todas las precauciones al respecto.

Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social (casi unánime y precedida por el Acuerdo de Racionalización con UGT-CCOO).

Se olvidan las peleas “artificiosas” por la subida de las Pensiones Mínimas o por la cuantía de la dotación inicial del fondo de Reserva y se recupera la coincidencia sobre lo fundamental: la rebaja de las cotizaciones sociales a los empresarios, la rebaja de los derechos adquiridos por los trabajadores, la reducción progresiva del Sistema Público de Pensiones, y la potenciación (a través de medidas normativas y fiscales concretas) de los sistemas de previsión privados.

Es decir, estamos donde estábamos, ante el consenso “neoliberal” y sus recetas conocidas: recortes sociales, privatización y especulación. De hecho, el nuevo Gobierno ya está anunciando “a bombo y platillo” un nuevo impulso legislativo y fiscal a los planes privados de pensiones. El Gobierno se propone flexibilizar las condiciones y el funcionamiento de los fondos de pensiones de empresas y de los individuales, potenciando estos instrumentos de ahorro mediante apoyo financiero y tributario.

Para los planes contratados por los particulares, el gobierno ya anuncia que se mejorará aún más el tratamiento fiscal de las aportaciones; y que aumentarán también las aportaciones máximas permitidas en los planes de pensiones en los casos en que el partícipe tenga cónyuge sin renta (la aportación máxima permitida ahora es de 1.100.000 ptas., anuales por inversor menor de 53 años. A partir de esta edad se puede superar este tope).

El Gobierno también ha anunciado que modificará la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 1987 para flexibilizar e impulsar este sistema de previsión social. Con ello intentan facilitar las jubilaciones pactadas a través de la negociación colectiva, por lo que pondrán en marcha mecanismos que permitan reflejar los acuerdos alcanzados entre empresas y sindicatos. También se plantean flexibilizar las condiciones legales para que la pymes entren en planes de pensiones.

La configuración de la comisión de control, donde los sindicatos tienen mayoría, de los fondos, será otro de los aspectos claves que se pretende modificar en la revisión de la Ley, para forzar el equilibrio paritario en la Comisión de Control entre empresarios y sindicatos.

Para hacernos una idea de la situación: la inversión realizada el año pasado³⁰ en jubilaciones privadas – fondos de pensiones y seguros de vida- se situó en 15.000 millones de euros (2,5 billones de pesetas), seis veces más que lo captado por los fondos de inversión en ese ejercicio. El patrimonio total colocado en las futuras pensiones ascendió a 96.000 millones de euros (16 billones de pesetas).

Por último, en este momento alrededor de un 20% de los trabajadores cuentan con un sistema de previsión social complementario con la Seguridad Social.

Superada la fase del catastrofismo interesado sobre la viabilidad del sistema de Seguridad Social estamos en plena fase de expansión de los Planes y Fondos de Pensiones para desplazar al sistema clásico. La sustitución de una realidad (Seguridad Social Pública) por otra (Planes y Fondos privados) será el mejor argumento para los que quieren provocar la transformación del sistema.

Por esta razón la postura de CGT debe ser a todos los niveles (debates sociales, negociación colectiva, ...) la defensa del sistema público de Seguridad Social como objetivo prioritario.

Aunque debemos tener en cuenta que en las nuevas empresas en las que ya existen Planes de Pensiones o se está negociando como parte del salario diferido, nuestra postura no puede ser la de ignorar la realidad y desentendernos de un aspecto que afecta a los intereses de los/as trabajadores/as.

Nuestra obligación de estar presentes en todos los foros de negociación con criterio propio y con nuestra Acción Sindical, nos va a situar en la necesidad de centrar el planteamiento genérico de la defensa del Sistema Público de Pensiones en paralelo al trabajo a conseguir que los fondos destinados por las empresas a complementar las prestaciones sociales (pensiones, sanidad, desempleo...) tengan el tratamiento más adecuado: transparencia frente a ocultismo, control obrero frente control empresarial,...

³⁰ Como se transcriben literalmente los Acuerdos de la Conferencia del 2000, debemos recordar una vez más que habla de 1999.

8. ¿Qué dice la CGT de todo esto?

Pues, aparte de los documentos que ya elaboró la Organización en su día y que se han citado cada uno en el apartado correspondiente, es bueno tener a la vista los acuerdos de actuación al respecto que se adoptaron en la Conferencia Sindical:

Manifestando nuestra inequívoca posición de **defensa del Sistema Público de Pensiones y de la propia Seguridad Social**, debemos recabar nuestra presencia en los órganos de gestión de la propia Seguridad Social. No puede ser que un organismo creado y financiado con el esfuerzo de los trabajadores esté exclusivamente en manos de los políticos y de las ideas de turno dominantes en el poder.

Somos nosotros quienes con nuestras aportaciones directas y con las deducciones que nos practican los empresarios quienes financiamos y consolidamos la estructura de previsión social de este país, por consiguiente es a nosotros a quienes realmente interesa que la gestión sea la correcta y que cumpla con las expectativas por las que debe ser mantenida, sostenida y enfocada.

La obligación de cotizar a la Seguridad Social por todos los conceptos que se perciben derivados de la relación laboral existente entre empresario y trabajador así como el destope de las cotizaciones de la seguridad social, manteniéndose un máximo de cotización la cual posibilita la pensión máxima a percibir por parte del sistema público, **garantiza o debe garantizar** el percibir la pensión suficiente que permita el mantener el nivel de vida alcanzado en la fase activa.

De alguna manera, en lo que respecta a las **pensiones contributivas**, lo anterior exige el reconocimiento de la inevitable necesidad de contribuir al sistema de la Seguridad Social para así ser beneficiario de la misma. Aunque deberemos introducir el debate sobre la exigencia de que sea el promedio, actualizado con el IPC, de los 15 últimos años; así como sobre la exigencia de los 35 años para percibir el 100% del derecho, lo que reduce aún más la posibilidad de que la jubilación se acerque a la realidad del último salario.

La existencia de las **pensiones no contributivas** exigirá que por nuestra parte reivindicemos que por las mismas se perciba una pensión lo más digna posible que podría equipararse al **salario mínimo interprofesional** si este adquiere un nivel bastante más superior del actual. Esta reivindicación es necesaria tenerla en cuenta pues demasiadas magnitudes sociales son evaluadas con referencia la mencionado **SMI**.

Como sistema **complementario** de Previsión Social, los Planes de Pensiones deben estar planteados desde nuestra actitud reivindicativa como una concreción para subsanar en lo posible la menor cuantía comparada con el salario real que se perciba a través de la prestación de jubilación por parte de la Seguridad Social. En concreto sólo cabe defender frente al empresario los planes de **sistema de empleo** y bajo la concepción de que se trata de un salario diferido que tiene su origen, y por consiguiente obligación de devengo, durante la relación laboral; y su disfrute en el período de fase pasiva del trabajador.

La reivindicación que mejor puede contemplar tanto la defensa del sistema público de pensiones como el carácter complementario de este sistema es que se constituyan planes y fondos de pensiones que garanticen la percepción en el momento de la jubilación de un porcentaje (mínimo: 15%) del promedio de los últimos cinco años (o de los cinco años que defina el partícipe) de la **base de cotización** a la seguridad social revalorizando los correspondientes a los primeros cuatro años de dicho período con el IPC.

El sistema de los planes de pensiones deberá garantizar contingencias insuficientemente cubiertas así como completar otro tipo de prestaciones: viudedad, orfandad, invalidez,..., (los planes de pensiones individuales son productos financieros que no valoraremos en nuestras reflexiones).

Los planes asociativos pueden dar solución al colectivo de trabajadores autónomos que tanto crecimiento va desarrollando y que pueden encontrar en este camino una vía de prestación **complementaria** en la que el control del fondo estará en sus manos y no en empresas privadas.

Siempre que hablemos de este tema no podemos olvidar que se trata de un mecanismo de ahorro regulado bastante estrictamente por las autoridades políticas y que obligan o a invertir bien sea en bonos oficiales, inmuebles tesorería o activos financieros regulados por mercados de valores públicos con lo que

lleva que se invierta en empresas que deberán obtener beneficios que repartir y para ello deberán de una forma u otra explotar a los trabajadores.

Debemos tener en cuenta que las pensiones son uno de los debates prioritarios que en el nuevo y fortalecido gobierno del PP se disponen a desarrollar con el resto de partidos y con los sindicatos mayoritarios. Dada la práctica unanimidad existente en torno a los criterios generales, seguramente en breve nos encontraremos con novedades basadas en una relectura retrograda del ya por sí negativo Pacto de Toledo.

Para situarnos en este debate queremos advertir y destacar:

El consenso Sindicatos-Partidos-Patronal-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 voluntad declarada de 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 reduccionismo progresivo del Sistema de Pensiones, por el sistema de reparto, y potenciación del sistema de capitalización.

Toda la discusión que se está produciendo sobre la modificación de las prestaciones del sistema de Seguridad Social, **viene condicionada por el control sobre el acceso a los medios de comunicación (creación de opiniones y negación del descontento) por parte de los partidarios (el capital y sus sicarios) del desmantelamiento del Sistema Público de Pensiones.**

Debido fundamentalmente a **la disminución y/o precarización de los cotizantes, junto con la más que posible rebaja de las cotizaciones**, se justificarán irremediamente nuevos recortes, que se intentarán concretar en la reducción progresiva de las pensiones públicas, *(una vez que hayan conseguido su inviabilidad financiera)*, **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.

Por lo tanto, resulta necesario y urgente:

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.**

Iniciar una estrategia enfocada a la **defensa del Sistema Público de Pensiones**: cotización de todos los salarios y horas extraordinarias, etc.

Abrir un **debate permanente sobre Planes y Fondos de Pensiones** en el seno de la Organización que nos permita afrontar un posicionamiento común ante los procesos de negociación en las empresas.

En paralelo, se podría crear un **grupo de trabajo** que realice las tareas de seguimiento de la evolución de las pensiones y de orientación al conjunto de la **CGT**.

Coordinación del proceso de **exteriorización de los compromisos por pensiones** (antes de finalizar el 2000). Grupo de trabajo.

Hasta aquí dio de sí la conferencia.

*La posición de la Organización se actualizó al respecto de las pensiones con los Acuerdos del XIV Congreso de Valladolid. A continuación reproducimos la **Tabla Reivindicativa** que allí se acordó:*

MANIFESTAMOS NUESTRA INEQUÍVOCA POSICIÓN DE DEFENSA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES Y DE LA PROPIA SEGURIDAD SOCIAL Y POR ELLO EXIGIMOS NUESTRA PRESENCIA EN LOS ÓRGANOS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Para la defensa del sistema público de pensiones, la CGT realizará:

1º. Nuestra capacidad propagandística en empresas y sectores nos debe servir para contrarrestar la campaña que van a realizar el Gobierno y sus acólitos. Para ello el Comité Confederal deberá realizar una campaña propia y diferenciada de otras de CGT para hacer llegar nuestras propuestas al conjunto de la población.

2º. En los próximos meses la Confederación editará un folleto lo más sencillo posible pero con los datos claros, desenmascarando el montaje ofrecido por los datos del Gobierno. A este folleto acompañará un cartel que responda gráficamente a nuestra campaña.

3º. Como respuesta a la ofensiva del sistema, la CGT propondrá que si algún año existe déficit en las cuentas de la Seguridad Social, se cubra dicho déficit reduciendo la misma cantidad del presupuesto de defensa del año posterior e incrementando los porcentajes del I.R.P.F. a las rentas más altas.

4º. La CGT rechazará cualquier rebaje de la cotización empresarial a la Seguridad Social

Reivindicamos que:

1. La jubilación voluntaria a los 60 años de edad.

2. Se alcanzará el derecho a percibir el 100% de la base reguladora.

3. En el momento de la jubilación el trabajador/a escogerá el tramo de años para el cálculo de la base reguladora.

4. Desde el reconocimiento de las parejas de hecho, la pensión de viudedad se percibirá al 100% de la pensión correspondiente, sin tener que acreditar el vínculo matrimonial.

5. El salario de inserción y pensión mínima se elevará a 100.000 ptas /mes, revalorizándose anualmente.

6. En defensa del sistema público de pensiones la CGT propone que se prohíba la utilización de las pensiones para facilitar las regulaciones de empleo.

7. CGT propondrá la creación de un impuesto sobre el valor añadido en empresas que utilicen robots y tecnologías que amorticen puestos de trabajo. De esta manera las empresas que tengan estas tecnologías pagarán un 20% de la plusvalía generada por dichas instalaciones.

8. El salario social que tenemos acordado en la plataforma reivindicativa de CGT cotizará a la Seguridad Social.

Además, se creará un grupo de trabajo que realice las tareas de seguimiento de la evolución de las pensiones y de orientación al conjunto de la CGT. Este grupo de trabajo coordinará el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones.

9. Posición de los sindicatos mayoritarios

A continuación se facilitan a grandes rasgos las posiciones de estas centrales sindicales. Un análisis más detallado de las mismas podemos encontrarlo en el apartado 10 de este mismo trabajo, en el Informe Jurídico.

¿ Qué dice CCOO de este Acuerdo?

Que es muy bueno porque lo han firmado ellos. El sector oficialista se ha puesto un montón de medallas, haciendo sombra sobre los aspectos negativos y proyectando luz sobre aquellos que le interesa destacar.

Volvemos a reproducir una cita que ya hemos utilizado antes:

Este acuerdo sobre las pensiones no ha sido firmado por la UGT, y ha contado con la oposición de los sectores críticos y de izquierda sindical de CCOO, que representan a un 30% de la afiliación del sindicato, así como con la contestación de otros grupos sindicales y sociales³¹.

La extensión de 9 a 12 años para la separación de fuentes de financiación, la ampliación de 60 a 61 años para el acceso a la jubilación anticipada, la previsión de negociación a partir del 2003 de un incremento de la base reguladora de las prestaciones a toda la vida laboral, y la falta de previsión de mejora de las bases de cotización de los desempleados mayores de 52 años, son las causas materiales esgrimidas por UGT para no suscribir el Acuerdo pero, sin duda, más relevancia ha tenido la división provocada por el anuncio de huelga general contra el Decretazo (...)³².

CCOO justifica la ampliación del plazo para esta separación financiera, de 9 a 12 años mas porque de efectuarse de inmediato, el superavit generado ampararía la pretensión empresarial de reducción de los costes de cotización³³.

La ampliación de las posibilidades de acceso a la jubilación anticipada se ha calificado por CCOO como el mayor logro sindical del Acuerdo. (...). El éxito sindical al que alude CCOO se refiere a la posibilidad de jubilación anticipada, que pretende dar solución a la realidad social de la legión de trabajadores expulsados del mercado de trabajo precisamente a partir de los 55 años de edad como media³⁴.

El acuerdo supone también algunas renunciaciones, como la mejora sustancial de las pensiones y de la protección al desempleo, objetivos básicos del movimiento sindical; favorece el aumento de los beneficios empresariales, afianza la segmentación social, deteriora el sistema de protección social y debilita la cultura universalizadora de los derechos sociales.

¿Y UGT qué dice?

Pues, lo contrario: que es malo porque no lo han firmado ellos. A continuación ofrecemos el resumen de por qué no han firmado, hecho por ellos mismos³⁵:

Se mantiene la desprotección de los más débiles; se debilita la Seguridad social; aumentan los riesgos para el sistema público de pensiones; no hay un verdadero derecho del trabajador a la jubilación anticipada voluntaria; y se asumen la decisión de aplicar dentro de 2 años un nuevo sistema de cálculo que supondrá el recorte de las pensiones.

El trabajador sólo podrá jubilarse si tiene 30 años cotizados, en lugar de 15 como ahora; se desequilibra la "jubilación flexible" porque mientras se dificulta la jubilación anticipada, se favorece la permanencia de trabajadores de más edad. Así, será más difícil la inserción laboral de los jóvenes.

8 de cada 10 pensionistas no obtendrán mejora alguna.

El sistema de cálculo se revisa en 2 años para tener en cuenta las cotizaciones de toda la vida laboral y no de los últimos 15 años.

Se incumple el Pacto de Toledo: que la Seguridad Social no cargase con los gastos del Estado.

Se incumple también el anterior Acuerdo de Pensiones: separación de fuentes a 31 de diciembre de 2000.

El Gobierno, con la firma de CCOO, se lava la cara de su imposición de la reforma laboral y allama el camino para el futuro recorte de las pensiones. Además los empresarios consiguen rebajas inmediatas de cotizaciones.

³¹ Antonio Antón, *Pensiones: un mal acuerdo*. Publicado en *Página Abierta*, nº 115, mayo 2001

³² Informe de F. Herrero.

³³ Íd. nota anterior

³⁴ Íd. nota anterior

³⁵ Propaganda de UGT

Realmente, ¿es esto una ruptura CCOO-UGT?

En realidad parece que no. Habrá que ver, por ejemplo, qué actitud toman ambos ante la cita de la huelga general. No parece que unos y otros sean muy diferentes, o hayan demostrado que piensen de manera distinta...

Lo sucedido con la firma de este Acuerdo es que las tendencias pactistas de la dirección de CCOO han profundizado la división formal entre CCOO y UGT. Su frágil unidad de acción ha sufrido un duro golpe.

10. Y todavía hay más sorpresas en curso...

El PP defiende la implantación de un sistema mixto de pensiones en que el Estado subvencionaría a los trabajadores que invirtieran en planes privados en el marco de la negociación colectiva. El Estado permitiría hacer aportaciones voluntarias de hasta un máximo del cuatro por ciento del salario bruto (...).

La Comisión no permanente del Pacto de Toledo (Trocóniz) se mostró favorable a la implantación de un sistema privado de pensiones, complementario al actual modelo público, que se nutre exclusivamente de las cotizaciones sociales de trabajadores y empresarios. La Administración (Calcerrada) comparte esta visión.

Este sistema sería similar al que se aplicará en Alemania el próximo año.

El Estado realizará aportaciones complementarias vía subvenciones en el caso de los trabajadores más desfavorecidos.

Schröder (gobierno socialdemócrata alemán) va a introducir un sistema mixto de pensiones en que el Estado dará incentivos fiscales y subvenciones a los trabajadores con sueldos más bajos o con hijos si invierten en planes complementarios a la pensión pública (...). La medida tendrá carácter voluntario.

El Director General del Banco de España (Malo de Molina) apuesta por la obligatoriedad de aplicar aquí un sistema mixto de pensiones. En cambio (...) el PP defiende una “*semiobligatoriedad*” de la medida a través del compromiso asumido por los trabajadores en la negociación colectiva³⁶

11. Informe Jurídico

A continuación reproducimos el informe jurídico que en fechas recientes ha elaborado el letrado y profesor de Derecho del Trabajo Félix Herrero Alarcón.

INFORME SOBRE EL ACUERDO DE 9 DE ABRIL SOBRE DESARROLLO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

I.- INTRODUCCIÓN

Con fecha 9 de abril de este año se hizo público el Acuerdo alcanzado entre el Gobierno, la patronal CEOE y CCOO con el objetivo declarado de “consolidar el sistema de la Seguridad Social en aras a la pervivencia de su estabilidad, saneamiento y equilibrio”, a cuyo fin se pretende incidir en el fortalecimiento del actual sistema de pensiones público y de reparto con el apoyo esencial del crecimiento económico y la creación del empleo.

Sin perjuicio de que tal como se apreciará, una buena parte de las medidas acordadas son coherentes con dicho objetivo, y ya se encontraban contenidas en las Recomendaciones del Pacto de Toledo y del Acuerdo Social de octubre de 1996, dos cuestiones se deben comentar en esta introducción: la primera,

³⁶ Este pequeño pastelillo que nos prepara el Gobierno del PP aparece a una página en la publicación económica *Expansión* de 23 de mayo de 2001.

que nos hallamos ante un Acuerdo pendiente de concreción normativa que por fortuna no se ha hurtado del necesario debate parlamentario como ya se hiciera con el RD Ley 5/2001, por lo que parece imprescindible su tramitación legislativa al afectar sus contenidos a la vigente Ley General de la Seguridad Social, así como a decisiones presupuestarias que se habrán de incluir previsiblemente en la Ley de Presupuestos para el 2002; la segunda cuestión es la referente a la fractura de la unidad de acción sindical entre UGT y CCOO que ha supuesto la falta de firma del mismo por UGT, que también ha sido excluida por ello de la Comisión de Seguimiento prevista en el ap. XIII del mismo y que se constituyó el 9 de mayo: pese a que la mayoría de los contenidos del Acuerdo se encontraban en la plataforma conjunta de ambos Sindicatos elaborada desde julio de 2000. la diferente valoración de la reacción sindical procedente frente al contenido y procedimiento de elaboración del RD Ley 5/2001, ha permitido al Gobierno inmunizarse respecto de la regresiva modificación contenida en esta disposición ofreciendo, en un momento estratégico medido, un conjunto de mejoras ya anunciadas y de indiscutible avance en su mayoría, pero insuficientes para quien valora este Acuerdo en el marco global de reformas del presente año. En efecto, la extensión de 9 a 12 años para la separación de fuentes de financiación, la ampliación de 60 a 61 años para el acceso a la jubilación anticipada, la previsión de negociación a partir del 2003 de un incremento de la base reguladora de las prestaciones a toda la vida laboral, y la falta de previsión de mejora de las bases de cotización de los desempleados mayores de 52 años, son las causas materiales esgrimidas por UGT para no suscribir el Acuerdo pero, sin duda, más relevancia ha tenido la división provocada por el anuncio de huelga general contra el Decretazo, y el entendimiento de que este Acuerdo constituye un cebo para evitar la unidad de acción y para justificar además la segunda vuelta de tuerca de la reforma del mercado de trabajo, que previsiblemente se canalizará a través de la modificación de la negociación colectiva en el Tit. III del Estatuto de los Trabajadores.

II.- FINANCIACIÓN DEL SISTEMA.

El primer bloque de medidas de importancia contenidas en el Acuerdo se refiere a la estabilidad y saneamiento financiero del sistema público de protección social, cuestión nuclear de la que depende su mantenimiento, y en la que han incidido las críticas más elaboradas para amparar la reducción de prestaciones y la potenciación de los sistemas privados complementarios.

En la línea de fortalecimiento de la financiación del sistema se adoptan las siguientes medidas:

1.- En primer lugar se establece un plazo máximo para la separación de la fuentes de financiación, de 12 años, que significa sencillamente, la adquisición del compromiso por parte del Estado de efectuar las aportaciones presupuestarias necesarias para cubrir la acción protectora de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, que en la actualidad sigue financiándose en buena medida, contra la previsión del art. 86 de la LGSS, a través de la recaudación por cotizaciones, que debería destinarse exclusivamente a la cobertura del régimen de prestaciones contributivas, para evitar el desequilibrio que en un sistema de financiación por reparto y no de capitalización, supone la sangría anual de casi un billón de pesetas transferidas del régimen contributivo al asistencial.

En efecto, esta medida es de la máxima importancia porque la pretendida crisis del sistema financiero que ampara las sucesivas decisiones de endurecimiento de los requisitos de acceso y cálculo de pensiones contributivas (es decir, las generadas por la cotización durante la vida laboral), no ha venido contemplando la irregular transferencia de recursos del sistema de protección contributivo, destinados a la cobertura del régimen asistencial, entre el que se encuentra la universalización de la asistencia sanitaria, las pensiones no contributivas o los complementos por mínimos, que deberían financiarse por todos los españoles con cargo a Presupuestos Generales antes del actual ejercicio económico del 2000 conforme a la Transitoria 14ª LGSS. Sin embargo, todavía en el presente año, casi el 100% de los complementos por mínimos (654.000 millones de 670.000) se sigue financiando con cargo a los recursos del régimen contributivo, dificultando la estabilidad y consolidación de éste.

La progresiva asimilación por los Presupuestos Generales desde el Pacto de Toledo, en el que se clasificaron estos desajustes, de la protección de la asistencia sanitaria o de las asignaciones por hijo a cargo, así como el incremento del número de cotizantes ha mejorado la situación financiera del sistema contributivo, que actualmente tiene un superavit de 1,2 billones anuales, del que más del 50% se sigue destinando a la cobertura de los complementos por mínimos, que deberían estar ya financiados por los Presupuestos Generales del Estado y no por los de la Seguridad Social.

CCOO justifica la ampliación del plazo para esta separación financiera, de 9 a 12 años mas porque de efectuarse de inmediato, el superavit generado ampararía la pretensión empresarial de reducción de los costes de cotización pero, igualmente ello desvela la insuficiencia de los argumentos que imputan a la crisis del sistema la justificación para los sucesivos recortes del régimen de prestaciones contributivas, cuya finalidad primordial (ampliación de periodos carenciales y de cálculo, establecimiento de topes máximos de pensiones) ha sido abonar el terreno para la expansión del régimen complementario privado de planes de pensiones.

2.- Junto con el compromiso de separación de fuentes de financiación se asume también la constitución de un Fondo de Reserva que, en un sistema de reparto se hace imprescindible para afrontar desfases de tesorería en eventuales situaciones críticas de desajuste entre cotizaciones ingresadas y prestaciones asumidas. Este Fondo, que no debe magnificarse como única garantía del sistema, se considera que en el 2004 debe ascender a 800.000 millones, importe en que se calcula el abono de una mensualidad del total del pago de todas las prestaciones periódicas que abona, con prorrata de pagas, la Tesorería General. A dicho fin, los excedentes en las cotizaciones sociales se destinarán preferentemente para la constitución del Fondo y guardando el "necesario equilibrio entre mejora de prestaciones y reducción de cotizaciones sociales", lo que se ha de poner en conexión con el superavit antes mencionado y con la dilatación del periodo de separación de fuentes, por lo que nos hallamos ante un objetivo perfectamente ejecutable que confiamos no se vea empañado por la reducción de cotizaciones patronales como compensación por la mejora de prestaciones contenida en el Acuerdo.

3.- También relacionado con la financiación, y a fin de evitar pérdidas de recaudación en el sistema, garantizando el acceso de los trabajadores a la integridad de sus prestaciones, se establece en el ap. XI una importante medida de control del cumplimiento empresarial de las obligaciones de cotización mediante el compromiso de remisión anual por la Tesorería General a todos los trabajadores de un documento-informe expresivo de la cuantía y número de cotizaciones ingresadas por los empresarios a fin de verificar la corrección de las mismas y promover oportunamente en su caso, la actuación de la Inspección. Igualmente se contempla la competencia de las Entidades Gestoras para efectuar declaraciones de responsabilidad directa empresarial en materia de prestaciones por incumplimiento de obligaciones de alta y/o cotización, evitando la judicialización obligada hasta ahora en esta materia.

Por contra, se prevé una limitación del principio de automaticidad de prestaciones, en virtud del cual ante un incumplimiento empresarial abona la prestación la Entidad Gestora subrogándose en los derechos y acciones del trabajador frente al empresario, estableciéndose que dicho anticipo se limite hasta la cuantía de dos veces y media el SMI, por lo que en el diferencial superior que pudiera generarse se elimina el anticipo y no quedará más alternativa que promover la reclamación directa al empresario, que puede en no pocas ocasiones, resultar infructuosa. El conocimiento a través del informe anual antes mencionado, de la realidad y efectividad de las cotizaciones resulta así especialmente relevante para evitar sorpresas que pueden resolverse, antes del hecho causante de una prestación, a través de las oportunas denuncias a la Inspección de Trabajo.

III.- JUBILACIÓN FLEXIBLE.

La ampliación de las posibilidades de acceso a la jubilación anticipada se ha calificado por CCOO como el mayor logro sindical del Acuerdo.

1.- El punto IV del mismo contempla en primer lugar, un conjunto de medidas para promover la permanencia en la actividad laboral de los trabajadores con 65 años, tales como la modificación de la jubilación parcial, exoneración de cotizaciones a los mayores de 65 años, posibilidad incluso de incremento del porcentaje de jubilación por encima del 100% con más de 35 años de cotización, y modificación del subsidio para mayores de 52 años a fin de evitar su pérdida automática al alcanzar el trabajador los 60 o 65 años de edad. En suma, parece quererse potenciar el mantenimiento de la actividad profesional de los trabajadores con derecho a pensión de jubilación, en línea con la derogación de la Adicional Décima de la LET. que se contenía en el RD Ley 5/2001, y que difícilmente se compagina con una realidad social en la que se reduce de forma progresiva la oferta de mano de obra en especial en las actividades profesionales clásicas, sin que se produzca una coherente reducción del tiempo de trabajo que reparta equitativa y adecuadamente el mismo. No parece pues que nos hallemos mas que ante declaraciones de intención cuya plasmación, de limitarse a lo expuesto, en modo alguno alterarán la tendencia real a la extinción de los contratos, no ya a los 65 años sino con mucha anticipación a dicha fecha. La bonificación incluso de cotizaciones a trabajadores con 55 años y 5 de permanencia en la

empresa, contemplada en el ap. XII del Acuerdo, contrasta notablemente con las sucesivas decisiones adoptadas por CCOO en numerosos expedientes de regulación, luego ratificados políticamente por la Autoridad laboral, de extinguir masivamente contratos de trabajadores sólo por el hecho de alcanzar esa edad, e incluso inferiores a fin de mejorar la cuenta de resultados de las empresas afectadas (el expediente de julio de 1999 en Telefónica, con más de 10.000 trabajadores afectados resulta ilustrativo al respecto).

2.- Pero, el éxito sindical al que alude CCOO se refiere a la posibilidad de jubilación anticipada, que pretende dar solución a la realidad social de la legión de trabajadores expulsados del mercado de trabajo precisamente a partir de los 55 años de edad como media. En efecto, la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada, aún con el efecto penalizador de un 8% de reducción por cada año que falte para los 65 de edad, y a partir de los 60, se halla restringida en la actualidad a los mutualistas antes de 1 de enero de 1967, lo que supone que apenas queden poco mas de un millón de trabajadores que puedan acogerse a esta posibilidad. Con la Ley 24/97 de 15 de julio y el RD 1647/97 de 31 de octubre se mejoró la situación, reduciendo el coeficiente del 8% al 7%, pero sólo para quienes reunieran además la cifra de 40 años de cotización bajo presupuestos complementarios que hicieron irrelevante la medida.

Ahora se contempla el acceso a la jubilación anticipada, además de conforme a la legislación anterior, también para los trabajadores a partir de los 61 años cuando tengan 30 de cotización, el cese no sea imputable al trabajador y éste permanezca 6 meses inscrito como demandante de empleo, disminuyendo los coeficientes reductores de la pensión en función del número de años de cotización acreditados, de forma que con 30 años o menos se mantiene el 8%, entre 31 y 34 es el 7,5%, entre 35 y 37 el 7%, entre 38 y 39 el 6,5% y a partir de 40 años o más es del 6%.

Sin duda constituye una mejora del régimen precedente, que se acompaña de la obligación de incluir en los expedientes de regulación de empleo, acuerdos de financiación de convenios especiales para mantener el nivel de las cotizaciones hasta los 65 años, con reparto del coste entre empresarios y trabajadores en la misma proporción que en activo (actualmente 23,6 y 4,7% para contingencias comunes).

UGT ha criticado este apartado por haber reducido la posibilidad de acceso a partir de los 61 años en lugar de los 60 como estaba previsto en la plataforma conjunta, y por no incluir el compromiso adicional de mejorar la base de cotización de los desempleados mayores de 52 años en activo a fin de evitar la reducción a mínimos que en las pensiones de jubilación sufren estos colectivos. En efecto, esta última medida, de indudable relevancia en la realidad social existente, no se contempla en el Acuerdo, que se limita a suprimir la extinción del subsidio por el acceso a la edad de jubilación contributiva pero sin alterar la protección mínima dispensada.

Ello, junto con el compromiso asumido por CCOO en el ap. V, de revisar a partir del año 2003 el sistema de cálculo de la base reguladora de las pensiones, para ampliar la misma de los 15 años previstos en dicha fecha, hasta la totalidad de la vida laboral del trabajador, con la consiguiente reducción de cuantías derivadas de la ampliación del periodo de cálculo y de la dificultad de contar con una estable y continuada vida de cotización, ha constituido el principal motivo de oposición de UGT al Acuerdo, por su incongruencia con la realidad de la situación financiera del sistema, no estabilizado por un retraso de la separación de fuentes sólo imputable a los propios poderes públicos.

IV.- MEJORA DE PRESTACIONES.

El ap. VI, así como también el VII y el VIII del Acuerdo abordan las principales medidas de mejora de prestaciones y que, bajo el principio de solidaridad, afectan a las siguientes:

1.- Viudedad.- Se contempla una mejora progresiva del porcentaje aplicable a la base reguladora, que pasará del 45% actual al 52%, e incluso al 70% en pensionistas con cargas familiares, estableciéndose la obligación de regular un nuevo marco de compatibilidades que por razones clientelistas de índole político nunca se ha abordado hasta el momento, y que posiblemente una vez regulado compense el coste efectivo de las mejoras previstas. Se prevé el mantenimiento de la pensión aunque se contraigan nuevas nupcias si se trata de personas mayores o discapacitadas (?), cuando la pensión sea la principal fuente de ingresos y se trate de personas con menores niveles de renta.

2.- Orfandad.- Se prevé la extensión de la edad para la percepción de la pensión hasta los 22 años con carácter general y 24 años si se es huérfano absoluto, siempre que, en todo caso el huérfano no trabaje o sus ingresos sean inferiores al 75% del SMI.

3.- Pensiones mínimas. También se contempla, sin concreción, el incremento de las pensiones mínimas de jubilación y de viudedad para menores de 65 años, que al parecer se elevarán hasta los mínimos establecidos para quienes han alcanzado esa edad, pasando por tanto de 54.905 y 64.850 ptas. a 62.455 y 73.550 ptas. mensuales. Igualmente se apunta la necesidad de incrementar las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), como sistema residual que aún subsiste para quienes generaron su derecho exclusivamente con cotizaciones hasta 1966, y que constituyen uno de los mínimos del sistema actual, que al parecer pasarán de 44.145 ptas. a 54.905 ptas. conforme a los materiales de trabajo de CCOO pues, tampoco aquí se concretan cuantías.

En todo caso, el incremento de estas pensiones se hacía imprescindible conforme a todos los programas electorales del pasado año, y suponen una afectación de casi 4 millones de pensionistas, mas de dos de viudedad, casi 260.000 de orfandad y más de un millón y medio en pensiones mínimas cuyo coste social no sólo es necesariamente asumible, sino también financieramente tal como se analizó por lo que resultaba incomprensible la falta de materialización de esta medida, dosificada con habilidad por el Gobierno en la actual coyuntura.

4.- También como mejora prestacional, se ha de situar la vieja reivindicación de acceso de los trabajadores autónomos, incluyendo a los trabajadores por cuenta propia de los regímenes agrario y del mar , a la pensión de incapacidad permanente total "cualificada", es decir, al incremento de la pensión del 55% al 75% cuando se alcancen los 55 años o mas y no se ejerza una actividad ni se tenga la titularidad de un establecimiento mercantil o industrial. Hasta ahora dicha posibilidad está limitada a trabajadores por cuenta ajena, si bien eximidos del requisito de probar una dificultad de encontrar empleo al ser ello un hecho notorio (art. 6.2 del D. 1646/72 y Sentencia del T. Co. 137/87 que declaró no discriminatoria su inaplicación a los autónomos).

5.- Por último, el ap. VIII del Acuerdo contempla, como consecuencia del progresivo aumento de la esperanza de vida y de la necesidad de integración de las personas minusválidas, un compromiso de estudio de las medidas a adoptar para una adecuada atención a la dependencia de esos colectivos en el marco de un sistema efectivo de protección social. Los trabajos deben estar finalizados antes del 30 de junio del año 2002 a fin de preparar los proyectos legislativos que, coordinando la actividad de todas las Administraciones, regulen los servicios necesarios para complementar la protección, promoción de la convivencia e integración social de las personas mayores y minusválidos.

V.- OTRAS CUESTIONES.

Como aspectos adicionales contenidos en el Acuerdo, susceptibles ya de enmarcarse en un cajón de sastre por su carácter instrumental respecto de los objetivos nucleares del mismo o por no tener la entidad para dedicarles un epígrafe específico, son de destacar los siguientes:

1.- Previsión en un año, de remisión a los Costes de un Proyecto de Ley de creación de la denominada Agencia de la Seguridad Social, que bajo los principios de simplificación, racionalización, economía de costes, eficacia y descentralización, consiga integrar orgánica y funcionalmente todas las actividades de afiliación, recaudación y gestión de prestaciones en la línea de la Recomendación 7ª del Pacto de Toledo, siendo dicho Organismo futuro, de participación institucional a los efectos de la presencia de organizaciones sindicales y patronales más representativas como ya ocurre con las actuales Entidades Gestora que la tienen prevista.

2.- El ap. X del Acuerdo insiste nuevamente en la necesidad de lucha contra el fraude que ya se contenía en la Recomendación 13ª del Pacto de Toledo, pero centrándola en la situación de incapacidad temporal, que junto con el desempleo se considera un potencial mecanismo de fraude, propiciando bajo dicho presupuesto un progresivo incremento de los sistemas de control que se seguirán potenciando bajo los auspicios de este Acuerdo, lo que previsiblemente llevará al establecimiento de nuevas medidas de aplicación indiscriminada y abusiva como las que ya se vienen practicando no sólo por las Mutuas sino significativamente por la Inspección Médica del INSALUD.

3.- Por su parte, ya se anticipó como el ap. XII del Acuerdo contempla bonificaciones para la cotización de trabajadores con 55 años o más y 5 años de antigüedad en la empresa, a partir del año 2002, y con una escala progresiva que va del 50% con 60 años al 100% con 65, sin que se concrete su proyección para la banda entre 55 y 60 años.

También se amplían las bonificaciones de las mujeres reincorporadas tras la baja por maternidad, hasta el 100% de la cotización por contingencias comunes durante el primer año tras aquella reincorporación, e igualmente se bonificará con una exención de cotización por contingencias comunes, salvo para incapacidad temporal, a los trabajadores con 65 años y 35 de cotización que continúen o reinicien su actividad laboral.

4.- Respecto de la denominada "previsión social complementaria", se acuerda una potenciación de los planes de pensiones de empleo a fin de facilitar la incorporación de los PYMES y empresarios individuales a planes de promoción conjunta, contemplándose también una mejor interacción entre los planes de empleo y la negociación colectiva, incluso en ámbitos supraempresariales, sin que se detalle en modo alguno cuáles serán las actuaciones normativas a seguir en cuestión tan compleja. Si se vuelve a insistir en la posibilidad de que la negociación colectiva pueda establecer criterios respecto de los sistemas de constitución de las comisiones de control, a fin de garantizar previsiblemente el papel predominante que CCOO está desarrollando en este ámbito, sustrayendo la capacidad de decisión de los trabajadores como potenciales partícipes para extrapolar los resultados de representación directa obtenidos en la empresa, al ámbito de los mecanismos de representación y participación en los planes. Una Mesa de Diálogo Social, en encargará de estas cuestiones según nos señala el ap. XII bis del Acuerdo.

5.- Por último, se prevé una Comisión de Seguimiento permanente del Acuerdo, que se ha constituido efectivamente en el plazo de un mes previsto, y restringida a las partes firmantes del mismo. El 9 de mayo se anunció en la prensa su constitución por el Gobierno, CEOE, CEPYME y CCOO, con la significativa ausencia de UGT que posiblemente haya de probar ahora la amarga medicina que le impuso a CCOO tras la firma del AES en 1985 (Sentencia T. Co. 39/86 de 31 de marzo). La Administración facilitará la infraestructura de medios técnicos y recursos para el funcionamiento de la Comisión.

Con independencia de las fechas que se han venido señalando para cada cuestión concreta, la urgencia general del Acuerdo se extiende, conforme al ap. XIV y último del mismo, hasta el año 2004 salvo en las medidas que tengan previsto un límite diferente.

Esperemos ahora el debate parlamentario de los contenidos y lo que ocurra en el previsiblemente inmediato envite de reforma de la negociación colectiva.

* * *

12. LA RESPUESTA NECESARIA

Ya han hecho la reforma laboral, luego han apretado más el tema de las pensiones, solo les queda la reforma de la Negociación Colectiva, para lo que ya han empezado a reunirse. A finales de este año 2001 supuestamente ya se habrán cargado todos los pequeños elementos que les molestaban y que estaban entre ellos y nosotros. Para seguir plantando cara tenemos la ocasión de la próxima huelga general. Y viene al caso citar **los Acuerdos de nuestro Decimocuarto Congreso:**

El valor que nosotros le damos a la movilización, a la confrontación social, sin la cual no podrían explicarse la mayoría de las conquistas del movimiento obrero, debe ser otra característica que nos identifique. La combinación entre movilización y negociación, de forma equilibrada (no matar moscas a cañonazos ni tampoco lo contrario) ha de ser una constante en nuestra práctica. Con la movilización, desde la acción directa, nos ponemos en situación de igualdad ante los poderes para poder negociar. Nos ganamos su "respeto" y, por tanto aumentan las posibilidades de llegar a un acuerdo beneficioso para los trabajadores, a quienes todos sabemos que nadie regala nada.

Puede parecer una obsesión de nuestra organización pero la movilización y la dinámica movilizadora son imprescindibles para el desarrollo de una Acción Sindical que sea creíble y que tenga garantías de éxito. Hay que recuperar la capacidad de movilización y enfrentarse sin miedo antes de que perdamos la

*oportunidad de hacerlo. Por supuesto, sin asomo de aventurismo. No es esa la estrategia de CGT. Nosotros apostamos por alcanzar acuerdos que nos permitan superar los límites impuestos **por patronal/gobierno/organizaciones sindicales**, dentro de los procesos de negociación, tal y como lo definen nuestros acuerdos. Empresa por empresa, sector por sector, territorio por territorio, la movilización es un instrumento necesario para hacernos avanzar, imponiendo reivindicaciones y aglutinando descontentos.*

Midiendo correctamente (posibilidades, fuerzas, tiempos, repercusiones, ...), cada convocatoria y aprovechando el potencial conjunto de la organización tanto en lo más general (concertación social, pensiones, vivienda, medio ambiente, salario social, ...), como en lo más concreto (negociación colectiva, ERE's, privatizaciones, despidos, ...).

La situación socioeconómica del Estado español exige una acción contundente. Mientras en nuestro país sean millones las personas que carecen de un salario digno para vivir, o mientras todavía haya más de un millón de hogares sin ningún tipo de ingreso, o mientras más de la mitad de la población activa esté bajo las garras de la precariedad, o mientras millones de puestos de trabajo sean en realidad puestos de servidumbre y de esclavitud, mientras esto continúe así, la CGT está obligada a movilizarse, y ante esa perspectiva tenemos que plantearnos la posibilidad de convocar cualquier tipo de movilización, incluida la huelga general. Debemos estar preparados para realizarla.

Ya es hora de desarrollar de una manera medida y sistemática los métodos de lucha con los que contamos, desde las asambleas hasta la huelga general, pasando por las movilizaciones clásicas, por las marchas contra el paro, la resistencia no violenta, la recuperación del mitin público, el boicot y las posibilidades que nos abre la tecnología de la comunicación. Para llegar desde un trabajo progresivo y evaluable, a la huelga general, a la que habría que dar continuidad con nuevas movilizaciones.

13. TEXTO DEL ACUERDO

ACUERDO PARA LA MEJORA Y EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL

INTRODUCCIÓN.

Las partes firmantes del presente Acuerdo, en el marco de las Recomendaciones del Pacto de Toledo y del Acuerdo Social de octubre de 1996, y dentro del objetivo de consolidación del Sistema de la Seguridad Social, han considerado la necesidad de que los modelos de Seguridad Social se embarquen en una senda de reformas que permitan su modernización en función de la evolución de las necesidades sociales. Reformas que deben incidir de manera positiva sobre los dos apoyos esenciales del Sistema: el crecimiento económico y la creación de empleo.

Estas iniciativas deben llevarse a cabo dentro de un marco de diálogo social, ya que éste es un instrumento sustancial en la definición y puesta en marcha de las adaptaciones necesarias en nuestro Sistema de Protección Social.

Por todo ello, en aras a la pervivencia de un Sistema estable, saneado y equilibrado, las partes consideran que, dada la naturaleza no contributiva de los complementos a mínimos, es el momento oportuno de establecer la ubicación definitiva de los mismos en cuanto a su financiación, así como el plazo máximo en el cual deberán ser financiados a través de aportaciones consignadas en los Presupuestos Generales del Estado.

Del mismo modo, es preciso establecer cuál es la cuantía idónea que debe alcanzar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, elemento central que permite garantizar su futuro. También es preciso determinar el destino de los excedentes que el nivel contributivo pueda presentar, con la finalidad de atender a los distintos intereses que confluyen en el Sistema.

Por ello, se considera que a la vez que se dota el Fondo de Reserva, los excedentes, si los hubiese, han de destinarse también de forma equilibrada a la mejora de las prestaciones y la reducción de las cotizaciones sociales, y todo ello de acuerdo con las Recomendaciones del Pacto de Toledo.

Asimismo, las partes creen llegado el momento de abordar iniciativas que permita al Sistema de Seguridad Social enfrentarse a los retos futuros. Por eso, se considera necesario introducir la jubilación flexible, seguir avanzando en la contributividad y equidad del Sistema, así como en la mejora de las prestaciones, prestando atención a las situaciones de dependencia.

A su vez, y desarrollando las Recomendaciones del Pacto de Toledo, se sigue avanzando en la convergencia de los Regímenes Especiales, en las medidas de lucha contra el fraude, así como en la responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social.

De igual forma, se considera necesario avanzar en la temática relativa a la previsión social complementaria. Finalmente, el Acuerdo aborda la estructura organizativa del Sistema al establecer el compromiso de la remisión a las Cortes Generales de un Proyecto de Ley de creación de la Agencia de la Seguridad Social, en el plazo de un año.

En consonancia con lo expuesto, las Partes firmantes acuerdan la adopción de las medidas que se contienen en los apartados siguientes.

I SEPARACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL.

Se culminará el proceso de separación de los recursos para la financiación de la acción protectora de la Seguridad Social, en la línea marcada por la Recomendación 1ª del Pacto de Toledo y las previsiones de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del Sistema de la Seguridad Social.

En tal sentido, y dada la naturaleza no contributiva de los complementos a mínimos se establecerá con carácter definitivo su ubicación, procediendo a las modificaciones normativas precisas en la legislación de Seguridad Social (artículo 86.2 y Disposición Transitoria 14ª de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

Asimismo, se fijarán en las Leyes de Presupuestos sucesivas aportaciones del Estado hasta la financiación total de tales complementos con cargo a las aportaciones del Estado, en un plazo que no superará los 12 años.

II APLICACIÓN DE EXCEDENTES.

Las partes firmantes consideran que sería un elemento útil de garantía para la consolidación del Sistema de la Seguridad Social que el Gobierno, previa consulta con las Organizaciones sociales, de acuerdo a las posibilidades económicas de cada momento y a la situación económica prevista, dedicase prioritariamente a la dotación del Fondo de Reserva los excedentes en cotizaciones sociales provenientes de las liquidaciones presupuestarias.

En todo caso, el Gobierno, a la vez que se dota el citado fondo y previa consulta con la Comisión de Seguimiento que se constituye en el apartado XIII del presente Acuerdo, establecerá el destino de los excedentes si los hubiere, de forma equilibrada a la mejora de las prestaciones y a la reducción de las cotizaciones sociales, y todo ello de acuerdo con las Recomendaciones del Pacto de Toledo.

III. FONDO DE RESERVA.

Partiendo de la importancia que la constitución del Fondo de Reserva ha tenido para el Sistema de Seguridad Social, las partes firmantes fijan la cuantía que debe alcanzar dicho Fondo en una mensualidad ordinaria del total de pago de prestaciones periódicas que realiza la Tesorería General de la Seguridad Social, más el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias de julio y diciembre, mensualidad que se estima se situará en el año 2004 en torno a los 800.000 millones de pesetas.

Sería deseable, de acuerdo con las orientaciones contenidas en el Plan de Estabilidad, incrementar la cuantía del Fondo hasta un importe de 1.000.000 de millones de pesetas.

Las partes firmantes consideran que la cuantía indicada de 800.000 millones deberá dotarse en la medida que lo permitan las posibilidades financieras, de forma que quede íntegramente ingresada en la cuenta abierta por la Tesorería General de la Seguridad Social en el Banco de España a finales del año 2004.

El Gobierno, en el plazo máximo de un año y previa consulta con la Comisión de Seguimiento a que se hace referencia en el apartado anterior, dictará las normas precisas que regulen los mecanismos de inversión del Fondo de Reserva, instrumentos de control y rendición de resultados, así como los supuestos de realización del referido Fondo de Reserva, que deberán limitarse a situaciones estructurales de déficit financiero del Sistema de la Seguridad Social en el nivel contributivo de las prestaciones del mismo.

IV. JUBILACIÓN FLEXIBLE

En los países de nuestro entorno político-geográfico y, concretamente, en el ámbito de la Unión Europea se están estableciendo medidas en orden a que la jubilación esté dotada de caracteres de flexibilidad y gradualidad, coordinando tales medidas con la repercusión que, cada vez con mayor incidencia, tiene la demografía en la evolución de los sistemas de pensiones.

En tal sentido, resulta conveniente modificar la regulación actual de la pensión de jubilación, de manera que la misma no impida una presencia social activa de los ciudadanos, teniendo en cuenta, a su vez, que ésta permanencia repercute en la propia autoestima del trabajador, tiene efectos positivos sobre el sistema de pensiones y, de modo más general, presenta indudables ventajas para el conjunto de la sociedad que, de esta forma, puede aprovechar las experiencias y los conocimientos de los trabajadores de más edad.

Conscientes las partes firmantes de la importancia de tales hechos, y atendiendo a la Recomendación 10ª del Pacto de Toledo, sobre flexibilidad de la edad de jubilación, dotando a la misma de los caracteres de gradualidad y progresividad, acuerdan:

1.- Se mantiene en 65 años, la edad mínima general de acceso a la pensión de jubilación en el Sistema de la Seguridad Social.

El Gobierno se compromete a presentar un estudio sobre la edad de jubilación, que recoja las experiencias del derecho comparado en esta materia.

2.- En el objetivo de lograr una mayor permanencia en la actividad, el Gobierno se compromete a introducir las modificaciones legales necesarias que posibiliten la adopción de las siguientes medidas:

- a) La modificación de la regulación de la jubilación parcial, de manera que se posibilite la compatibilidad entre el percibo de una pensión de jubilación y el desarrollo de actividades laborales desde el momento en el que se comience a percibir una pensión de jubilación a cargo del Sistema de Seguridad Social.
- b) La exoneración del pago de cotizaciones sociales, por contingencias comunes de los trabajadores de 65 ó más años, en los términos previstos en el apartado XII del presente Acuerdo.
- c) La aplicación de la medida anterior obliga, a su vez, a introducir en la legislación de la Seguridad Social otras modificaciones, como:
 - La posibilidad de acceder a las pensiones de incapacidad permanente, aunque el trabajador tenga 65 o más años y reúna las condiciones de acceso a la pensión de jubilación, cuando la causa originaria de la incapacidad derive de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.
 - Se modificará la regulación actual del subsidio por desempleo para mayores de 52 años de forma que éste ya no se extinguirá por el hecho de que el beneficiario alcance la edad a la que pueda tener derecho a una jubilación en su modalidad contributiva.
 - A efectos del cálculo de la pensión de jubilación, que corresponde al trabajador, la base de cotización a partir de los 65 años no podrá verse incrementada, respecto a la vigente en el ejercicio anterior, en un porcentaje superior al índice de precios al consumo más dos puntos porcentuales.
- d) Las medidas señaladas en las letras b) y c) anteriores se aplicarán a los trabajadores incluidos en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social con la excepción del párrafo segundo de la letra c).
- e) Se estudiará el desarrollo de medidas que posibiliten que el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación

pueda superar el 100%, respecto de aquellos trabajadores que permanezcan en activo más allá de los 65 años de edad y 35 años de cotización.

3.- Se modificarán las condiciones de acceso a la jubilación anticipada, del modo siguiente:

- a) Se mantendrán en su regulación actual, el acceso, por aplicación del derecho transitorio, a la jubilación a partir de los 60 años.
- b) A su vez, podrán acceder a la jubilación anticipada, a partir de los 61 años, los trabajadores afiliados a la Seguridad Social con posterioridad al 1 de enero de 1967, siempre que reúna los siguientes requisitos:
 - Estar incluidos en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los Regímenes Especiales que contemplan, actualmente el derecho de la jubilación anticipada.
 - Acreditar un período mínimo de cotización efectivo de 30 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias.
 - Que el cese en el trabajo no se haya originado por causa imputable al trabajador. En el caso de despidos colectivos, se requerirá que se trata de trabajadores pertenecientes a empresas sujetas a expedientes de regulación de empleo.
 - En el supuesto de extinción de contratos de trabajo derivados de un expediente de regulación de empleo, promovidos por empresas que no se encuentren incurso en un procedimiento concursal, aquél deberá llevar como anexo un acuerdo en cuyas cláusulas se obliguen a financiar un convenio especial con la Tesorería General y hasta la edad de 65 años, y cuyo coste deberá ser soportado, salvo pacto en contrario, por empresario y trabajadores en la misma proporción en que se cotiza por contingencias comunes en el Régimen General de la Seguridad Social.
 - Asimismo será necesario que el trabajador se encuentre inscrito en las oficinas del Instituto Nacional de Empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses a la fecha de solicitud de la jubilación anticipada.
- c) El coeficiente reductor aplicable a la pensión de jubilación cuando se acceda a la misma a una edad inferior a los 65 años, en cualquiera de los supuestos señalados en las letras a) y b) anteriores, será el siguiente:

Años de cotización efectiva acreditados	% por cada año que falte para los 65 años
40 ó más	6
38-39	6,5
35-37	7
31-34	7,5
30 ó más	8

Por otro lado, se estudiará la actual situación de aquellos pensionistas que ya hayan accedido a una pensión de jubilación anticipada, en orden a posibilitar la mejora de la pensión de jubilación que vienen percibiendo, todo ello de acuerdo con las posibilidades financieras del Sistema.

V. CONTRIBUTIVIDAD Y EQUIDAD DEL SISTEMA.

En el marco de las orientaciones de la Recomendación 9ª del Pacto de Toledo, y teniendo en cuenta, a su vez, los principios que inspiraron el apartado J) del Acuerdo Social de 1996, resulta necesario profundizar en los criterios de contributividad, de manera que se logre una mayor proporcionalidad entre el esfuerzo de cotización y el nivel de prestación alcanzado, en aras a lograr una mayor equidad en las pensiones y dar una mayor estabilidad al Sistema, todo ello sin perjuicio del reforzamiento de la solidaridad.

En este marco, y manteniendo el actual método de actualización de las bases de cotización, se revisará el sistema de cálculo de la base reguladora, de manera que se tengan en cuenta, de forma progresiva, el esfuerzo realizado por el trabajador a lo largo de su vida laboral.

En este sentido, deberá estudiarse en profundidad el efecto que en las prestaciones han producido las medidas adoptadas en 1996, y ello con el objetivo de reforzar el carácter contributivo y la equidad del Sistema en el cálculo de aquéllas.

Por ello las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen, en el año 2003, una vez finalizado el período transitorio de ampliación del cálculo de la base reguladora hasta 15 años, a tomar las medidas oportunas para que se adopte la forma más idónea para el cálculo de las prestaciones.

VI. MEJORA DE PRESTACIONES DEL SISTEMA.

La solidaridad es un principio básico de un sistema público de Seguridad Social. En la pasada legislatura, y como consecuencia de los Acuerdos alcanzados entre ambas partes, se ha logrado un reforzamiento del principio indicado, lo cual ha motivado la mejora de determinadas prestaciones del Sistema.

Convencidas ambas partes de la necesidad de profundizar en la aplicación de la solidaridad, con especial incidencia en aquellas situaciones de mayor necesidad o de cuantía de pensión más reducida, acuerdan las siguientes medidas:

- 1.- Pensión de viudedad.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

Se introducirán, respecto de la pensión de viudedad, las siguientes modificaciones:

- a) Mejora, con carácter general y de forma progresiva, del porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora, a efecto del cálculo de la pensión de viudedad. Este porcentaje pasará de forma gradual del 45 % al 52 %.
- b) En el supuesto de pensionistas de viudedad con cargas familiares, y que la pensión de viudedad constituya la principal fuente de rentas, el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora quedará fijado gradualmente en el 70%. A tales efectos, el concepto de cargas familiares será el aplicable en las pensiones mínimas de viudedad para beneficiarios con menos de 60 años y cargas familiares.
- c) Se aprobará un nuevo marco de compatibilidades de la pensión de viudedad, permitiendo el mantenimiento en el percibo de esta pensión, aunque el pensionista contraiga nuevas nupcias, en los supuestos en que concurren simultáneamente las siguientes circunstancias:
 - Que se trate de personas mayores o incapacitadas.
 - Que la pensión de viudedad constituya la principal fuente de ingresos del pensionista.
 - Que se trate de personas con menores niveles de renta.

2.- Pensión de orfandad.

Se incrementará el límite de edad para la percepción de la pensión de orfandad, en los supuestos de que el huérfano no trabaje o cuando, haciéndolo, los ingresos percibidos no superen el 75% del salario mínimo interprofesional, de la forma siguiente:

- Con carácter general: 22 años.
- En los supuestos de orfandad absoluta: 24 años.

3.- Pensiones mínimas.

Se incrementará la cuantía de las pensiones mínimas siguientes:

- Pensiones mínimas de jubilación con beneficiarios de menos de 65 años.
- Pensiones mínimas de viudedad para beneficiarios con menos de 65 años.
- Pensiones no concurrentes del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).

VII. CONVERGENCIA DE RÉGIMENES ESPECIALES.

En aplicación de los principios de la Recomendación 4ª del Pacto de Toledo y del apartado I del Acuerdo Social de 1996, durante la presente legislatura se han ido produciendo avances en la convergencia de determinados Regímenes Especiales de la Seguridad Social

con el Régimen General, básicamente en el ámbito de la cotización.

Teniendo en cuenta la favorable evolución del Régimen de Autónomos, resulta conveniente introducir las medidas que mejoren su marco de acción protectora, de forma que la misma vaya acercándose a la dispensada en el Régimen General, ante supuestos homogéneos.

En tal sentido, se acuerda incluir en la acción protectora dispensada por el Régimen de Autónomos la prestación de incapacidad permanente total "cualificada", cuando el trabajador autónomo tenga 55 años o más años y no ejerza una actividad, ni sea titular de un establecimiento mercantil o industrial.

La medida anterior se aplicará, de igual modo y con los requisitos señalados, a los trabajadores por cuenta propia de los Regímenes Especiales Agrario y de Trabajadores del Mar, si bien la referencia al establecimiento mercantil o industrial se entenderá realizada a la explotación agraria o marítimo-pesquera.

De igual modo, se incluirá en la acción protectora dispensada en el Régimen de Autónomos la cobertura de los riesgos profesionales, estableciéndose, asimismo, las correspondientes cotizaciones.

A su vez, aparte de la estructuración del Sistema en dos niveles, contributivo y no contributivo, para superar la deficiente estructura formal actual, se estimulará la simplificación e integración de Regímenes, de manera que se vaya haciendo realidad la Recomendación número 6 del Pacto de Toledo para que, "a medio o largo plazo, todos los trabajadores o asimilados queden encuadrados o bien en el Régimen de Trabajadores por Cuenta Ajena o bien en el Régimen de Trabajadores por Cuenta Propia", sin perjuicio de contemplar "las peculiaridades específicas y objetivas de los colectivos encuadrados en los sectores marítimo-pesquero y de la minería del carbón, así como de los trabajadores eventuales del campo".

Dicha convergencia y simplificación deberá iniciarse por la inclusión de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y seguirse sucesivamente respecto de los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, sin perjuicio de mantener las especialidades que procedan y, en definitiva, instituir el sistema o los sistemas especiales que se consideren procedentes en materia de afiliación, altas, bajas, cotización o incluso recaudación.

Así mismo, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la discriminación de la mujer agraria en orden a su inclusión en el Régimen Especial Agrario, así como se implementarán las medidas legales oportunas tendentes a asegurar el encuadramiento y afiliación correctos de los trabajadores agrarios.

Finalmente, las partes firmantes acuerdan la constitución de una Mesa que tenga como misión el análisis, de la integración en el Régimen General de los trabajadores por cuenta ajena

del Régimen Especial Agrario, de acuerdo con las Recomendaciones del Pacto de Toledo.

VIII. DEPENDENCIA.

La Seguridad Social, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, se ha implicado, de manera directa, en una serie de políticas globales y coordinadas dirigidas a las personas mayores o minusválidas, que están incidiendo en una triple dirección:

- En el establecimiento de un marco de prestaciones económicas sustitutivas de salarios o compensadoras de necesidades que protegen a las personas mayores frente a cualquier contingencia y propician un entorno de cobertura que, tras las importantes reformas introducidas en los últimos años como consecuencia del desarrollo del Pacto de Toledo, conjuga de manera equilibrada los principios de contributividad, equidad y solidaridad.
- En el despliegue de un modelo sanitario universalizado que tiene en cuenta las concretas necesidades de este colectivo mediante el desarrollo de especialidades, a las que tienen acceso con toda la amplitud requerida y en condiciones de igualdad.
- En el desarrollo de un conjunto de servicios que complementen a las pensiones y a la asistencia sanitaria a través de múltiples programas que promocionan la convivencia y la integración social y familiar de las personas mayores dentro de un entorno más humano y participativo. En tal sentido, debe recordarse el permiso parental recogido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ahora bien, las partes firmantes son conscientes de que el fenómeno de la dependencia está adquiriendo actualmente una dimensión inédita, debido, básicamente, al aumento de la esperanza de vida y de que su solución eficaz exigirá del esfuerzo de todas las Administraciones, y del conjunto de la Sociedad, y de respuestas imaginativas en los diversos órdenes que comportan la atención adecuada de las personas que requieren especiales cuidados y de aquéllas que las asistan.

Al estar transferidos los Servicios Sociales a las Comunidades Autónomas y en algunas materias a las Corporaciones Locales, y estando próxima la culminación de las transferencias sanitarias, la atención de la dependencia debe ser impulsada y compartida por las tres Administraciones Públicas, sin perjuicio de que la Administración General del Estado deba jugar un papel de impulso en la cobertura social de la contingencia indicada contribuyendo, de esta forma, a garantizar la igualdad, en todo el Estado, de acceso a prestaciones y programas por parte de las personas dependientes.

Se considera, por tanto, necesario abrir un período de análisis y debate social sobre como debe garantizarse la atención a la dependencia en nuestro país y el papel que ha de jugar el Sistema de Protección Social en su conjunto, en orden a que, antes de finalizar la presente legislatura, pueda estar diseñada y aprobada una política de atención a la dependencia, con el rango normativo oportuno.

En consecuencia, en el plazo de tres meses desde la firma del Acuerdo, se constituirá una Comisión de Trabajo con la participación de los ámbitos competentes de las tres Administraciones Públicas, con la finalidad de llevar a cabo un análisis y elaborar las propuestas adecuadas sobre el marco jurídico en el que ha de incardinarse la cobertura de las situaciones de dependencia, así como para la elaboración de las líneas básicas de actuación en esta materia, cuyos trabajos deberán estar finalizados antes del 30 de junio del año 2002.

IX. AGENCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La actual estructura organizativa de la Seguridad Social, que supuso una indudable mejora frente a los esquemas de gestión anteriores, no responde adecuadamente a los nuevos planteamientos que se derivan de la realidad actual. Por ello, resulta conveniente llevar a la práctica el contenido de la Recomendación 7ª del Pacto de Toledo, mediante la constitución de una Agencia de la Seguridad Social que logre una integración orgánica y funcional de las funciones de afiliación y recaudación y de gestión de prestaciones.

Para ello, el Gobierno se compromete, previa consulta con las Organizaciones Sociales, en el plazo máximo de un año, a remitir a las Cortes Generales el Proyecto de Ley de creación de la Agencia de la Seguridad Social, a fin de que la gestión y administración de la Seguridad Social se lleve a cabo con sujeción a principios de simplificación, racionalización, economía de costes y eficacia social, además de descentralización funcional.

X. LUCHA CONTRA EL FRAUDE.

1. Incapacidad temporal.

En el marco de la Recomendación 13ª del Pacto de Toledo, resulta preciso continuar con las medidas de mejora de gestión de la incapacidad temporal (IT) de modo que, dando cobertura a las situaciones reales de imposibilidad de acceder al trabajo en caso de enfermedad o accidente, se evite la utilización indebida de esta prestación:

En este objetivo:

- Se establecerán las medidas necesarias que impidan la concatenación abusiva de la IT con la prestación de desempleo.
- Se articularán las medidas que eviten la prolongación indebida de la prestación, en los casos en que el trabajador que es llamado a reconocimiento médico por los servicios médicos de la Entidad responsable del pago de la prestación, no acuda a los mismos sin causa justificada.

- Se incrementarán las medidas de coordinación necesarias entre las Entidades responsables del pago de la prestación de IT y el INSALUD y los Servicios de Salud, que permitan un mejor control de las situaciones de IT.

2. Otras medidas

- Se adoptarán las medidas normativas necesarias para incluir a los trabajadores en el Sistema de la Seguridad Social y en el Régimen que corresponda, de forma que se adecúe correctamente el encuadramiento a la actividad económica realizada.
- Asimismo, también se adoptarán las medidas adecuadas para evitar afiliaciones de trabajadores de forma indebida en el Régimen Especial Agrario.
- A su vez, deberá estudiarse la situación de las personas que, carentes de las debidas licencias o permisos administrativos de actividad, hoy están encuadrados indebidamente en el Sistema.

XI. RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

La regulación actual data del año 1966. La evolución experimentada por el Sistema de la Seguridad Social desde entonces ha originado un desfase entre la citada regulación y las nuevas realidades sociales, de manera que resulta notoria su falta de adecuación a las circunstancias presentes.

De ello deriva la necesidad de abordar una reforma de las líneas legales que han de configurar el instituto de la responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social, reforma que ha de tener como pilares fundamentales los siguientes principios:

- Mantenimiento de las garantías del trabajador para acceder a la protección del Sistema de la Seguridad Social.
- Una adecuada combinación del alcance y de las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones de afiliación y/o de cotización por parte de las empresas, de manera que la aplicación del principio anterior no origine, de forma total o parcial, una exoneración de la responsabilidad.
- La necesidad de preservar el equilibrio financiero del Sistema de la Seguridad Social.

De acuerdo con tales principios, se considera conveniente la adopción de las siguientes medidas:

1. Adecuar la aplicación del principio de automaticidad de las prestaciones, limitando el anticipo por parte de la Entidad Gestora o Colaboradora exclusivamente hasta la cuantía de dos veces y media el salario mínimo interprofesional.

En orden a la aplicación de la citada medida, la Tesorería General remitirá anualmente a cada trabajador un documento-informe expresivo de la cuantía y número de las cotizaciones que consten en sus registros fruto de las declaraciones e ingresos efectuados por los empresarios.

2. Proceder al desarrollo normativo oportuno en esta materia, a efectos de dotar de mayor eficacia y agilidad al actual procedimiento declarativo de la responsabilidad empresarial, pudiendo atribuir las competencias necesarias a las Entidades Gestoras, fundamentalmente en relación con las prestaciones que reconoce el Sistema de la Seguridad Social.

3. Condicionar el reintegro, por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social del importe de las prestaciones anticipadas por dichas Entidades Colaboradoras a que, con carácter previo a la efectividad de dicho reintegro, se proceda a la declaración administrativa o judicial de insolvencia del empresario declarado responsable.

XII. REDUCCIONES Y BONIFICACIONES EN LA COTIZACIÓN.

En este ámbito, se considera procedente establecer las siguientes medidas:

1. Con la finalidad de ampliar y mejorar la situación de las mujeres trabajadoras, se ampliarán las bonificaciones que actualmente reciben las mujeres en activo. Consecuentemente, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, los empresarios, cuando se produzca la reincorporación al puesto de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de la aportación empresarial de la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante el período máximo de un año.

2. Los trabajadores con más de 50 años tienen problemas para mantenerse o reintegrarse en el mercado laboral. Medidas como la revisión de la oferta formativa, la implementación de políticas activas específicas o el desarrollo de programas de asesoramiento y orientación a las empresas deben ser acompañadas de reducción de cotizaciones sociales, con la finalidad de mantener en la vida laboral a este colectivo. Con ello se estará contribuyendo a lograr el objetivo de que permanezcan laboralmente activos más allá de la edad ordinaria de jubilación, según la Recomendación 10ª del Pacto de Toledo. Los trabajadores contratados con 55 o más años de edad y que tengan una antigüedad en la empresa de 5 o más años gozarán de una bonificación o reducción gradual de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo en lo que se refiere a la incapacidad temporal, hasta cumplir los 65 años. En el supuesto de que no se acredite la antigüedad citada, la medida anterior será de aplicación a partir del momento en que el trabajador cumpla dicho requisito.

Dicha medida comenzará a hacerse efectiva a partir del primero de enero del año 2002, de

forma que las bonificaciones o reducciones de la cuota patronal por contingencias comunes, salvo en lo que se refiere a la incapacidad temporal, sean del 50 por ciento respecto a los trabajadores de 60 años de edad, aumentando gradualmente de modo que a los 65 años de edad las mismas alcancen el 100 por cien.

Las bonificaciones o reducciones deberán extenderse sucesivamente hasta que sean de aplicación a las cotizaciones del colectivo de trabajadores con más de 55 años de edad.

3. Asimismo y con la finalidad de incentivar la prolongación en la actividad laboral de los trabajadores que alcancen la edad legal de jubilación, se exonerará del pago de cotizaciones sociales, por contingencias comunes, salvo en lo que se refiere a la incapacidad temporal, correspondientes a los trabajadores que reúnan las siguientes circunstancias personales:

- Tener una edad igual o superior a 65 años.
- Acreditar 35 años efectivos de cotización a la Seguridad Social, sin tener en cuenta, a estos efectos, la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En el supuesto de que no se acredite, en la fecha del cumplimiento de los 65 años, 35 años efectivos de cotización, la exoneración de las cotizaciones sociales indicada se iniciará a partir de la fecha en que se acredite el número de años de cotización señalado.

- La voluntariedad del trabajador, en orden a decidir libremente, la continuación o la reiniciación de su actividad laboral.

XIII. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

La previsión social complementaria prevista en la Constitución como parte del sistema de protección social, ha tenido un importante desarrollo en los últimos años. Con el fin de favorecer esta misma evolución en aquellos ámbitos donde actualmente es menor, se considera necesario abordar el marco regulador vigente, con objeto de, valorando la situación actual, introducir modificaciones al mismo.

Deberá estudiarse la actual situación de los planes de pensiones de empleo, a fin de potenciar los mismos, favoreciendo su desarrollo e implantación, facilitando la incorporación de las PYMES y de los empresarios individuales, así como de sus trabajadores, a planes de empleo de promoción conjunta o, en su caso, propios. La actuación se dirigirá, preferentemente, a impulsar la utilización de los planes de pensiones de promoción conjunta.

Se mejorará la interacción de los planes de empleo con la negociación colectiva, compatibilizando el ámbito supraempresarial con los acuerdos a nivel de empresa para tener en cuenta circunstancias específicas.

Se concretará la definición de las contingencias previstas en la normativa de planes de pensiones.

Asimismo, las partes se comprometen a estudiar la situación de la previsión social complementaria, con el propósito de proponer las mejoras necesarias que permitan su adaptación permanente a la realidad en que se desenvuelve. Entre otras cuestiones, se abordará la problemática de las Comisiones de Control de los Planes y Fondos de Pensiones, facilitando que, en determinados supuestos, la negociación colectiva establezca criterios al respecto. Asimismo, se analizará con detalle el papel de la negociación colectiva en materia de Planes y Fondos de Pensiones.

Deberán modernizarse las posibilidades de gestión e inversión de los fondos de pensiones en el contexto de la Unión Europea.

El desarrollo de los trabajos y conversaciones que se van a desarrollar en esta materia, con atención especial a la mejora de la interacción de los planes de pensiones de empleo con la negociación colectiva, deberá realizarse en el marco del diálogo social.

XIV COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO.

Para el análisis y el seguimiento del Acuerdo y, en general, de la evolución del Sistema de la Seguridad Social, se acuerda la constitución de una Comisión integrada por las partes firmantes del presente Acuerdo.

Dicha Comisión aprobará sus propios procedimientos y contará con los medios que resulten precisos para el cumplimiento de la misión y función que tienen encomendadas.

La Comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes, desde la firma del presente Acuerdo, realizando sus funciones durante la vigencia del mismo. La Administración facilitará a este respecto los medios técnicos y los recursos oportunos para el adecuado funcionamiento de esta Comisión.

XV DURACIÓN DEL ACUERDO.

El presente Acuerdo extenderá su vigencia hasta el año 2004. No obstante, este límite temporal no será de aplicación para aquellos supuestos o medidas para las que se establece específicamente un límite diferente.

Madrid, 9 de abril de 2001.

- Por el Gobierno: **José María Aznar López**. Presidente del Gobierno

- Por la Confederación de Comisiones Obreras: **José María Fidalgo Velilla**

- Por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales: **José María Cuevas Salvador**.

- Por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa: **Antonio Masa Godoy**

SECRETARIADO PERMANENTE DEL COMITÉ CONFEDERAL

C/ Sagunto, 15 - 1º - 28010 Madrid

Tfnos: (91) 4470572 / 4475769 / 5931628 - Fax: (91) 4453132

CONFEDERACIONES TERRITORIALES DE LA C.G.T. - COMITÉS CONFEDERALES

CONFEDERACIÓN DE ANDALUCÍA
C/ Alfonso XII, 26 - 41002 - Sevilla

Tel. (95) 456 42 24
Tel. (95) 456 49 92
Fax (95) 456 42 24

CONFEDERACIÓN DE ARAGÓN
C/ Don Jaime I, 44 - Ppal Dcha. - 50001 - Zaragoza

Tel. (976) 29 16 75
Fax (976) 39 23 06

CONFEDERACIÓN DE ASTURIAS
C/ Sanz Crespo, 3 - 3ª y 5ª - 33207 Gijón (Asturias)

Tel. (98) 534 34 67
Fax (98) 534 34 56

CONFEDERACIÓN DE BALEARES
C/ Colón, 7 - 1º - 07001 - Palma de Mallorca

Tel. (971) 72 49 05
Fax (971) 72 49 05

CONFEDERACIÓN DE CANARIAS
C/ León y Castillo, 11 - 2º - 35003 - Las Palmas de Gran Canaria

Tel. (928) 36 14 23

CONFEDERACIÓN DE CANTABRIA
C/ San Luis, 10 E - Bajo - 39010 - Santander
Correspondencia: Apdo. de Correos 809 - 39080 - Santander

Tel. (942) 37 30 20
Fax (942) 37 30 20

CONFEDERACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN
C/ Dos de Mayo, 15 - 47004 - Valladolid

Tel. (983) 39 91 48
Fax (983) 39 91 48

CONFEDERACIÓN DE CATALUNYA
C/ Vía Layetana, 18 - 9º - 08003 - Barcelona
Correspondencia: Apdo. de Correos 999. 08080 - Barcelona

Tel. (93) 268 45 52
268 47 22
Fax (93) 310 71 10

CONFEDERACIÓN DE EUSKADI
C/ Rubxa, 6 - entresuelo - 01001 - Vitoria (Gasteiz)

Tel. (948) 22 47 66
Fax (948) 21 23 99

CONFEDERACIÓN DE EXTREMADURA
C/ Meléndez Valdes, 18 - 2º lqda. - 06001 - Badajoz
Correspondencia: Apdo. de Correos 231 - 06001 - Badajoz

CONFEDERACIÓN DE GALICIA
C/ Urzaiz, 81 - 36204 - Vigo (Pontevedra)

Tel. (986) 43 14 76
Fax (986) 43 14 76

CONFEDERACIÓN DE MADRID- CASTILLA LA MANCHA
C/ Alenza, 13 - 1º - 28003 - Madrid

Tel. (91) 554 72 05
554 77 02
554 79 04
Fax (91) 554 73 04

CONFEDERACIÓN DEL PAÍS VALENCIA Y MURCIA
Avda. del Cid, 154 - bajo - 46014 - Valencia

Tel. (96) 383 44 40
383 44 56
Fax (96) 383 44 47