

Guadernos

23 Cuadernos de
información sindical
2011

Guadernos

**CCOO ante el Acuerdo Social y Económico
para el crecimiento, el empleo y
la garantía de las pensiones**



CCOO ante el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Número 23 • Nueva etapa

© Madrid, febrero 2011

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-8427-2011

Impreso en papel FSC

ÍNDICE

Presentación	5
Acuerdo Social y Económico	7
I. Introducción	9
Parte 1ª	
II. Pensiones (Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones)	13
Acuerdo sobre Políticas Activas de Empleo y otras materias de índole laboral	21
III. Acuerdo sobre Política Industrial, Política Energética y Política de Innovación ...	29
Parte 2ª	
IV. Compromiso bipartito entre el Gobierno y las organizaciones sindicales para el tratamiento de cuestiones relativas a la Función Pública	37
Parte 3ª	
V. Acuerdo bipartito entre las organizaciones sindicales y empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva	38
Resolución aprobada por el Consejo Confederal de CCOO sobre el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones	41
CCOO ante el acuerdo para la reforma del sistema público de pensiones	49
Ideas fuerza del acuerdo	51
Resultados de la reforma	56
La necesidad de la reforma	60
Contenidos de la reforma	62
Anexo: Conceptos básicos (definiciones)	76

Presentación

Un acuerdo para reforzar derechos

El 2 de febrero de 2011 se firmó en el Palacio de la Moncloa el *Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones*, cuyo texto reproducimos en este cuaderno. El acuerdo contiene capítulos de especial trascendencia (pensiones, políticas activas de empleo, política industrial, energética y políticas de innovación), un compromiso bipartito entre las organizaciones sindicales y el Gobierno para el tratamiento de cuestiones relativas a la Función Pública y un acuerdo bipartito entre sindicatos y organizaciones empresariales para la reforma de la negociación colectiva.

Después de la huelga general del 29 de septiembre y de las movilizaciones del 15 y 18 de diciembre, CCOO consideró imprescindible elevar el tono de la propuesta sindical y emplazar a las organizaciones empresariales y al Gobierno a un nuevo proceso de diálogo social que abordara un ambicioso programa de reformas para reconducir las políticas más lesivas del Ejecutivo: *mercado de trabajo, protección social, negociación colectiva, Función Pública y política industrial*. Los sindicatos fuimos conscientes entonces de que, si bien la tarea resultaba compleja, la coyuntura social y política podía ayudar a sacarlo adelante. A la vuelta de la esquina hay elecciones municipales y autonómicas y ya se sabe que en tiempo de elecciones las fuerzas políticas y los poderes públicos son más *sensibles* a las demandas sociales. Además, y no es un asunto menor, el cambio registrado en la cúpula patronal ayudó a recuperar un nuevo clima de diálogo social.

De esta forma, en las últimas semanas de diciembre y a lo largo del mes de enero, todas las partes se pusieron manos a la obra y abordaron un intenso periodo de diálogo y negociación, apurando los días y las horas, para tratar de modificar algunos compromisos políticos anunciados por el Gobierno que nos parecían inaceptables (fin a la ultratractividad de los convenios, supresión de la ayuda a las personas sin empleo, ratificación sin matices de la reforma laboral, jubilación obligatoria y generalizada a los 67

años, entre otros). La negociación no estuvo exenta de tensiones y amenazas de ruptura, sobre todo derivadas de las decisiones que el Gobierno parecía haber tomado y que no estaba dispuesto a reconsiderar. Finalmente, la propia evolución de la situación política y económica y la voluntad de acuerdo acabaron imponiéndose a los distintos escarceos y tentaciones de imponer por decreto las consecuencias del desacuerdo.

Afortunadamente, el pacto alcanzado supo responder a los retos del sistema público de pensiones –pagar más pensiones, durante más tiempo y de mayor calidad– desde la reafirmación de un modelo (público, contributivo, solidario y de reparto) que hemos de poner en valor porque son muchos y poderosos los grupos económicos, financieros y políticos empeñados en la capitalización y privatización del sistema. Hemos conseguido parar el propósito del Ejecutivo de acabar con la ultractividad de los convenios y se ha dado un impulso a la negociación de las organizaciones empresariales y sindicales para la reforma de la negociación colectiva. Además se ha establecido un compromiso bipartito del Gobierno y los sindicatos para abordar en la Mesa de la Función Pública las cuestiones que afectan a los empleados públicos, y se ha avanzado en distintas propuestas pactadas en política industrial, energética y de innovación.

El acuerdo ahora hay que explicarlo a los trabajadores y trabajadoras. Hay que poner en marcha una gran campaña de información que llegue a todos los centros de trabajo, a todos los rincones del país. Todas las estructuras del sindicato deben emplearse a fondo.

Ignacio Fernández Toxo

Secretario general de la CS de CCOO

Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones

I. Introducción

Parte 1ª

- II. Pensiones (Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones).
- III. Acuerdo sobre Políticas Activas de Empleo y otras materias de índole laboral
- IV. Acuerdo sobre Política Industrial, Política Energética y Política de Innovación

Parte 2ª

- V. Compromiso bipartito entre el Gobierno y las organizaciones sindicales para el tratamiento de cuestiones relativas a la Función Pública

Parte 3ª

- VI. Acuerdo bipartito entre las organizaciones sindicales y empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva

I. Introducción

El diálogo social ha sido desde la transición a la democracia uno de los elementos que han contribuido a configurar de manera decisiva la regulación de nuestro sistema social y laboral. Forma parte esencial, por tanto, de la historia de nuestras relaciones laborales democráticas y ha sido fundamental en el proceso de consolidación y desarrollo de nuestro Estado social y democrático de Derecho.

No se puede atribuir a la casualidad, por ello, que uno de los primeros actos políticos de las dos últimas legislaturas haya sido la firma de declaraciones entre el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT para subrayar la importancia de un diálogo social reforzado y enmarcar sus ámbitos, sus contenidos y sus procedimientos.

Después de una legislatura pasada en la que, en un contexto de bonanza económica, el diálogo social dio lugar a un número amplio de acuerdos relevantes en muy variadas materias, al principio de ésta, el 29 de julio de 2008, se suscribió la **Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social**. En la misma se declaraba que «entre las fortalezas de nuestro sistema económico está sin duda el diálogo social que el Gobierno y los interlocutores sociales convienen en reforzar y dotar de mayor relevancia ante la nueva situación». Más adelante se señalaba que «el avance en los objetivos que dan título a la declaración debe ser compatible con la sostenibilidad de nuestro Estado de Bienestar, progresando en la solidaridad, la igualdad y la mejora de la cohesión social», para concluir con el compromiso del Gobierno de «mantener un diálogo reforzado con los interlocutores sociales».

La economía española, tras de un largo periodo de crecimiento y creación de empleo, atraviesa desde hace más de dos años una situación muy delicada, como demuestra el elevado número de personas en desempleo y el alto endeudamiento de sus agentes económicos.

La destrucción de tejido productivo, el deficiente funcionamiento del crédito y el desequilibrio de las cuentas públicas, con un elevado montante de deuda pública a refinan-

ciar a corto plazo, han creado un escenario que restringe las posibilidades de crecimiento y, por tanto, la posibilidad de crear empleo.

En tan difíciles circunstancias es necesario reforzar los cimientos de la economía, con el propósito de ampliar su capacidad de crecimiento de riqueza, mediante la aplicación de medidas en distintos campos, en las que se realice una aportación equilibrada de los diferentes colectivos de la población española.

La sociedad española ha sido capaz siempre de superar las adversidades económicas y ha dado pruebas suficientes de ello a lo largo de los últimos treinta años. Las contribuciones de los agentes sociales y económicos han constituido a este respecto una aportación fundamental.

Nuestra historia en democracia nos ha hecho conscientes de la dificultad añadida que toda situación de crisis económica supone a la hora de alcanzar acuerdos en el marco del diálogo social, máxime si éste se desarrolla en un contexto muy delicado de la situación económica donde destaca como principal objetivo crear empleo.

A pesar de la intensidad de la crisis, o precisamente como consecuencia de la misma, el Gobierno y los interlocutores sociales no han abandonado en momento alguno el empeño de mantener abiertos los cauces de diálogo y, por encima de recientes desencuentros, han seguido defendiendo que la situación económica y social actual exigía redoblar los esfuerzos de todos para recomponer el diálogo social con el objetivo de alcanzar un marco de entendimiento que permitiera acordar el contenido de las reformas necesarias para contribuir a asegurar la viabilidad de nuestro sistema de protección social y mejorar la eficiencia de nuestras políticas de empleo.

Con este espíritu, a lo largo de las últimas semanas, el Gobierno y los interlocutores sociales hemos desarrollado un intenso proceso de diálogo tripartito en el que se han negociado la reforma del sistema de Seguridad Social, la reforma de las políticas activas de empleo incluyendo programas específicos para la situación coyuntural y otras cuestiones vinculadas con la reforma laboral, todo ello junto a aspectos de responsabilidad bipartita relacionados con la reforma de la negociación colectiva.

Todas las partes hemos compartido la necesidad de que, en la situación actual de la economía y del empleo, resultaba transcendental recomponer el diálogo social y la negociación entre el Gobierno y los interlocutores sociales. La economía española se enfrenta al reto fundamental de generar empleo y un crecimiento sostenido a largo plazo de forma que pueda superarse de manera equilibrada la actual situación.

Con este objetivo, se hace necesario actuar con decisión y convicción avanzando simultáneamente en varios frentes para lograr alcanzar los objetivos señalados:

- Equilibrar las cuentas públicas de acuerdo con los compromisos adoptados, sobre la base de un ejercicio de austeridad que incluya esfuerzos en el gasto público para elegir aquellos con mayor grado de eficiencia y equidad, combinados con la definición de un sistema de ingresos capaz de sostener la presencia de un sector público eficiente que asegure no sólo la cohesión social en España, sino también su competitividad. Desde esta perspectiva también adquiere relevancia el papel de la lucha contra el fraude fiscal.
- Garantizar la sostenibilidad a largo plazo del Sistema Público de Seguridad Social, especialmente en materia de pensiones, a través de las reformas que garanticen su papel fundamental en el Estado del Bienestar.
- Fomentar el dinamismo y competitividad de nuestra economía para que sea capaz de generar empleo de calidad en un entorno en el que la innovación tendrá cada vez más importancia.

La economía española debe contar con más emprendedores, mejor educación de las personas para aumentar el capital humano, más tecnología con infraestructuras físicas más eficientes, mejor uso de las materias primas, y también un marco de relaciones laborales que permita afrontar las necesidades en mejores condiciones, combinando la flexibilidad con la seguridad.

El mercado de trabajo debe favorecer la creación de empleo y la capacidad de adaptación laboral. Para ello, la negociación colectiva juega un papel esencial para que, desde una representación y participación real de empresarios y trabajadores, se produzca una mejora en la organización del trabajo y un mayor protagonismo del concepto de productividad en todos los aspectos. Las políticas activas deben dirigirse, por su parte, a facilitar la transición hacia nuevos empleos fomentando la capacidad de adaptación de los desempleados.

Para reforzar el peso de la industria en la actividad económica, Gobierno e interlocutores sociales estiman necesario reformular la política industrial, entendida en un sentido amplio, comprensivo de la actividad manufacturera y de todos los servicios no financieros relacionados con la misma. La apuesta común se orienta a subrayar el protagonismo de una política industrial moderna, competitiva y que incorpore tecnologías, innovación y personal cualificado, con vistas a establecer una estrategia que mejore las condiciones en las que se desenvuelve la actividad industrial y apoyar su crecimiento a partir de actuaciones dirigidas a mejorar la competitividad de la industria española.

La economía española debe superar la excesiva dependencia de los combustibles fósiles y configurar una combinación de fuentes de energía sostenible en el tiempo que conceda un papel relevante a las energías renovables, junto con el uso del resto de los

instrumentos disponibles. La estrategia energética debe también permitir que se alcance un coste razonable de la energía que no penalice la actividad de la economía española, para lo cual es preciso discutir sobre el mecanismo de conformación de su precio.

La estabilidad de precios es un elemento que cobra todavía gran importancia en la actual situación de la economía española, en la que es preciso utilizar todos los instrumentos posibles para ganar cuotas de mercado interno y externo. Por este motivo, todos los agentes implicados en el proceso de determinación de los precios deben asumir su responsabilidad para evitar desviaciones al alza, sobre todo, en relación con nuestros socios de la Unión Europea.

Actuaciones todas que deben estar acompañadas de otras medidas para reducir el fracaso escolar, superar las deficiencias en el apartado de la formación profesional y mejorar la calidad de la enseñanza universitaria, como factores que impulsen la competencia presente y futura de los ciudadanos españoles.

Un compromiso con los grandes retos de la sociedad española, en el que deben participar de forma directa y fundamental todos los niveles de gobierno que componen el Estado de las Autonomías, incluyendo la mejora de la colaboración y coordinación de sus decisiones y actuaciones para potenciar los intereses comunes.

En el curso de las negociaciones, todas las partes han sido plenamente conscientes de las responsabilidades que a cada uno correspondían. La flexibilidad en las posiciones defendidas por cada parte, el ánimo constructivo para que las negociaciones avanzaran hasta una posición compartida por todos y la voluntad de encontrar espacios para el entendimiento y el consenso han permitido concluir este documento de acuerdos.

El acuerdo alcanzado reúne un triple significado. En primer lugar, reafirma la importancia, el valor, la vigencia y la utilidad del diálogo social como un elemento esencial de nuestro modelo sociolaboral en democracia. Una importancia que no es tan sólo una declaración retórica y que encuentra su plena justificación cuando, en momentos como el presente, se hace posible alcanzar un marco de reformas consensuadas cuya eficacia y aceptación por el conjunto de la sociedad queda multiplicada al contar con el aval de los interlocutores sociales.

En segundo lugar, el acuerdo introduce reformas que aseguran la sostenibilidad financiera y la viabilidad futura de nuestro sistema de Seguridad Social, especialmente para las generaciones futuras, sin poner en cuestión su carácter público y universal. La reforma de la sostenibilidad del sistema pasará además por reforzar su universalidad a través de los sistemas complementarios, desarrollados en los países de nuestro entorno con mucha más intensidad que en España. Los interlocutores sociales y el Gobierno asumen la importancia de incentivarlos en mayor medida y mejorar los marcos que los regulan.

Al mismo tiempo, se abordan reformas de calado en las políticas de empleo para asegurar una atención más personalizada a las personas en situación de desempleo e incrementar sus oportunidades de encontrar una nueva ocupación.

Y, en tercer lugar, este ejercicio de responsabilidad compartida por Gobierno e interlocutores sociales transmite a la sociedad española un mensaje inequívoco de solidaridad social y de confianza en el futuro de vital importancia, porque la colaboración de todos para mejorar nuestra capacidad de crecimiento, para aumentar la competitividad de las empresas españolas y para reforzar la cohesión social y recuperar la credibilidad de los inversores nacionales e internacionales se hace imprescindible para afrontar los retos que determinarán nuestro futuro.

El resultado de las negociaciones se estructura en un acuerdo global de naturaleza social y económica en el que se integran distintos tipos de acuerdo. El primero de ellos, de carácter tripartito, se refiere a tres ámbitos específicos: la reforma y el fortalecimiento del sistema público de pensiones, el desarrollo de las políticas activas de empleo y otras medidas de índole laboral, y, por último, el ámbito de las políticas industrial, energética y de innovación. La segunda parte recoge un compromiso de carácter bipartito entre el Gobierno y las organizaciones sindicales que aborda diversas cuestiones relativas a la Función Pública. Finalmente, el tercer acuerdo es de naturaleza bilateral entre las organizaciones empresariales y sindicales, y en él se establecen los criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva.

Parte 1ª

II. Pensiones (Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones)

Derecho legal a jubilación

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

a) Jubilación ordinaria

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

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

El paso de 65 a 67 años se aplicará progresivamente en el periodo comprendido entre 2013 y 2027, con un ritmo de un mes por año hasta 2018 y de dos meses por año desde 2019 a 2027 (*ver tabla 1 del Anexo*).

La cotización de 35 años a 38 años y seis meses para acceder a la jubilación a los 65 años se producirá en un periodo transitorio iniciado en 2013 y finalizado en 2027, con una cadencia de tres meses cada año (*ver tabla 2 del Anexo*).

b) Jubilación anticipada

Criterio general

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

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

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

En situaciones de crisis

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

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

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

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

Jubilación parcial

Se mantiene la situación actual de jubilación parcial a los 61 años.

La cotización será íntegra tanto para relevista como para relevado.

La elevación de la cotización respecto a la situación actual se realizará progresivamente en un periodo de 15 años desde la entrada en vigor de la reforma.

Jubilación especial a los 64 años

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

Período de cómputo

El periodo de cálculo de la base reguladora de la pensión pasará de 15 a 25 años.

La elevación se realizará progresivamente a razón de un año desde 2013 a 2022 (ver *tabla 4 del Anexo*).

Durante el periodo transitorio, los trabajadores despedidos podrán aplicarse periodos de cómputo más amplios para evitar perjuicios por la reducción de sus bases de cotización al final de su vida laboral.

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

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

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

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

- La escala evolucionará desde el 50% de la base reguladora a los 15 años hasta el 100% de la base reguladora a los 37 años con una estructura totalmente regular y proporcional.
- El paso de la escala actual a la nueva se producirá en un período delimitado entre 2013 y 2027 (ver tabla 5 del Anexo).

Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral

Uno de los objetivos prioritarios de la reforma es hacer posible el alargamiento voluntario de la vida laboral y de las carreras de cotización de los trabajadores.

En este sentido, se establecen nuevos incentivos calculados por cada año adicional trabajado después de la edad en la que el trabajador pudiera acceder a la jubilación, 65 o 67 años según sus años de cotización:

- Para las carreras inferiores a 25 años, el coeficiente será del 2% anual a partir de los 67 años de edad.
- Para las carreras de cotización comprendidas entre 25 y 37 años, el incentivo a la extensión voluntaria de la vida laboral después de la edad de jubilación ordinaria será del 2,75% anual a partir de los 67 años de edad.
- El incentivo será del 4% anual para los trabajadores que tengan la carrera laboral completa a partir de los 65 o 67 años de edad.

Factor de sostenibilidad

Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada cinco años utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales.

Mujeres

Es evidente que distinguir entre carreras largas y comunes o cortas a efectos de determinar la edad legal de jubilación tendrá un impacto desigual entre hombres y mujeres.

- Las mujeres que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción podrán adelantar antes de los 67 años la edad de jubilación en 9 meses por cada hijo, con un máximo de 2 años, siempre que con ese periodo adicional dispongan de una carrera de cotización suficiente para la jubilación plena entre los 65 y los 67 años.
- Se amplía a tres años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos.

Jóvenes

La entrada en el mercado de trabajo cada vez se produce con más frecuencia a través de la participación de los jóvenes en programas formativos o de investigación, en algunas ocasiones sin la correspondiente protección social.

- Los programas formativos, de formación profesional o universitarios, gozarán de la misma protección que los contratos formativos, con las mismas limitaciones temporales, y los entes y empresas que los financien deberán cotizar a la Seguridad Social por los beneficiarios en los mismos términos.
- Se eliminarán las restricciones a que el inicio en la cotización de Seguridad Social pueda producirse a través de programas formativos o de investigación (no se requerirá actividad laboral previa para la suscripción de convenio especial).
- Para aquellas circunstancias en que sea necesario (por ejemplo, trabajos en el extranjero) se posibilitará la formalización de convenios especiales por la participación en programas de formación e investigación remunerados.
- Se permitirá el pago de cotizaciones, por una única vez y por un plazo no superior a dos años, por las situaciones en las que existe obligación de cotizar en la actualidad, y en las que en el periodo de cuatro años previos a la promulgación de la ley, al no existir, provocó una amplia laguna de cotización en los años iniciales de la vida laboral de los cotizantes.
- Se establecerán mecanismos de evaluación y seguimiento de las modificaciones enunciadas.

Penosidad

Los problemas de penosidad, toxicidad, peligrosidad, insalubridad y siniestralidad diferencial de los trabajadores veteranos en determinadas profesiones deben resolverse de forma ordinaria a través del cambio en las condiciones de trabajo, y de puesto de trabajo. Pero en algunas circunstancias esto es imposible.

- En paralelo a la tramitación parlamentaria del proyecto de ley, la Administración de la Seguridad Social culminará la elaboración del decreto comprometido en el acuerdo de 2006 sobre el procedimiento general de aprobación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.
- Dicho texto contendrá un primer catálogo de profesiones que estudie la aplicación de coeficientes reductores, por cumplir las condiciones de mayor penosidad, peligrosidad y siniestralidad entre sus trabajadores de mayor de edad que la media de la profesión y del sistema.

Integración de Regímenes

- Los trabajadores por cuenta ajena del REASS se verán integrados en el Régimen General, a través de un sistema que garantice la equiparación de sus prestaciones, habilitándose un periodo transitorio de evolución de las cotizaciones que garantice el mantenimiento de la competitividad de las explotaciones agrarias.
- Durante el proceso de tramitación parlamentaria de la reforma de la Seguridad Social se procederá a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social.

Autónomos

Con el fin de hacer converger la intensidad de la acción protectora de los trabajadores por cuenta propia con la de los trabajadores por cuenta ajena, las bases medias de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos experimentarán un crecimiento al menos similar al de las medias del Régimen General.

En todo caso, la subida anual no superará el crecimiento de las medias del Régimen General en más de un punto porcentual. Las subidas de cada año se debatirán con carácter previo en el marco del diálogo social, y no serán aplicables los años en los que las crisis económicas tengan como efectos la pérdida de rentas o empleo en este colectivo.

Bases máximas de cotización

Conforme a las recomendaciones del Pacto de Toledo, cuando la situación económica y del empleo lo permita, el Ministerio de Trabajo e Inmigración y los interlocutores sociales examinarán la relación entre las bases máximas de cotización y los salarios medios, a fin de mantener el carácter contributivo del sistema.

Alternativas de financiación complementaria

Los Ministerios de Trabajo e Inmigración, Economía y Hacienda y los agentes económicos y sociales examinarán, en el marco de las recomendaciones del Pacto de Toledo, la conveniencia de establecer posibles escenarios de financiación complementaria de nuestro sistema de Seguridad Social en el medio y largo plazo.

Separación de fuentes de financiación

Los firmantes del acuerdo asumen plenamente el conjunto de las recomendaciones del Pacto de Toledo en orden a la separación y clarificación de las fuentes de financiación, y en este sentido consideran necesario que se hagan compatibles los objetivos de consolidación y estabilidad presupuestaria con los de plena financiación de las prestaciones no contributivas y universales a cargo de los Presupuestos de las Administraciones Públicas, con especial interés en el cumplimiento de los compromisos de financiación mediante impuestos de los complementos a mínimos de pensiones.

Pensiones de unidades económicas unipersonales

Aunque los incrementos de las pensiones mínimas han situado buena parte de éstas por encima del umbral de pobreza relativa, todavía las situaciones de privación se concentran, especialmente, entre pensionistas que viven solos con una edad avanzada. Se considera necesario reforzar el esfuerzo del sistema, desde la vertiente no contributiva, en estas situaciones, sin hacer distinciones por razón de la contingencia protegida.

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

- La cuota de contingencias profesionales de Seguridad Social ya lleva incorporado un elemento de capitalización (capitales coste) que prevé deslizamientos futuros del gasto, y por tanto su cuantía debe ajustarse a los costes de las prestaciones y de su gestión, y de la prevención de la siniestralidad y demás riesgos laborales para cada sector de actividad. Durante el periodo de cinco años a partir de la vigencia del presente acuerdo se procederá a una evaluación anual de los costes de las prestaciones así como de los costes de gestión de forma que ello propicie el ajuste de las cotizaciones profesionales en un contexto compatible con las necesidades de la coyuntura económica.
- Las mutuas y el INSS desarrollarán programas y criterios de colaboración a fin de controlar más eficazmente los costes empresariales derivados de los procesos de IT de duración inferior a 15 días.

- Los órganos directivos de las mutuas se compondrán de las empresas con mayor número de trabajadores mutualizados, de otras designadas paritariamente por las organizaciones empresariales y de una representación de las organizaciones sindicales más representativas.

ANEXO

Tabla 1. Aplicación de elevación de edad de jubilación

	Edad de jubilación en función de los períodos de cotización acreditados	
	Menos de 38 años y 6 meses cotizados	38 años y 6 meses o más cotizados
Durante año 2013	65 años y 1 mes	65
Durante año 2014	65 años y 2 meses	65
Durante año 2015	65 años y 3 meses	65
Durante año 2016	65 años y 4 meses	65
Durante año 2017	65 años y 5 meses	65
Durante año 2018	65 años y 6 meses	65
Durante año 2019	65 años y 8 meses	65
Durante año 2020	65 años y 10 meses	65
Durante año 2021	66 años	65
Durante año 2022	66 años y 2 meses	65
Durante año 2023	66 años y 4 meses	65
Durante año 2024	66 años y 6 meses	65
Durante año 2025	66 años y 8 meses	65
Durante año 2026	66 años y 10 meses	65
A partir de año 2027	67 años	65

Tabla 2. Régimen transitorio del incremento de 35 a 38 años y 6 meses en la jubilación a los 65 años

	Período cotizado
Durante año 2013	35 años y 3 meses
Durante año 2014	35 años y 6 meses
Durante año 2015	35 años y 9 meses
Durante año 2016	36 años
Durante año 2017	36 años y 3 meses
Durante año 2018	36 años y 6 meses
Durante año 2019	36 años y 9 meses
Durante año 2020	37 años
Durante año 2021	37 años y 3 meses
Durante año 2022	37 años y 6 meses
Durante año 2023	37 años y 9 meses
Durante año 2024	38 años
Durante años 2025 y 2026	38 años y 3 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses

Tabla 4. Elevación del periodo de cómputo (cálculo de la base reguladora)

Referencia temporal	Tiempo computado
Durante año 2013	192 meses (16 años)
Durante año 2014	204 meses (17 años)
Durante año 2015	216 meses (18 años)
Durante año 2016	228 meses (19 años)
Durante año 2017	240 meses (20 años)
Durante año 2018	252 meses (21 años)
Durante año 2019	264 meses (22 años)
Durante año 2020	276 meses (23 años)
Durante año 2021	288 meses (24 años)
A partir de 2022	300 meses (25 años)

Tabla 5. Aplicación de la escala de cálculo para acceder al 100% de la base reguladora de la pensión)

Referencia temporal	Escala de cálculo
Durante años 2013 a 2019	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100
Durante años 2020 a 2022	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100
Durante años 2023 a 2026	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100
A partir del 1 enero 2027	Por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 24, el 0,19 por 100 y los que rebasen el mes 248, el 0,18 por 100

Acuerdo sobre Políticas Activas de Empleo y otras materias de índole laboral

Reforma de las políticas activas de empleo

El desempleo constituye el problema más grave de la economía española. Mejorar la situación del empleo en nuestro país constituye un objetivo compartido e irrenunciable para las partes firmantes. Para ello es preciso seguir avanzando hacia un crecimiento económico robusto que se traduzca en un nivel de creación de empleo capaz de reducir el número de personas desempleadas. En esa dirección, resulta urgente abordar una reforma de las políticas activas de empleo que permita preparar a las personas para mejorar su empleabilidad, dar mejor respuesta a las necesidades de personal de las empresas y situar a los

servicios de empleo como los mejores instrumentos para la gestión del capital humano en el nuevo modelo económico más equilibrado y más productivo.

En este contexto, las partes acuerdan una reforma de las políticas activas de empleo que contribuya a la mejora del mercado de trabajo y a la mayor empleabilidad de quienes buscan su empleo. Para ello, esta reforma contemplará dos tipos de medidas:

- De carácter estructural, orientada al medio y largo plazo, y que implica su reforma en profundidad a través de la modificación de la Ley de Empleo.
- Otra de carácter coyuntural, consistente en poner en marcha en 2011 un plan de choque dirigido especialmente a jóvenes y parados de larga duración.

1. Medidas de carácter estructural

1.1. Desarrollar un modelo de atención personalizada a las personas en situación de desempleo basado en un **itinerario individual y personalizado de empleo**. El citado itinerario se materializará en un **Acuerdo Personal de Empleo (APE)**, por el cual la persona beneficiaria del itinerario se comprometerá a su participación activa en las acciones para la mejora de su empleabilidad y de búsqueda activa de empleo o puesta en marcha de una iniciativa empresarial, y el Servicio Público de Empleo a la asignación y seguimiento de dichas acciones.

Los itinerarios individuales y personalizados asegurarán la igualdad de derechos en el acceso al servicio público, y se aplicarán con carácter prioritario a las personas desempleadas con el objetivo de su universalización para toda la población activa a partir de 2013.

1.2. Fortalecer los **Servicios Públicos de Empleo (SPE)** en el marco del Sistema Nacional de Empleo. Las partes consideran que se han de continuar los esfuerzos para el mejor aprovechamiento y refuerzo de los recursos humanos y medios técnicos de estos servicios, de acuerdo con las disponibilidades financieras, y con el horizonte de aproximarnos a los estándares europeos.

Asimismo, se procederá al afianzamiento de los órganos del Sistema Nacional de Empleo, así como de los instrumentos de que se sirve dicho sistema para reforzar su coordinación.

Se adoptarán medidas para mejorar la planificación, gestión y evaluación de las políticas de empleo de cara a asegurar su eficacia y eficiencia.

1.3. Establecer un **catálogo de servicios básicos a la ciudadanía**, común para todos los Servicios Públicos de Empleo, en el que predomine un enfoque integral de los servicios

y se determinen los destinados a las personas, tanto desempleadas como ocupadas, y a las empresas. Su concreción para cada colectivo y territorio se establecerá por cada Servicio Público de Empleo.

1.4. Elaborar una Estrategia Española de Empleo, coordinada por el Gobierno, que defina las actuaciones a adoptar con carácter plurianual por los Servicios Públicos de Empleo para responder a las necesidades estructurales de nuestro mercado de trabajo y contribuir a la recuperación del empleo, en conexión con los ejes de la Estrategia Europea 2020 y el Plan Nacional de Reformas.

Determinará los colectivos de atención preferente, los objetivos cuantitativos a alcanzar para el conjunto del Estado y su especificación en cada comunidad autónoma, junto a los recursos que se destinarán para su realización. Se establecerá un sistema de seguimiento y evaluación de la estrategia.

La estrategia garantizará la igualdad de acceso, la cohesión social y la complementariedad entre la unidad de mercado y la diversidad territorial.

1.5. Transformar en profundidad los actuales programas de políticas activas de empleo y redefinir su contenido y desarrollo para que sean más útiles para las personas desempleadas.

Las normas estatales deberán identificar las distintas medidas y fijar los contenidos comunes de las acciones en materia de orientación profesional, promoción del empleo, formación para el empleo y promoción del autoempleo y de la actividad económica, correspondiendo a las comunidades autónomas su ejecución ajustada a las necesidades específicas de su territorio, favoreciendo la autonomía y responsabilidad en su gestión, sin perjuicio de las actuaciones de ámbito estatal que le corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal.

Partiendo de los avances alcanzados en el marco de los IV Acuerdos de Formación Profesional, se revisará el funcionamiento del subsistema de formación profesional para el empleo a fin de que la oferta permita una mayor respuesta a las necesidades de empleabilidad de los trabajadores, a las necesidades de las empresas y al desarrollo socioeconómico de cada territorio y sector. Para ello se iniciarán las negociaciones de un nuevo acuerdo en esta materia.

1.6. Impulsar una mayor relación de las políticas activas de empleo y el sistema de protección por desempleo para reducir el tiempo en que una persona está desempleada. Considerando que el actual sistema de protección es una herramienta imprescindible para la transición a niveles más altos de empleo, las partes coinciden en la necesidad de articular un sistema que mejore la coordinación entre los diferentes ámbitos de responsabilidades en las políticas de empleo.

2. Medidas de carácter coyuntural para 2011-2012: Plan de choque, que incluirá las siguientes medidas

2.1. Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable, dirigido a jóvenes hasta 30 años y a personas en desempleo de larga duración, mediante una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, durante el primer año de vigencia del contrato, para las empresas que creen nuevos puestos de trabajo a tiempo parcial con una jornada que oscile entre el cincuenta por ciento y el setenta y cinco por ciento de la considerada habitual.

El programa podrá ser de aplicación a los contratos de trabajo de estas características que se celebren durante los doce meses posteriores a la aprobación de esta medida, e incluirá reducciones de cuotas cuando se trate de contratos indefinidos y de contratos temporales de, al menos, seis meses de duración.

La reducción de cuotas será del 100% si el contrato se realiza por empresas con una plantilla inferior a 250 trabajadores, y del 75% en el caso de que las empresas tengan una plantilla igual o superior a la señalada.

Asimismo, existirán estímulos para la conversión de estos contratos en indefinidos:

- Cuando la persona contratada pertenezca a los colectivos a que se refiere el artículo 10 de la Ley 35/2010, las empresas podrán acogerse a las bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida previstas en el mismo.
- Cuando la persona contratada pertenezca a colectivos diferentes de los anteriores, las empresas podrán acogerse a la transformación en contratos de fomento de la contratación indefinida a que se refiere el artículo 3 de la Ley 35/2010.
- En ambos casos, la transformación del contrato debe producirse durante su primer año de vigencia.

Esta medida tendrá una duración de doce meses desde su aprobación. No obstante, a los seis meses de su aplicación, las partes firmantes de este acuerdo procederán a una evaluación del impacto que ha tenido la misma y constituirán un grupo de trabajo que, con base en las experiencias comparadas y en el propio impacto de esta medida, analice y, en su caso, proponga una nueva regulación del trabajo a tiempo parcial que incluya, entre otros aspectos, el de su protección social.

2.2. Programa de recualificación profesional de las personas que hayan agotado su protección por desempleo. Se establecerá un programa específico de carácter nacional que incluya medidas de política activa de empleo y ayudas económicas de acompañamiento.

Serán beneficiarias de este programa las personas que agoten su protección por desempleo a partir del 16 de febrero de 2011 y no cumplan los requisitos de acceso a la Renta Activa de Inserción.

Las personas beneficiarias de este programa tendrán derecho a:

- Realizar un itinerario individualizado y personalizado de inserción, que contemple el diagnóstico sobre su empleabilidad, así como las medidas de política activa de empleo dirigidas a mejorarla.
- Participar en medidas de política activa de empleo encaminadas a la recualificación y/o reinserción profesional necesarias para que estas personas puedan incorporarse a nuevos puestos de trabajo, especialmente en sectores emergentes y con mayor potencial de crecimiento.
- Recibir una ayuda económica de acompañamiento del 75% del IPREM mensual, hasta un máximo de 6 meses, cuando la persona beneficiaria carezca de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

Con el objeto de realizar las acciones de política activa de empleo comprendidas en este programa, las comunidades autónomas destinarán el número de orientadores y promotores de empleo necesario para la atención individualizada de las personas beneficiarias, y programarán las acciones de recualificación y/o reinserción profesional que aseguren el acceso y participación de las mismas en estas acciones.

Dado que se trata de un programa de carácter nacional, el Servicio Público de Empleo Estatal será el encargado de la gestión y pago de estas ayudas económicas de acompañamiento.

A fin de garantizar el correcto funcionamiento de este programa, el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas establecerán los mecanismos necesarios para la coordinación e intercambio de información.

Esta medida tendrá una duración de seis meses desde su aprobación. Antes de que concluya este plazo, se procederá a una evaluación de su aplicación.

2.3. Teniendo en cuenta las dificultades de inserción laboral de las personas en desempleo en este periodo, que en muchos casos está acompañada de necesidades de cualificación para el mismo, las partes consideran que ha de realizarse una revisión de las medidas de políticas activas de empleo que actualmente se vienen aplicando para reforzar su eficacia y eficiencia en el corto plazo. Para ello se procederá a reordenar, con carácter transitorio, el **presupuesto de las actuales políticas activas de empleo** con

el fin de responder mejor a las necesidades de inserción laboral y recualificación de las personas desempleadas en la actual coyuntura, especialmente de aquellas procedentes de sectores que no alcanzarán las cotas de crecimiento de años anteriores.

2.4. Acciones de mejora de la empleabilidad que combine actuaciones de orientación y formación para el empleo, mediante la puesta en marcha de itinerarios individuales y personalizados de empleo, dirigidos a jóvenes, mayores de 45 años en desempleo de larga duración y personas procedentes del sector de la construcción y otros afectados por la crisis que, dentro de estos colectivos, tengan baja cualificación.

Más y mejor formación para los jóvenes

Los estudios internacionales indican que en el año 2020 sólo el 15% del empleo en la Unión Europea será para personas sin ninguna cualificación profesional. O dicho de otra forma, debe garantizarse que en el futuro el 85% de los jóvenes españoles tengan como mínimo una formación profesional de grado medio. Se trata de un objetivo que servirá a la vez para elevar la cualificación de nuestros jóvenes y para mejorar su situación presente y futura en el mercado de trabajo.

A la vista de lo anterior, y sin perjuicio de otras acciones, las partes firmantes acuerdan:

- Incrementar la oferta de plazas de formación profesional en el sistema educativo dirigidas a los sectores con mayores posibilidades de crecimiento del empleo y convocar el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral especialmente dirigido a la población que hoy se encuentra en paro y no tiene ninguna cualificación reconocida, para posteriormente ofrecerles la formación complementaria que necesitan para obtener un título de formación profesional o un certificado de profesionalidad.
- El Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Ministerio de Educación trabajarán conjuntamente y con los interlocutores sociales para realizar un estudio que permita identificar los sectores con mayores posibilidades de crecimiento del empleo y a partir de ese estudio elaborar una propuesta de mapa de la oferta de formación profesional, un mapa que dé respuesta a las necesidades de los distintos sectores productivos adecuadas a nuestro modelo de crecimiento económico. Este mapa, con las consecuentes líneas de actuación, debe servir de referente para planificar el conjunto de la oferta de formación profesional.
- Analizar conjuntamente las infraestructuras, formadores y recursos económicos de los que se dispone con el fin de optimizar su utilización y realizar una oferta que cubra tanto las necesidades de los jóvenes escolarizados en el sistema educativo como las necesidades de la población activa, especialmente dirigida a los jóvenes para mejorar sus posibilidades de empleabilidad.

- Potenciar las plataformas online, con oferta semipresencial, para facilitar el acceso a las ofertas de formación profesional al conjunto de la población. El Ministerio de Educación está ofertando en la actualidad a través de esta modalidad 9 ciclos formativos de formación profesional de grado medio y de grado superior. Para el próximo curso (septiembre de 2011) esta oferta se ampliará hasta 100 ciclos, que también permitirán ser cursados de forma parcial para ajustarse a las necesidades de la población activa.

Estrategia global para el empleo de los trabajadores de más edad

La tasa de empleo de los trabajadores entre 55 y 64 años de edad se sitúa actualmente en el 43,7%, cinco puntos por debajo de la tasa de empleo de estos trabajadores en los países de la Unión Europea-15 y diecinueve puntos por debajo de nuestra tasa general de empleo, que es el 62,8%.

Para mejorar la situación del empleo de los trabajadores de más edad resulta necesario adoptar una visión más integral de las políticas públicas a desarrollar que, junto a los incentivos económicos hasta ahora utilizados, integre los valores positivos que presenta el mantenimiento de estos trabajadores en la empresa.

Por otra parte, el desarrollo de políticas de la prolongación de la vida laboral aconseja la adopción de nuevas medidas también en el ámbito del empleo que proporcionen oportunidades de empleo durante toda la vida activa y, por tanto, que contribuyan a aumentar la edad en la que los trabajadores abandonan el mercado de trabajo y acceden a la jubilación, lo cual debe redundar tanto en un mejor funcionamiento del mercado de trabajo que aproveche la experiencia y cualificación de los trabajadores de mayor edad como en la mayor sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social.

Teniendo presente lo anterior, las partes firmantes acuerdan que **el Gobierno, previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, elabore, con anterioridad al 30 de septiembre de 2011, una estrategia global de empleo de los trabajadores de más edad**, que incluya medidas en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo, con los objetivos de favorecer su mantenimiento en el mercado de trabajo y promover la reincorporación al mismo de aquellos que pierden su empleo en los últimos años de su vida laboral.

Desarrollo de la reforma laboral

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, incluye diversas cuestiones y materias pendientes de desarrollo. A tal efecto, las partes firmantes acuerdan:

Expedientes de regulación de empleo

El Gobierno ha remitido a los interlocutores sociales para consulta un borrador de proyecto de real decreto por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Sin perjuicio de las posiciones de las organizaciones empresariales y sindicales sobre el concreto contenido del indicado proyecto de real decreto, las partes firmantes acuerdan trasladar y abordar todas las cuestiones referidas al mismo a partir de la firma de este acuerdo.

Fondo de capitalización

El Gobierno debe aprobar, con anterioridad al 18 de junio de 2011, un proyecto de ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un fondo de capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar, que se hará efectivo en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación.

Con el objetivo de analizar el funcionamiento de instituciones similares que existen en otros países de nuestro entorno y su posible adaptación al sistema español de relaciones laborales para dotar a nuestro mercado de trabajo de mayor estabilidad en el empleo y una más sana movilidad laboral, las partes firmantes **acuerdan la creación de un grupo de expertos integrado por 6 miembros que serán consensuados por los firmantes.**

A tal efecto, las partes firmantes elaborarán un mandato concreto al grupo de expertos para que se pronuncie sobre las distintas alternativas posibles para instrumentar este fondo de capitalización, abordando las siguientes cuestiones: su aplicación a todos los contratos de trabajo vigentes o a los que se celebren con posterioridad a su entrada en vigor, su configuración como un nuevo derecho de capitalización individual para los trabajadores o relacionado con los costes de extinción del contrato de trabajo, el tipo de institución más adecuada para su gestión y los aspectos relacionados con su financiación.

Las conclusiones del trabajo de este grupo de expertos se pondrán a disposición de las partes firmantes. A partir de estas conclusiones, el Gobierno aprobará el proyecto de ley relativo al fondo de capitalización, previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.

III. Acuerdo sobre Política Industrial, Política Energética y Política de Innovación

Política industrial

La crisis económica y financiera ha provocado sobre nuestra industria un impacto particularmente fuerte en forma de ajustes severos. El entorno actual es muy distinto al existente antes de la crisis y también lo deben ser las estrategias de las empresas para abordar una nueva fase de crecimiento.

Las partes firmantes reconocen el papel central que debe jugar el sector industrial, como motor de la recuperación y creador de riqueza y de empleo de calidad. Se trata en definitiva de que el peso de la actividad industrial con relación al total de la economía española aumente hasta niveles equiparables a los existentes en los países europeos más desarrollados que son no sólo nuestros competidores, sino un buen referente.

Con este objetivo, el Gobierno e interlocutores sociales acuerdan incorporar al Plan Integral de Política Industrial 2020 (PIN2020) las siguientes propuestas que, enriqueciendo el plan, permitan acercar la nueva formulación de la política industrial y de innovación en él plasmada a las consideraciones compartidas por todas las partes firmantes:

1. Todas las partes convienen en la necesidad de introducir la noción de calidad, la innovación, la tecnología, en particular el uso de las TIC, y el uso eficiente de los recursos como base de la competitividad de nuestra industria. Paralelamente, apuestan por el desarrollo de actuaciones que potencien la imagen de la industria en la sociedad, como motor de creación de riqueza y empleo.
2. También es necesario reforzar los instrumentos vigentes de concertación mejorando los mecanismos existentes de participación, así como establecer medidas dirigidas al seguimiento sistemático de los procesos sectoriales y locales de reestructuración para la definición de estrategias de anticipación ante los cambios en los sectores productivos.
3. En este contexto, las partes acuerdan reforzar el trabajo de los observatorios industriales, que deben desarrollar un papel central en la evaluación, el seguimiento y la formulación de la política industrial en su ámbito sectorial. Para ello, se analizará y evaluará la actividad de los observatorios industriales y su labor como colaboradores en la formulación de la política industrial. Esta evaluación se llevará a cabo en el seno del Grupo de Trabajo de Industria y Energía para el Diálogo Social Reforzado, además de en los propios observatorios. En caso de conside-

rarse necesario, se rediseñará su estructura y/o los ámbitos de cobertura sectorial. El trabajo de los observatorios es complementario al realizado por el Grupo de Trabajo de Industria y Energía para el Diálogo Social Reforzado que aporta una visión horizontal de la actividad industrial y que, durante su vigencia y por razones de simplicidad, adoptará todas las funciones de la Comisión de Seguimiento de los Observatorios Industriales.

4. Gobierno e interlocutores sociales reconocen que las actuaciones de apoyo a la industria deberán ir acompañadas de una estimación de impacto que permita conocer los efectos de las mismas en la cadena de valor del sector industrial en el que inciden.
5. Los instrumentos de apoyo podrán adquirir formas diferentes y ser de carácter cualitativo o cuantitativo. En relación con las medidas de apoyo financiero, las partes firmantes consideran esencial primar el esfuerzo inversor de la empresa, por lo que éste será una consideración importante entre los criterios evaluadores de las solicitudes.
6. De igual forma, entre estas medidas de apoyo financiero estará reforzar el marco de financiación de las empresas industriales de menor dimensión, en el que se compensen las carencias de los mercados financieros que impiden a estas empresas implantarse y consolidarse. En este ámbito, se potenciará la función que realiza tanto la Empresa Nacional de Innovación (ENISA) como la Compañía Española de Reafianzamiento (CERSA) como instrumentos de apoyo a las pequeñas y medianas empresas.
7. Las telecomunicaciones y la sociedad de la información son un sector clave por su gran capacidad para innovar, invertir y seguir generando crecimiento y empleo, por lo que es necesario impulsar el uso, la calidad y conectividad de las redes.
8. Las partes coinciden en la necesidad de incorporar en el PIN2020 una nueva actuación, dirigida a reflejar el Plan de Acción para la Reducción de Cargas Administrativas.
9. El Gobierno se compromete a promover en los foros europeos la adopción del aseguramiento del acceso a las materias primas como uno de los ejes prioritarios de la política comercial de la UE en el exterior, adecuando las actuaciones en España a las especificidades de nuestra economía.
10. Ante la constatación de algunas disfunciones o solapamientos, las partes firmantes acuerdan la creación de un foro de encuentro compuesto por el Gobierno, organizaciones empresariales y sindicatos que contará con la presencia de representantes de las CCAA para analizar la normativa industrial estatal y autonómica, y proponer posibles soluciones.

11. Es preciso que la actividad industrial contribuya al cumplimiento de los objetivos medioambientales asumidos por España, sin que ello suponga un menoscabo de su competitividad. En esta línea hay proyectos industriales que pueden contribuir de forma notable a ambos objetivos y, entre ellos, el desarrollo del vehículo eléctrico como proyecto, no sólo energético o medioambiental, sino también industrial. Por ello se desarrollarán planes industriales, además de promover su fabricación en nuestro país, que permitan desarrollar una tecnología propia y exportar el know how asociado.
12. En materia internacional, las partes coinciden en la necesidad de adoptar, entre otras, las siguientes actuaciones: fomentar la aplicación de regulaciones y estándares de la Unión Europea en terceros mercados; potenciar la Estrategia Europea de Acceso a Mercados, dando a conocer mejor este instrumento entre las empresas españolas; facilitar el acceso al mercado de contratación pública en terceros países y promover que los compromisos de la OCDE en materia de financiación se apliquen de manera homogénea en todos los países.
13. Reconociendo el papel crucial que ha de jugar el sector exterior en la recuperación de nuestra economía, el Gobierno se compromete a abordar una reforma del ICEX, reforzando su capacidad financiera, y de los instrumentos que permiten acompañar a las empresas en sus planes de apertura al exterior.
14. El Gobierno y los interlocutores sociales convienen en la necesidad de incorporar criterios que permitan establecer de forma objetiva el carácter estratégico y/o prioritario de los sectores, consideración que habrá de ser objeto de revisión en el tiempo. La definición de los criterios y la calificación de los sectores tendrá en cuenta las aportaciones del Grupo de Trabajo de Industria y Energía para el Diálogo Social Reforzado.
15. Las partes firmantes acuerdan que el seguimiento, la evaluación y la eventual reformulación del PIN2020 será realizada por el Grupo de Trabajo de Industria y Energía para el Diálogo Social Reforzado, con la colaboración de los observatorios industriales.
16. Finalmente, se acuerda que las políticas públicas han de actuar también sobre los siguientes ejes: i) desarrollar una acción concertada del conjunto de Administraciones Públicas y el sector privado, al mismo tiempo que se impulsa un programa específico de rehabilitación urbana y de vivienda residencial, con especial atención a la mejora de la eficiencia energética; el plan para una acción concertada entre las Administraciones Públicas y el sector privado deberá ser conocido por el Grupo de Trabajo de Diálogo Social Reforzado para vivienda, y ii) en materia de infraestructuras y transporte es necesario actualizar el PEIT para garantizar la coordinación de las actuaciones en los diferentes modos de transporte refor-

zando el papel que éste tiene para mejorar la competitividad de la economía, dando prioridad a la finalización de los ejes transversales que tienen carácter vertebrador, como el corredor del Mediterráneo, y las declaradas como prioritarias por la UE y el reequilibrio modal.

Política energética

La energía constituye uno de los ejes principales de la actividad económica y, como tal, un motor para el desarrollo y progreso de cualquier país. Uno de los grandes retos de los Gobiernos del siglo XXI es el de garantizar a sus ciudadanos y empresas un sistema de abastecimiento energético basado en tres objetivos: 1) la seguridad de suministro y la reducción de la dependencia energética, 2) la competitividad económica y 3) la sostenibilidad medioambiental.

En los últimos años, el sector energético ha experimentado profundas transformaciones como consecuencia de la creciente participación de las economías emergentes en la demanda energética, del importante desarrollo tecnológico y de los compromisos internacionales en materia de reducción de las emisiones contaminantes de los modelos de generación de energía. A ello hay que añadir, en el caso español, debilidades como la elevada dependencia exterior o el relativo aislamiento de nuestra red básica de energía del resto del continente europeo.

Todos estos cambios, junto a los rasgos propios del sector energético español, refuerzan la dimensión estratégica de este sector y exigen la adopción de un conjunto de medidas de carácter estructural que contribuyan a la sostenibilidad económica y medioambiental a medio y largo plazo, garantizando la estabilidad frente a los cambios de ciclo económicos y políticos.

Paralelamente, el actual contexto económico ha condicionado la evolución de la demanda energética nacional e internacional poniendo de manifiesto la necesidad de medidas de naturaleza coyuntural, incluyendo mecanismos de protección social para los consumidores domésticos más vulnerables y, por ende, con menor capacidad de ahorro energético.

Desde el convencimiento de que la política energética es un factor clave para impulsar un desarrollo económico compatible con la protección del medio ambiente, las partes firmantes consideran que la consolidación de un modelo energético sostenible, estable y eficiente, que refuerce la confianza de empresas y de consumidores, exige el impulso de las siguientes actuaciones.

1. Mantener una oferta diversificada de fuentes de energía que esté en línea con el mix energético de referencia a 2020 de la Subcomisión de Análisis de la Estrategia

Energética Española para los próximos 25 años. El Grupo de Trabajo de la Industria y Energía para el Diálogo Social Reforzado formulará propuestas del mix en el horizonte 2035. También se abordará la gestión de los residuos nucleares.

El mix de referencia tendrá en cuenta el objetivo de convergencia con los valores medios de la UE de la intensidad energética y la reducción de la dependencia en este ámbito. Además, contemplará una mayor electrificación de la economía y asegurará el cumplimiento en 2020 de los objetivos de alcanzar el 20% de energía final renovable y, de modo específico, el 10% de renovables en el transporte. Lo anterior exigirá el desarrollo de las interconexiones de electricidad y gas hasta alcanzar los objetivos establecidos en el ámbito europeo.

2. Reforzar el liderazgo tecnológico de España en el ámbito de las energías renovables, que contribuyen a reducir las emisiones y a aliviar nuestra dependencia energética exterior. Para ello se acuerda la elaboración de un nuevo Plan de Energías Renovables 2011-2020 en el que se recogerá una senda indicativa de la instalación de esta modalidad de energía que permita alcanzar el mix energético de referencia a 2020. Las políticas de apoyo a las renovables pondrán énfasis en el fomento de la innovación y el desarrollo tecnológico y la eficiencia en los mecanismos de incentivos a la generación, con los objetivos de mejorar la competitividad de estas tecnologías y que las empresas españolas fortalezcan su posición de liderazgo industrial en el ámbito internacional. Todo lo anterior teniendo en cuenta un marco de sostenibilidad económica del sistema.
3. Impulsar medidas de ahorro y eficiencia energética a través del desarrollo de un mercado de servicios energéticos, incluyendo medidas de apoyo a la financiación de las empresas de servicios energéticos. En particular se contemplan actuaciones como el desarrollo y ejecución del Plan 2000 ESE y, con la participación de los agentes sociales, la elaboración de una futura Ley de Eficiencia Energética y Energías Renovables, así como la aprobación de un nuevo Plan de Acción 2012-2020 de Ahorro y Eficiencia Energética. Se valora, en este sentido, que el ahorro y la eficiencia en este ámbito tienen una repercusión notable en el desarrollo tecnológico de los sectores industriales proporcionando nuevas oportunidades para la generación de empleo. El nuevo Plan de Acción continuará las campañas de concienciación entre los ciudadanos sobre comportamientos responsables en materia energética.
4. Apoyar una mejor gestión de la demanda energética. En este ámbito se plantean como actuaciones concretas el fomento de las redes inteligentes, la telegestión y la telemedida con el objetivo de facilitar a los consumidores señales de precio en tiempo real para que puedan reducir el coste energético a la vez que se optimiza el uso de las redes. Más concretamente, se incentivarán los consumos en periodos de menor coste para el sistema (p.ej. tarifas supervalles).

5. Fomentar la eficiencia y sostenibilidad en el sector del transporte, por su importancia en cuanto al consumo energético y a las emisiones de gases de efecto invernadero, mediante la sustitución gradual de combustibles fósiles.
6. Apoyar e intensificar la investigación y desarrollo de las tecnologías de captura y almacenamiento de CO₂.

Política de innovación

La sostenibilidad económica y el aumento del potencial de crecimiento a largo plazo exigen a nuestro país consolidar un nuevo patrón de crecimiento basado en la innovación, el conocimiento, el desarrollo tecnológico y el valor añadido. En los últimos años, y a pesar de la adversa coyuntura económica, la Administración Pública española ha hecho un importante esfuerzo en apoyo de actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación.

No obstante, debe ponerse el acento en la transferencia del conocimiento desde la investigación básica a las aplicaciones del desarrollo tecnológico que precisa nuestro aparato productivo, así como a la difusión y uso de las nuevas tecnologías e innovaciones.

Pero, más allá de estas actuaciones concretas, el principal logro de estos últimos años es que se ha consolidado una concepción de la I+D+i como un elemento esencial para la generación de nuevos conocimientos y la mejora de la competitividad empresarial que repercuten en un desarrollo sostenible, en la creación de un empleo de calidad y en la mejora de las oportunidades para los trabajadores.

En esta línea, las partes firmantes consideran necesario mantener el carácter prioritario que se ha dado a las políticas de I+D+i con el fin de lograr los objetivos previstos en el Plan Nacional de I+D+i y en la Estrategia Estatal de Innovación así como impulsar un conjunto de actuaciones en este ámbito enmarcadas en tres grandes ejes.

1. Medidas para la generación de nuevos empleos en el marco de un nuevo modelo productivo

1.1. *Apoyar la incorporación de profesionales de perfil investigador, tecnológico, administrativo y de gestión a centros públicos de investigación y a empresas y centros de innovación*

Con ello se persigue favorecer la modernización y la innovación en la empresa, así como la generación de empleos cualificados. Igualmente debe valorarse como un incentivo para la mejora de la formación y de la inserción laboral de los jóvenes.

Los firmantes constatan que la ejecución del Programa Nacional de Recursos Humanos del Plan Nacional de I+D+i y del Plan Incorpora es un instrumento alineado con estos objetivos y, en consecuencia, apuestan por su continuidad y refuerzo, con especial énfasis en las PYME, colectivo de empresas con especiales necesidades de formación y cualificación.

Adicionalmente, la escasez de personal cualificado para el desarrollo, incorporación y/o adaptación de los procesos que conlleva la I+D+i se compensará a través del fomento o promoción de acciones específicas de formación y cualificación del personal que tenga acceso a las nuevas tecnologías y a cualquier tipo de estos procesos que son puestos a disposición por parte del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

1.2. Calidad en el empleo del personal de investigación

En el marco del Estatuto Básico del Empleado Público y de la futura Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se impulsará el empleo estable, con una carrera profesional definida, de todos aquellos empleados públicos de la Administración General del Estado y de sus Organismos Públicos que realicen su actividad laboral en el ámbito de la I+D+i.

1.3. Lanzamiento de un nuevo fondo de capital riesgo

Con esta iniciativa se trata de dar respuesta a un déficit histórico de nuestra economía, posibilitando que los emprendedores económicos dispongan de los recursos necesarios para la creación y consolidación de empresas viables, que atraigan la inversión internacional e impliquen la contratación de trabajadores cualificados.

El Fondo contará con una dotación pública y prevé una captación adicional de recursos privados en régimen de coinversión mayoritaria, contemplando inversiones directas en fondos especialistas y empresas de alto contenido tecnológico.

2. Actuaciones que apoyen la transferencia de conocimiento y la cooperación público-privada

2.1. Impulsar la priorización de la I+D+i en las políticas de recursos humanos de la Administración Pública, en especial a través de la Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado. Priorizar la asignación de plazas de investigación y personal técnico a los Organismos Públicos de Investigación a través de la OEP permitirá mejorar su posición competitiva, reforzando la eficacia de las políticas de formación y fomento de contratación del Plan Nacional de I+D+i, en especial el Programa Ramón y Cajal para jóvenes investigadores.

2.2. Impulsar la cooperación entre organismos de investigación y empresas para la realización conjunta de proyectos de I+D+i

El objetivo es potenciar la actividad innovadora, movilizar la inversión privada, generar empleo y mejorar la balanza tecnológica del país. Y, en este sentido, los firmantes declaran como muy positivas las medidas de movilidad de profesionales entre el sector público y entre el sector público y el privado que se contemplan en la futura Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

2.3. Apoyar el lanzamiento de proyectos consorciados de investigación industrial y desarrollo experimental

A partir de experiencias anteriores exitosas, se plantea la utilización de los remanentes existentes en el Fondo Tecnológico Europeo para financiar proyectos en las comunidades autónomas «de convergencia», así como la extensión de programas similares al resto de comunidades autónomas.

2.4. Impulsar alianzas (programas de financiación de la cooperación público-privada) en los sectores de la energía y la salud, así como en aquellos otros sectores que justifiquen su capacidad innovadora, su impacto social o de creación de empleo

Más allá de la enorme relevancia que tienen las políticas en materia de energía y salud por sus repercusiones estratégicas, económicas y sociales, los firmantes llaman la atención sobre las expectativas que despierta la I+D en los sectores para la creación de empleo y la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

Con el fin de dar una mejor respuesta a los principales retos de estos sectores y contribuir a definir una estrategia compartida entre Administración, sector productivo, agentes sociales y agentes de I+D a nivel nacional y europeo, se plantea la promoción de sendas alianzas en estos ámbitos prioritarios.

2.5. Impulsar la creación y consolidación de empresas intensivas en I+D

Ante la ausencia de un marco normativo singular que atienda las particularidades de las empresas innovadoras, intensivas en trabajo cualificado y cuyo mayor activo es el conocimiento, se prevé el reconocimiento del estatuto de «joven empresa innovadora».

Dicho estatuto, inspirado en experiencias europeas de éxito, es un aspecto clave para el apoyo de sociedades de reciente creación que dedican una parte significativa de su facturación a actividades de I+D+i.

Este nuevo marco normativo deberá contemplar incentivos y beneficios, incluyendo la bonificación de la cotización a la Seguridad Social por la contratación, con condiciones de estabilidad y garantías salariales, de trabajadores cualificados.

3. Medidas de impulso de nuevos sectores y compra pública innovadora

La falta de un marco que permita anticipar las necesidades del Estado en materia de nuevos productos y servicios ha supuesto una barrera para la innovación en nuestro tejido productivo, especialmente en pequeñas y medianas empresas, y un gran desequilibrio en nuestra balanza de pagos tecnológica. Los firmantes consideran que el compromiso de publicar el mapa de compra pública del Estado, unido a otros instrumentos de fomento del desarrollo científico, tecnológico e innovador, favorecerá que nuestras empresas desarrollen capacidades que den lugar a nuevos productos y servicios que, con el efecto tractor de compra de las Administraciones Públicas, sirvan de plataforma de internacionalización.

3.1. Desarrollo del mapa de compra pública y nuevos instrumentos

De este modo se pretende que las licitaciones, concursos y compras realizados por las Administraciones Públicas fomenten, a través de los instrumentos y criterios adecuados, que las empresas (en particular las PYME) realicen un esfuerzo por ofrecer productos y servicios más avanzados que redunden en última instancia en su competitividad y capacidad de crear empleo.

En este sentido se prevé que la Administración General del Estado, con el concurso de todos los ministerios y bajo la coordinación del Ministerio de Ciencia e Innovación, identifique y publique un mapa de licitaciones susceptibles de aplicar en sus procesos de contratación pública criterios acordes con el fomento de la innovación y a desarrollar nuevos instrumentos destinados a la compra pública precomercial y a la compra pública de tecnología innovadora (publicación del mapa con el fin de que las empresas puedan dimensionar y preparar sus esfuerzos y capacidades en base a las oportunidades que ofrece la AGE como comprador).

3.2. Medidas para el fomento de la cultura de innovación y difusión de los productos innovadores españoles

Con el objetivo de mejorar la visibilidad del tejido de empresas innovadoras, con especial énfasis en las PYME.

Parte 2ª

IV. Compromiso bipartito entre el Gobierno y las organizaciones sindicales para el tratamiento de cuestiones relativas a la Función Pública

El Gobierno y las organizaciones sindicales adquieren el compromiso de abrir un proceso de diálogo en la Mesa de Diálogo Social de la Función Pública, que abordará los siguientes aspectos:

1. Régimen de Clases Pasivas.
2. Desarrollo del Estatuto del Empleado Público.
3. Evaluación de los acuerdos en su día alcanzados en el ámbito de la Función Pública.

Parte 3ª

V. Acuerdo bipartito entre las organizaciones sindicales y empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva

En el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), suscrito el 9 de febrero de 2010, las confederaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y sindicales (CCOO y UGT) se comprometieron, en su Disposición Adicional Única, a negociar bilateralmente una reforma del actual sistema de negociación colectiva.

Pero ya con anterioridad se había venido constatando la necesidad de acometer esta reforma. A este respecto, debe citarse, como antecedentes más inmediatos, la Declaración para el Diálogo Social de 2004 y con posterioridad la «Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social», de 2008, suscritas ambas por las organizaciones firmantes con el Gobierno.

Las organizaciones CEOE, CEPYME, CCOO y UGT han alcanzado un acuerdo sobre los criterios básicos que deben informar la reforma de la negociación colectiva, a través del diálogo social bipartito, comprometiéndose al desarrollo de un proceso de negociación, que tomará en consideración a efecto de su duración la fecha del 19 de marzo de 2011 contemplada en la Ley 35/2010.

La reforma que se propugna parte del principio de respeto a la autonomía de los interlocutores sociales para gestionar la negociación colectiva.

La autonomía de los representantes de los empresarios y de los trabajadores, a la hora de definir las condiciones de trabajo, es un principio central de la negociación colectiva. Es objetivo de UGT, CCOO, CEOE y CEPYME reforzar esta autonomía en aras a potenciar y mejorar la actividad económica de las empresas, las condiciones de trabajo y el empleo.

La negociación colectiva tiene problemas de estructura y de vertebración, de legitimación, de flexibilidad interna, de innovación y adaptación de contenidos, de gestión, de adecuación a las dificultades, entre otros.

Para las confederaciones empresariales y sindicales firmantes del presente acuerdo, el sistema español de negociación colectiva debe hacer frente a la realidad empresarial y a la de los trabajadores. Para ello habrá que racionalizar y vertebrar mejor los convenios colectivos, potenciando asimismo la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, lo que permitirá ampliar su eficiencia y destinatarios.

A estos efectos, el establecer la estructura de la negociación en cada sector debe corresponder a la negociación colectiva sectorial, de ámbito estatal o en su defecto de ámbito autonómico, suscrita por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Existen deficiencias de legitimación en la negociación de los convenios. Los firmantes se comprometen a analizar y reforzar esta materia, en sus ámbitos respectivos.

La imprescindible adecuación a los cambios en los sectores y en la empresa, a través de medidas de flexibilidad interna, debe realizarse con una mayor participación de los representantes de los trabajadores, como forma de garantizar su eficacia.

Es necesario dinamizar la negociación colectiva, tanto respecto a los procesos negociadores como en nuevos contenidos y renovación de materias, así como en la supresión de los que no deban tener continuidad.

Los interlocutores sociales firmantes apoyan, con este acuerdo, una mejor gestión y administración permanente de los convenios durante su ámbito temporal, potenciando los instrumentos de consulta, interpretación, solución de discrepancias, propuestas de mejora para el convenio, entre otros, y propiciando que los medios de solución extrajudicial de conflictos aporten asistencia activa. Por último será necesario contar con el debido apoyo institucional.

La negociación colectiva no ha sido ajena a la crisis económica, especialmente en los últimos dos años, lo que debe llevar a los negociadores a abordar, en los convenios que se firmen, además de los criterios del AENC, en el período 2010-2012, la adecuación a las dificultades, con el mayor realismo y celeridad, a fin de dar la necesaria y urgente respuesta a la viabilidad de las empresas.

Finalmente, las confederaciones firmantes se comprometen a suscribir un acuerdo interconfederal en el que se incorporen los acuerdos de reforma de la negociación colectiva.

El presente acuerdo de criterios básicos está sujeto a la ratificación de los órganos de dirección de las confederaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y sindicales (CCOO y UGT).

**Resolución del Consejo
Confederal de CCOO sobre
el Acuerdo Social y Económico
para el crecimiento, el empleo y
la garantía de las pensiones**

El Consejo Confederal de CCOO (máximo órgano de dirección entre Congresos) se reunió el pasado 1 de febrero de 2011 para valorar el resultado de las negociaciones llevadas a cabo para alcanzar un «acuerdo global» que incluya materias tales como la reforma del sistema público de pensiones, la reforma de la estructura de la negociación colectiva, la recuperación de las ayudas económicas a los parados y paradas que hayan dejado de percibir cualquier tipo de prestación, la política industrial, energética y la política en I+D+i, así como la reapertura de la mesa de la Función Pública.

De todos estos temas, que forman parte de una declaración general que dará paso a la apertura de distintas mesas de negociación, se han cerrado los relativos a pensiones, negociación colectiva y ayudas a los parados y a las paradas sin subsidio y, por tanto, son objeto de una valoración más específica.

Tras el debate, el Consejo Confederal acordó hacer pública la siguiente resolución:

Consideraciones previas

1. Las negociaciones se han llevado a cabo en un contexto particularmente adverso: las perspectivas de crecimiento para el año 2011 no son nada halagüeñas y los mercados internacionales no han dejado de presionar sobre la deuda soberana. Las directrices de la UE siguen apostando por los planes de ajuste «duro» y el Gobierno español ha cedido sumiso tanto a la presión de los especuladores como a las de la UE, como demuestran sus pretensiones de reformar, con o sin acuerdo, el sistema público de pensiones, haciendo obligatoria la jubilación a los 67 años, elevando a 41 los años necesarios para poder acceder al cien por cien de la base reguladora...; de promover una reforma de la negociación colectiva donde se hacía eco de las peticiones tradicionales de la patronal en materia de ultraactividad de los convenios y de individualización de las relaciones laborales; las actuaciones del 3 de diciembre en las que se apuesta por privatizar AENA y Loterías, suprimir el PRODI..., y, más recientemente, la aceleración del proceso de pérdida del carácter social de las cajas de ahorros. Entre tanto, como lamentablemente previmos, el paro ha seguido creciendo alcanzando ya porcentajes de desempleo superiores al 20%.

2. El desgaste que para el Gobierno y para las expectativas electorales del PSOE ha supuesto la huelga general del pasado 29 de septiembre, así como el anuncio de una posible nueva convocatoria junto a la proximidad de las elecciones municipales y autonómicas han abierto un nuevo escenario más favorable a la negociación, con el que no contamos cuando se abordó la reforma laboral.
3. Desde mayo de 2009, CCOO venimos promoviendo un Pacto de Estado por la economía, el empleo y la cohesión social que tenía como ejes: proteger a las personas, reactivar la economía y promover el cambio de patrón de crecimiento y consolidar nuestro sistema de protección social.
4. El Consejo Confederal celebrado el pasado 11 de enero acordó, por abrumadora mayoría, apostar decididamente por el acuerdo global, del cual deberían estar clarificados antes del Consejo de Ministros del 28 del mismo mes, los temas referidos a pensiones, negociación colectiva y prestaciones a los parados sin subsidio. Todo ello sin dejar de mantener la presión movilizadora.

Contenidos del acuerdo

5. En materia de ayuda a los parados sin subsidio: Se ha conseguido recuperar el concepto de derecho subjetivo, de carácter estatal y, por tanto, gestionado por los Servicios Públicos de Empleo, sin límite de edad y vinculado al itinerario personal de cada parado.
6. En materia de negociación colectiva: Se refuerza el concepto de autonomía de las partes. La negociación colectiva se articula a través del convenio sectorial descendiendo hasta la empresa y pudiendo haber convenios autonómicos; dejando a las partes, en virtud de las características de cada sector, la determinación de los ámbitos más adecuados. Se apuesta por la flexibilidad interna (frente a la externa) y por potenciar la participación sindical.
7. En materia de pensiones: Se establece una horquilla de la jubilación entre 61 y 67 años, con la regulación de un nuevo derecho subjetivo a la jubilación a los 63 y se mantiene la jubilación a los 65. El correlativo aumento de los periodos de cotización necesarios para obtener el 100% de la pensión de los 35 años actuales a 38,5 o 37 para los que se jubilen a los 65 o 67 años. El mantenimiento de la jubilación parcial. El incremento de los incentivos al retraso voluntario en la edad de jubilación. La modificación del período de cómputo para la base reguladora de la pensión de jubilación de 15 a 25 años, de forma progresiva a lo largo de diez años desde su entrada en vigor (2013). Se da una nueva formulación al problema de las lagunas de cotización. Existirán reglas especiales de cotización adicional por el cuidado de hijos y para jóvenes, en especial en relación con los llamados períodos de formación. Compromete la integración de regímenes especiales en el Régimen General y el proceso de sepa-

ración de fuentes de financiación, así como la regulación de coeficientes reductores en la edad de jubilación para los colectivos que están sujetos a trabajos penosos, tóxicos y peligrosos. Se contemplan nuevas medidas de financiación y de ampliación de ingresos al sistema, así como un mecanismo de actualización y revisión del mismo.

8. En la declaración general se hacen referencias, para ulteriores negociaciones, a temas estratégicos como la política industrial, la política energética, los temas de I+D+i y empleados públicos en la dirección de diferir a la mesa de Función Pública lo referente al desarrollo del Estatuto Básico, el acuerdo de empleados públicos y las clases pasivas.

Valoración

9. La propuesta de acuerdo global se incardina en la que ya hicimos de Pacto de Estado y por los temas que aborda tiene la misma finalidad: proteger a las personas, cambiar el modelo de crecimiento y garantizar la pervivencia de nuestro sistema de protección, en este caso las pensiones.
10. Abrimos la posibilidad de negociar políticas fundamentales en la dirección de promover el necesario cambio de patrón de crecimiento como son la industrial, la energética y lo referente a I+D+i.
11. Recuperamos un ámbito de interlocución fundamental cual es el de los empleados y empleadas públicos.
12. Se recupera la «ayuda» para todos aquellos parados y paradas que hayan dejado de percibir cualquier tipo de prestación, sin que ésta esté vinculada a la formación.
13. Acotamos los márgenes por los cuales deberá transcurrir la negociación de la reforma de la estructura de la negociación colectiva. Se refuerza el papel del convenio sectorial y la participación sindical en la flexibilidad negociada. Se evitan los riesgos de ir hacia la individualización de las relaciones laborales que hubiera supuesto el desplazar toda la negociación a la empresa, máxime si se tiene en cuenta el grado de atomización empresarial de nuestro país. Se conjura, al mismo tiempo, la pretensión de CEOE y del Gobierno de que los convenios, una vez expirado su ámbito temporal, se tuvieran que negociar partiendo de cero (supresión de la ultractividad).
14. En lo que a pensiones se refiere, reconducimos las principales propuestas del Gobierno que, en consonancia con las directrices europeas, hubieran supuesto un grave perjuicio para las expectativas de pensión de los trabajadores y trabajadoras, y un profundo debilitamiento del conjunto del sistema.

No habrá una única edad de jubilación a los 67 años. Se mantiene la jubilación a los 61 y a los 65 y la jubilación parcial, y se instaura una nueva figura como derecho subjetivo de jubilación a los 63 años.

Se garantiza la sostenibilidad futura del sistema actuando, como planteamos desde el principio, en ingresos y no sólo en los gastos, y evitando comportamientos de planificación insolidarios y perjudiciales para el conjunto.

La ampliación del período de cálculo, que perjudicará levemente a los trabajadores con carreras de cotización más largas y estables, favorecerá a los colectivos más golpeados por el desempleo.

La ampliación de los años de cotización necesarios para alcanzar el 100% de la pensión viene acompañada de la regulación de compensaciones para los colectivos más vulnerables, como son los jóvenes en periodo de formación y las personas que interrumpen su vida laboral para el cuidado de hijos.

La negociación sobre pensiones permite al sindicato seguir estando en el centro del gobierno del sistema.

Por su parte, el acuerdo social puede contribuir a recomponer el consenso político en el marco del Pacto de Toledo. Todo ello permite validar el papel del Pacto de Toledo y la negociación con los agentes sociales como los ámbitos propios para acometer reformas pactadas en materia de pensiones, evitando el cuestionamiento al que se les había sometido desde el Gobierno.

Todos estos aspectos están interrelacionados y su valoración debe hacerse tanto en relación a la situación legal actual como a la propuesta de reforma que presentó el Gobierno hace un año.

- 15.** Revalidamos el papel del sindicato como sujeto del conflicto social. Ponemos en valor el binomio presión-negociación. Demostramos que cuando la contraparte se aviene a negociar, negociamos y que cuando opta por la imposición de sus propuestas, movilizamos. Demostramos que la movilización es útil para la negociación porque permite resituar la relación de fuerzas. La presente negociación es un buen ejemplo de ello. Sin la huelga general pasada difícilmente se hubieran dado las condiciones para que el Gobierno hubiera mostrado disposición a la negociación y el acuerdo.

Propuestas

- 16.** El Consejo Confederal ha valorado el resultado de la negociación y ha considerado que reúne las condiciones suficientes para suscribir un acuerdo.

17. CCOO llevará acabo una amplia campaña de explicación del conjunto de la negociación y especialmente de aquello que tiene mayor trascendencia social, como son las pensiones.
18. CCOO trabajará intensamente para que en las mesas de negociación que se contemplan en la «declaración» se puedan alcanzar acuerdos sobre las medidas que deben contribuir a cambiar, de manera efectiva, el patrón de crecimiento de la economía española.
19. El Consejo Confederal de CCOO se reafirma en la estrategia acordada en anteriores reuniones de este órgano: en primer lugar, intensificar la lucha contra el desempleo y la precariedad laboral, que reforzaremos con la campaña para conseguir cambiar la Ley de la Reforma Laboral impuesta y cuyos resultados se miden en más paro y mayor temporalidad. En este sentido, en cuanto la Junta Electoral Central lo autorice, se iniciará la recogida de firmas para que la ILP «Por el empleo estable y con derechos» llegue al Parlamento.

En segundo lugar, seguiremos reclamando una reforma del sistema financiero que garantice el flujo del crédito a familias y empresas, de manera que se dinamice el consumo y la actividad económica. La necesidad de incrementar los recursos para promover políticas de estímulo a la economía nos obliga a seguir reclamando una política fiscal con mayor capacidad recaudatoria y más equitativa, que, junto a la reforma del sistema financiero, contribuya a la reactivación económica y al cambio de patrón de crecimiento.

En tercer lugar, dinamizaremos la negociación colectiva para 2011 poniéndola en relación con el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva y, por tanto, en la defensa del poder adquisitivo de los salarios y el empleo.

20. Por último, mantenemos la exigencia de recuperar el poder adquisitivo de las pensiones, congeladas en 2011 por el Gobierno. El Consejo Confederal seguirá animando al reforzamiento de las organizaciones sindicales y en particular a la afiliación a CCOO. Al mismo tiempo, intensificará su campaña para incrementar el nivel de representación del sindicato en las elecciones sindicales en curso.

Madrid, 1 de febrero de 2011

CCOO ante el acuerdo para la reforma del sistema público de pensiones

Índice

Introducción. Ideas fuerza del acuerdo

Resultados de la reforma

La necesidad de la reforma

Contenidos de la reforma

ANEXO: Conceptos básicos (definiciones)

Introducción. Ideas fuerza del acuerdo

La reforma acordada ha conseguido modificar de manera sustancial las propuestas de recorte lineal de gasto, que afectaba fundamentalmente a trabajadores por cuenta ajena, por otras más justas que limitan el impacto de la reforma y reparten el esfuerzo entre los trabajadores y los empresarios en relación al esfuerzo de cotización que han podido realizar.

Blindamos el sistema público de reparto como único modelo de pensiones, frente a los que defendían sustituirlo por uno «mixto» con capitalización obligatoria. Mediante las reformas que se han pactado se garantiza que nuestro sistema de pensiones será capaz de mantener un elevado nivel de protección social y hacerlo de forma sostenible en el largo plazo, sin tener que recurrir a la sustitución del modelo por otro basado en la capitalización obligatoria e individual de cada trabajador.

Garantizamos el papel de los trabajadores y trabajadoras, a través de los sindicatos, en el gobierno de las pensiones y el método del Pacto de Toledo basado en el acuerdo político social para realizar reformas, aunque sectores del Gobierno y de los «lobbys financieros» intentaran evitarlo.

Las anteriores reformas, como la actual, estaban basadas en la idea de equilibrio y han dado buenos resultados. Nuestras pensiones son hoy mejores y el sistema de Seguridad Social más fuerte.

Este acuerdo sirve, desde el respeto a sus posiciones y el agradecimiento por el apoyo que han ofrecido a las posiciones sindicales, para emplazar a los partidos políticos a sumarse al mismo y recuperar en el mayor grado posible el consenso político en esta materia. Los próximos días y durante el trámite legislativo se debe reforzar el consenso ante el único pacto de Estado que funciona en España desde 1995, cuya continuidad estaba comprometida y que, con este acuerdo, recibe un espaldarazo clave.

La reforma del sistema de pensiones es necesaria. Las reformas del sistema de pensiones son necesarias, pero no para calmar a los mercados (como han argumentado insistentemente el Gobierno y otros), sino para garantizar la calidad de las pensiones

y preservar sus niveles de protección en el futuro, como consecuencia del reto demográfico y financiero que deben afrontar. El efecto combinado de la evolución demográfica y el efecto de sustitución hacen que, en los últimos 15-20-30 años, el crecimiento medio anual de las pensiones sea superior de manera estable al de las cotizaciones medias.

El propio mecanismo de reforma instaurado en el Pacto de Toledo establece la necesidad de realizar cada cinco años una evaluación del sistema y proponer las reformas de ajuste que sean necesarias, por ello los acuerdos de diálogo social de reforma de las pensiones han sido en 1996, 2001, 2006 y 2011.

La lógica de las propuestas sindicales ha sido la misma que ha mantenido CCOO en procesos anteriores: conseguir mejorar el sistema de pensiones, mantener la cobertura y mejorar las cuantías medias, y asegurar su sostenibilidad futura actuando de forma equilibrada sobre los ingresos, los gastos y los comportamientos adversos de planificación personal que debilitaban la justicia interna del sistema. Para contrarrestar las propuestas regresivas del Gobierno, fundamentadas únicamente en el recorte lineal del gasto de forma que afectase básicamente a los trabajadores por cuenta ajena, los sindicatos hemos planteado propuestas alternativas que mejoran la protección social y aseguran la sostenibilidad del sistema sin recurrir a recortes de derechos.

El acuerdo se ha alcanzado sobre la base de distintos intercambios:

- **No hay una edad de jubilación de 67 años, hay dos edades de referencia para jubilarse con el 100% de la pensión: 65 para un buen número de personas y 67 para quienes coticen menos años.**
- **Se generan nuevos derechos subjetivos para acceder a la jubilación anticipada de forma voluntaria, al tiempo que se introducen desincentivos moderados para su uso.**
- **Junto a medidas de refuerzo de la estructura de ingresos del sistema, se abordan reformas que reducirán el crecimiento del gasto en pensiones en términos globales, pero afectarán especialmente a los colectivos en los que se producen comportamientos abusivos sobre el conjunto del sistema de pensiones y que, además, mejorarán las prestaciones de un número elevado de personas que tras haber cotizado muchos años pierden el empleo al final de su carrera. Además, se establecen amplios periodos transitorios que reparten el esfuerzo global entre generaciones.**
- **En resumen, el Gobierno ha aceptado que la reforma siga la lógica de equilibrio propuesta por las organizaciones sindicales, y nosotros hemos aceptado adelantar reformas que habrían de hacerse en próximos años.**

Reformas equilibradas:

- **Ingresos:** Se mejorarán los ingresos del sistema al actuar sobre las bases de cotización de los regímenes especiales, que son los que menor aportación por trabajador/empresario realizan y mayor gasto en complementos a mínimos necesitan; la elevación progresiva de la base de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos mejorará la protección social de más de 3 millones de personas y su esfuerzo de contribución a la financiación del conjunto del sistema de pensiones; la integración del Régimen Agrario y el de Empleadas de Hogar supondrá que más de 1,5 millones de trabajadores comiencen a cotizar por sus salarios reales y no por cuantías fijas ligadas históricamente a la cotización mínima; el mantenimiento de las cotizaciones sociales que sustentan las pensiones contributivas (contingencias comunes), frente a la pretensión empresarial para reducir las y la reafirmación del papel prioritario de las cotizaciones en la financiación del sistema; las limitaciones a la planificación de algunos colectivos supondrá un incremento de sus cotizaciones (efecto derivado de la ampliación del periodo de cálculo sobre colectivos que pueden elegir su base de cotización); en la jubilación parcial se incorpora la obligación de mantener la cotización íntegra tanto para el relevista, como hasta ahora, como para el relevado o jubilado parcial.
- **Gastos:** Se ha conseguido modificar las propuestas originales del Gobierno en este punto orientadas a una reducción lineal del gasto mediante un simple desplazamiento de la edad de jubilación, generalizado y obligatorio, afectando negativamente de manera especial a los trabajadores por cuenta ajena. En su lugar se actúa en todos los capítulos –edad y regulación de la jubilación, periodo de cálculo, escala para alcanzar el 100% de la pensión–, mediante medidas basadas en el impulso de la contributividad y el acceso a las mismas en base al esfuerzo previo que cada trabajador ha realizado; garantizando, en todo caso, los instrumentos de solidaridad para aquellos trabajadores que no han podido contribuir (efecto derivado de la fórmula de «jubilación flexible» a la que se accede en función del número de años cotizados, frente a la propuesta original del Gobierno de imponer los 67 años a todos los trabajadores e impedir la jubilación anticipada con independencia de las carreras de cotización de los trabajadores afectados).
- **Comportamientos adversos y equidad interna del sistema de pensiones:** Se han articulado medidas tendentes a impedir la planificación en la pensión que podían ejercer legalmente algunos colectivos (efectos derivados de la ampliación del periodo de cálculo sobre colectivos que pueden elegir sus bases de cotización). Se refuerza la cultura de la obligación empresarial de cotización por todos los salarios (efecto derivado de la integración de regímenes especiales) y se proponen fórmulas para facilitar el afloramiento de la economía sumergida, derivadas de la integración de regímenes especiales (trabajadores por cuenta ajena en el sector agrario y empleadas de hogar).

Se crea una nueva regulación del derecho a la jubilación basada en la figura de la «jubilación flexible», con edad variable y vinculada también a la mayor relación entre las cotiza-

ciones efectuadas y las prestaciones percibidas (contributividad). A partir de ahora convivirán diferentes edades de acceso a la jubilación (desde 61 hasta 67 años) en función de las carreras de cotización y la situación profesional del trabajador.

La edad de acceso a la jubilación estará determinada, en buena medida, por el esfuerzo previo de cotización que hayan realizado los trabajadores, lo que refuerza la equidad y la justicia interna de la medida.

La edad ordinaria de jubilación se mantiene a los 65 años, no ha desaparecido. Dentro del nuevo concepto de «jubilación flexible», ahora existirá la posibilidad de acceder a la jubilación en diferentes edades desde los 61 años hasta los 67 años, en función del esfuerzo de cotización previo que haya realizado el trabajador y su situación profesional.

Se garantiza el acceso a la jubilación anticipada a los 61 años para aquellos trabajadores que pierdan el empleo por causa de la crisis. Podrán acceder a ella trabajadores que hayan perdido su puesto de trabajo como consecuencia de dificultades económicas especialmente graves: expedientes de regulación de empleo por causas económicas, despidos colectivos o plurales por causa económica; empresas afectadas por un proceso concursal con sentencia judicial, muerte o incapacidad permanente del empleador.

Se amplía el derecho a la jubilación anticipada para convertirse en un nuevo derecho subjetivo al que podrán acceder los trabajadores de forma voluntaria **desde los 63 años**, sin que tenga que mediar como antes la intervención del empresario.

Se amplía el acceso a coeficientes reductores de la edad de jubilación para trabajos especialmente penosos, insalubres, peligrosos o tóxicos. Se establece un sistema objetivo por el que los trabajadores que realicen actividades que sean especialmente duras puedan jubilarse anticipadamente sin merma en su pensión, y cuyo procedimiento puede iniciarse a instancia de los sindicatos o empresarios. Antes de la reforma sólo se podía acceder a esta jubilación por autorización previa del Gobierno, sin que existiese ningún procedimiento objetivo que los trabajadores pudieran utilizar para reclamarlo.

Se mantiene la figura de la jubilación parcial, de forma que para acceder a ella los trabajadores tendrán los mismos requisitos que hasta ahora, aunque se modifica su régimen en lo que al mantenimiento de cotizaciones íntegras del jubilado parcial, como si siguiera trabajando a tiempo completo durante el periodo en que sea jubilado parcial. Con ello se conseguirá que esta figura de jubilación, manteniendo sus rasgos esenciales, sea menos gravosa para el sistema público de Seguridad Social. Es una de las medidas de equilibrio a la hora de repartir el ajuste de las medidas entre trabajadores y empresarios.

Con las nuevas reglas de la jubilación se han creado nuevas medidas que mejorarán las carreras de cotización de las mujeres y los jóvenes (reconocimiento de periodos

de cotización por nacimiento/adopción de hijos, excedencias por cuidados, periodos de estudios-becas) para ayudar a corregir la posibilidad de que en estos colectivos pueda darse en un futuro carreras de cotización discontinuas o de tardía incorporación. De haber existido estas fórmulas con anterioridad, el porcentaje de actuales jubilados que se habría podido jubilar con 65 años y el 100% de la pensión sería aún mayor.

Se refuerzan los instrumentos de solidaridad del sistema, de modo que las reformas no tengan impacto negativo sobre los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo.

- **Se mantiene el número de años mínimo exigido para generar derecho a pensión en 15 años** (beneficia especialmente a mujeres, empleadas de hogar y trabajadores con carreras de cotización discontinuas), lo que permite el acceso a los complementos a mínimos y garantiza que no se desincentiva la cotización de las personas con carreras más cortas.
- **Se crean nuevas medidas que incrementarán las carreras de cotización de mujeres y jóvenes** (reconocimiento de periodos cotizados adicionales a los trabajados), de modo que se ayude a corregir posibles carreras de cotización discontinuas o de tardía incorporación en estos colectivos.
- **Se mantienen los rasgos esenciales del sistema de complementos a mínimos (garantía de ingresos mínimos para las personas cuya carrera de cotización no le ha permitido construir una pensión igual o superior a las pensiones mínimas del sistema de pensiones)** y se reafirma el compromiso de financiarlos con aportaciones del Estado, de manera que **se garantice la liberación de más de 4.000 millones de euros anuales** derivados de cotizaciones sociales que ahora podrán dedicarse a mejorar las pensiones contributivas.
- **Se determina como colectivo de atención prioritaria a los pensionistas que viven solos y de edad avanzada.** En todos ellos se considera necesario reforzar el esfuerzo del sistema, desde la vertiente no contributiva, es decir a través de la mejora de las pensiones mínimas, en estas situaciones, sin hacer distinciones por razón de la contingencia protegida.

Resultados de la reforma

La reforma negociada y por acuerdo ha conseguido corregir las propuestas iniciales de recorte del Gobierno y de los intereses financieros

Materia	Propuesta presentada	Reforma definitivamente acordada
Edad de jubilación	67 años con carácter general y obligatorio para todos los trabajadores (Gobierno).	Jubilación flexible entre 61 y 67 años, en función de la carrera de cotización del trabajador y su situación profesional. Establecimiento de la edad ordinaria de jubilación en 65 y 67 años. Se mantiene la jubilación anticipada por actividades especialmente penosas para edades inferiores a 61 años.
Jubilación anticipada	Limitación o supresión de las distintas fórmulas de acceso a la jubilación anticipada.	Nuevo derecho subjetivo (libre decisión del trabajador sin que medie el empresario) de jubilación anticipada a 63-64 años.
Jubilación parcial	Limitación de la jubilación parcial	Mantenimiento de las condiciones de acceso a la jubilación parcial, compatible con reducir su impacto financiero para las cuentas de la Seguridad Social (cotización 100% del relevado).
Periodo de carencia	Elevar por encima de 15, hasta 17 años, el actual número mínimo de años exigidos para generar derecho a pensión.	Mantenimiento en los 15 años.
Colectivo especialmente afectado	Ajuste sobre los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General.	Reparto más equitativo del esfuerzo entre todos los trabajadores y empresarios.
Periodo para obtener pensión completa 100% basereguladora	Ampliación gradual a 40 años de cotización (FEDEA).	37 años exigibles progresivamente en un periodo de 15 años, que culminará en 2007.
Periodo de cálculo de la pensión	Toda la vida laboral (OCDE y FEDEA).	Ampliación de forma gradual hasta los últimos 25 años de trabajo, en un periodo de 10 años.
Incentivos sistemas de pensiones privados	Extender los sistemas privados de pensiones como alternativa parcial a los sistemas de reparto (OCDE).	Apuesta por el sistema de reparto, compatible con la existencia de sistemas complementarios pero no sustitutorios.
Tasa de sustitución	Se ha de reducir necesariamente la tasa de sustitución con respecto al último salario (FEDEA). El objetivo de esta propuesta es pasar a un sistema mixto.	Se mantienen los principios de contributividad y solidaridad colectiva del sistema garantizando elevados niveles de cobertura similares a los actuales.
Procedimiento de reformas del sistema	Sustitución del Pacto de Toledo (negociación política y social) por una comisión de expertos independientes (FEDEA, Manifiesto de los 100) o por medidas no consensuadas (Gobierno).	El Pacto de Toledo sigue vigente. Los acuerdos son tomados por las organizaciones sociales y políticas.

Blindamos el sistema público de reparto como único modelo de pensiones, frente a los que defendían sustituirlo por uno «mixto» con capitalización obligatoria

No es la primera vez que se ha intentado la sustitución del sistema de pensiones público y de reparto por otro sistema basado en la capitalización obligatoria. Ya en 1995 éste fue el nudo del debate en la negociación de la reforma del sistema que dio origen al Pacto de Toledo y que ganamos los defensores del sistema de reparto.

En la actualidad, numerosos grupos de interés (lobbys financieros, organismos internacionales, etc.), y hasta una parte del mismo Gobierno han estado tentados de hacerlo, han intentado utilizar la gravedad de la crisis económica como excusa para reabrir el mismo debate, defendiendo la insostenibilidad del sistema de reparto. En este caso defendiendo que el sistema de pensiones debía caminar hacia un «sistema mixto» en el que conviviesen una parte pública de reparto, con niveles de protección muy inferiores a los actuales, y otra de capitalización individual obligatoria para todos los trabajadores, que se ha presentado como la única alternativa viable para asegurar el futuro de las pensiones. Hace tan sólo unos días algún exresponsable de la Oficina Económica del actual presidente del Gobierno apuntaba la necesidad de disminuir en un 40% el nivel de cobertura de nuestras pensiones.

Frente a estas propuestas, la contestación sindical ejercida a lo largo de 2010, que culminó en la huelga general del 29 de septiembre, ha hecho posible que el Gobierno se haya visto obligado a negociar con las organizaciones sindicales el contenido final de la reforma. Su rápido deterioro en la aceptación de los ciudadanos que han visualizado todos los estudios de opinión como consecuencia del conflicto social del verano y otoño pasados, unido a la inminencia de las citas electorales que se suceden en estos meses, han facilitado que el Gobierno reconsiderara su decisión de imponer las reformas anunciadas, entre ellas la de las pensiones. Gracias a la participación sindical en el diseño de las reformas, el resultado es reforzar el blindaje del sistema público de reparto.

Mediante las reformas que se han pactado se garantiza que nuestro sistema de pensiones sea capaz de mantener un elevado nivel de protección social y hacerlo de forma sostenible en el largo plazo, sin tener que recurrir a la transformación de su modelo, ni a severos recortes en los derechos de los trabajadores.

Garantizamos el papel de los sindicatos en el gobierno de las pensiones

CCOO es la única organización social que ha suscrito todos los acuerdos de reforma de las pensiones que se han dado en democracia (1996, 2001, 2006 y 2011). Nuestro compromiso con el gobierno del sistema de pensiones está fundamentado en la necesidad de asegurar con nuestra presencia que cualquier reforma aprobada se realice sobre la base de medidas equilibradas.

En la situación actual, el modelo de reformas instaurado en el marco del Pacto de Toledo y basado en la negociación y el acuerdo social y político se había puesto en duda por parte del Gobierno, existiendo un claro riesgo de quiebra del propio Pacto de Toledo.

Finalmente, la presencia de sindicatos y empresarios en el acuerdo de reforma garantiza la continuidad del método de reformas negociadas asegurando el papel de los agentes sociales en el seguimiento del sistema y blindando su capacidad para seguir incidiendo sobre el mismo en el futuro.

El objetivo de CCOO en esta y todas las reformas anteriores: mejorar las pensiones y garantizar su sostenibilidad

El objetivo que se ha marcado CCOO en esta ocasión ha sido exactamente el mismo que siempre ha tenido: conseguir con las reformas que se garantice que el sistema público de pensiones basado en el modelo de reparto alcance la máxima cobertura de la población, de manera que pueda garantizar unas pensiones que constituyan una renta principal y suficiente para los trabajadores y trabajadoras jubilados, en un marco de sostenibilidad financiera presente y futura, compatible con una sensible mejora de la calidad de vida de la población española y, concretamente, de los pensionistas del sistema.

Las anteriores reformas, como la actual, estaban basadas en la idea de equilibrio y han dado buenos resultados

No existe una única medida (no hay «solución mágica») que por sí sola sea capaz de garantizar los objetivos que persigue CCOO en cualquier reforma: mejorar la protección del sistema y hacerlo sostenible en el medio y largo plazo.

Al contrario, las reformas para que sean eficaces han de construirse sobre la acción conjugada de muchas medidas diseñadas desde la lógica del equilibrio entre acciones encaminadas a la mejora de los ingresos, la ordenación justa del gasto y la corrección de los comportamientos. Los efectos que estas medidas desarrollen en el largo plazo son los que nos sirven para determinar si una reforma es o no eficaz para conseguir el objetivo perseguido.

Aunque esta reforma pase a formar parte de la historia de la evolución de la Seguridad Social en España, como la del «nuevo modelo de jubilación flexible con edad variable», son muchas las medidas que se articulan en la lógica del equilibrio.

Todas las anteriores reformas pactadas en el diálogo social se construyeron igualmente sobre las mismas premisas y es necesario tener en cuenta el equilibrio que se

consiguió con el conjunto de la reforma porque ahí es donde reside la fortaleza de nuestro sistema de pensiones actual, y en el equilibrio de las medidas que componen la nueva reforma está igualmente su futuro.

Debemos, por tanto, recordar los elementos básicos de equilibrio que introdujimos en anteriores reformas:

Acuerdo 1996

- Aumento del periodo de cálculo (8 a 15 años).
- Mejora de pensiones de viudedad del 45% al 52% base reguladora.
- Incremento de bases de cotización para igualar las máximas de todos los grupos.

Acuerdo 2001

- Derecho a jubilación anticipada > 61 años, con coeficientes reductores.
- Creación del Fondo de Reserva.
- Creación figura de la jubilación parcial.
- Jubilación flexible. Incentivo al retraso voluntario de la edad de jubilación.
- Mejora la pensión de orfandad.

Acuerdo 2006

- Medidas de ampliación (parejas de hecho) y reducción de prestaciones de viudedad (divorcios y separaciones sin pensión compensatoria).
- Mejora en la base de cotización de subsidio para mayores de 52 años (125% base mínima).
- Jubilación flexible. Mejora del incentivo al retraso voluntario en la edad de jubilación (2% anual y 3% si más de 40 años cotizados).
- Jubilación parcial. Requisitos ajustados.

La necesidad de la reforma

Es necesario realizar periódicamente un seguimiento y evaluación del sistema de pensiones

La experiencia nos ha enseñado que los sistemas de Seguridad Social deben estar constantemente sometidos a evaluación y revisión, para adaptarlos tanto a las cambiantes necesidades de la sociedad (por ejemplo, los jubilados actuales o el mismo concepto de familia a proteger tienen poco que ver con los de hace unas décadas) como a los retos socioeconómicos que habrá de afrontar en el futuro (evolución de empleo y salarios, aumento de la esperanza de vida, etc.). Proteger mal o de forma insostenible supone el mismo fracaso.

Para garantizar que el sistema de pensiones mantiene a lo largo del tiempo una adecuada protección de los jubilados y lo hace con garantía de sostenibilidad, el Pacto de Toledo ha introducido una garantía consistente en la evolución y seguimiento periódicos del sistema, en la que participamos los agentes sociales (sindicatos y empresarios) junto con el Gobierno en los procesos de diálogo social, a la vez que los partidos políticos lo hacen en el marco del Congreso de los Diputados. De este modo, las conclusiones del proceso de evaluación sirven de base para proponer las reformas que sean necesarias.

El método de reformas periódicas y negociadas ha dado siempre buenos resultados

En los últimos quince años nuestro país ha sido un excelente ejemplo de cómo este proceso de adaptación periódica da buenos resultados cuando se hace en base a la negociación y el acuerdo.

Mediante el método instaurado en el Pacto de Toledo hemos puesto en marcha tres reformas graduales (1996, 2001, 2006) que han redundado en una mejora evidente de la protección que ofrece el sistema (más y mejores pensiones), al tiempo que ha demostrado su salud financiera (manteniendo superávit aun en plena crisis y generando un Fondo de Reserva de más de 64.000 millones de euros).

¿Por qué es necesario hacer reformas ahora en el sistema de pensiones?

La buena salud financiera que actualmente tiene nuestro sistema de pensiones no impide que desde CCOO seamos conscientes de los retos que tenemos a medio y largo plazo.

Existe un reto demográfico. Sabemos (porque los pensionistas del futuro ya estamos aquí como trabajadores) que aproximadamente a final de la década de 2030-2040 la Seguridad Social deberá hacer frente a:

- El pago mensual de más de 15 millones de pensiones, casi el doble del número actual.
- Estas pensiones tendrán una duración media de unos 20 años, fruto de la mejora de la esperanza de vida a los 65 años.
- Las pensiones que habrá que pagar serán más altas que las actuales, fruto de que los salarios y las carreras de cotización, como es lógico, mejoran a lo largo del tiempo. La importancia de este hecho se ve gráficamente en el «efecto sustitución» que ya se produce entre las nuevas altas de pensión y las bajas que se producen. Mientras que la cuantía media de las nuevas pensiones de jubilación que se reconocen es de 1.195 €/mes, la cuantía media de las pensiones de jubilación que causan baja es de 855 €/mes. Si nos fijamos en las pensiones del Régimen General, las nuevas altas se conceden por una cuantía media de 1.404 €/mes, mientras que las bajas producidas son de 1.106 €/mes (se mantiene la misma proporción en el «efecto sustitución»).

Existe un reto económico. Aunque el sistema de pensiones ha demostrado su solidez financiera gracias a los instrumentos anticíclicos que hemos ido introduciendo en sucesivas reformas negociadas (cotización por desempleo y subsidios de mayores 52 años, creación Fondo de Reserva, etc.), existe un reto de sostenibilidad a medio plazo derivado del hecho de que en los últimos quince años:

- La cuantía de las pensiones en vigor está creciendo cada año a un ritmo del 2,2% por encima de la inflación.
- El crecimiento en el número de pensiones implica un crecimiento igualmente importante de gasto, que supone el 1,4% PIB cada año.
- La cuantía de las bases de cotización del Régimen General está creciendo cada año a un ritmo del 0,8% por encima de la inflación.

Es necesario enfrentar estos retos adecuando algunos parámetros del sistema de pensiones, al tiempo que se ponen en marcha de forma paralela otras políticas generales (empleo, negociación colectiva, natalidad, etc.), que también son necesarias.

Por tanto, las reformas del sistema de pensiones son necesarias, pero no para calmar a los mercados (como ha argumentado el Gobierno demasiado tiempo), sino para garantizar la calidad de las pensiones y preservar sus niveles de protección en el futuro como consecuencia del reto demográfico y financiero que deben afrontar.

¿Era necesaria una reforma tan profunda?

El Gobierno ha abordado la situación de crisis económica por la que atraviesa nuestro país utilizando el sistema de pensiones e intentando imponer una reforma más

intensa de lo estrictamente necesario, adelantando medidas que podrían haberse abordado en el futuro. La lógica de la reforma se corresponde con la de reformas anteriores, frente a la intención del Gobierno de actuar exclusivamente sobre el gasto.

El adelanto temporal y la amplitud de actuaciones nos permite aplicarlas de forma gradual a lo largo del tiempo, de manera que su impacto puede verse reducido y se reparte más equitativamente entre todas las generaciones de trabajadores.

Contenido de la reforma

El acuerdo de reforma se basa en el equilibrio de medidas que operan sobre ingresos, gastos y comportamientos

El éxito de las reformas anteriores se ha basado siempre en conseguir medidas equilibradas.

La reforma actual también se fundamenta en el equilibrio de las medidas acordadas. En lugar de realizar la reforma únicamente en base al recorte lineal del gasto como pretendía en un primer momento el Gobierno, el acuerdo se ha apoyado en el equilibrio entre medidas que afectan a los ingresos, los gastos y los comportamientos.

El acuerdo ha conseguido modificar las propuestas de recorte de gasto por otras más justas orientadas a reforzar la contributividad

La diferencia radica en que las medidas de reducción lineal de gasto afectan indiscriminadamente a todos los trabajadores, especialmente a los que lo son por cuenta ajena y cotizan en el Régimen General (que son la inmensa mayoría), pero las medidas basadas en la contributividad establecen un impacto diferente en función del esfuerzo de aportaciones que cada trabajador ha realizado.

Del mismo modo, para corregir con criterios de justicia algunas situaciones se incorporan instrumentos de solidaridad.

Edad de jubilación. Sustitución del antiguo modelo por uno nuevo basado en la figura de la «jubilación flexible» con varias edades de acceso

Con el nuevo modelo se establece un nuevo concepto de «jubilación flexible» que permite el acceso a la jubilación con distintas edades en función del esfuerzo previo de cotización realizado y la situación profesional de los trabajadores.

Esquema de la nueva fórmula de «jubilación flexible» con edad variable

Edad	Modalidad de jubilación	Años cotizados necesarios	Otros requisitos
< 61	Coeficientes reductores de la edad de jubilación por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, o discapacidad	15	Cumplir los requisitos establecidos para cada colectivo para la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación por trabajos penosos o por discapacidad.
A partir de 61	Jubilación anticipada por crisis	33	Pérdida del empleo derivada de ERE o despido colectivo o despido plural derivados de causa económica, y situaciones similares. Implica asumir coeficiente reductor por año que reste a la edad ordinaria de jubilación de referencia.
A partir de 61	Jubilación parcial	30	Mantiene los mismos requisitos exigidos a los trabajadores que antes de la reforma; incrementa al empresario la obligación de cotizar íntegramente por el relevista y el relevado.
A partir de 63	Jubilación anticipada voluntaria del trabajador	33	Asunción de un coeficiente reductor por año que reste hasta la edad ordinaria de referencia. No está cubierta por complemento a mínimos.
65	Jubilación ordinaria	38,5	Genera derecho al 100% de la base reguladora de la pensión.
66	Jubilación ordinaria	38,5	Genera derecho al 100% de la base reguladora de la pensión.
67	Jubilación ordinaria	15 (para acceso) 37 (100% pensión)	La cuantía de la pensión se establece proporcionalmente al número de años cotizados (15 años dan derecho al 50% de la BR y 37 años al 100%).
+ 65 + 67	Jubilación postergada	-	Aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos para las jubilaciones ordinarias de 65 o 67 años opten por trabajar más allá de esta edad, verán mejorada la cuantía de su pensión con un coeficiente adicional del 2%, 2,75% o 4%, según la carrera de cotización en cada caso, por cada año de trabajo adicional.

El efecto de refuerzo de contributividad y, por tanto, de equidad y justicia interna del sistema, que se ha introducido en esta nueva fórmula de «jubilación flexible», puede comprobarse aplicando estas normas a los actuales jubilados. Si lo hiciésemos, comprobaríamos cómo la mayoría (más del 50%) de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General podría haberse podido jubilar a los 65 años con la pensión íntegra¹, mientras que en el caso de los trabajadores autónomos sólo lo podrían haber hecho una quinta parte (20%).

Carreras de cotización de los jubilados actuales del sistema de Seguridad Social

Nº años cotizados	Régimen General		Régimen Autónomos		Total sistema	
	%	Agregado %	%	Agregado %	%	Agregado %
15	0,70	100,00	4,60	100,00	2,00	100,00
16	0,90	99,30	5,90	95,40	2,40	98,00
17	0,80	98,40	4,00	89,60	1,70	95,60
18	0,80	97,60	3,60	85,60	1,60	93,90
19	0,90	96,80	3,60	82,00	1,60	92,30
20	1,00	95,90	3,50	78,40	1,60	90,70
21-25	5,70	94,90	16,80	74,80	8,00	89,20
26-30	7,60	89,20	15,30	58,00	8,80	81,20
31-34	8,40	81,60	12,00	42,70	8,70	72,30
35	12,60	73,20	4,00	30,70	10,50	63,70
36	3,70	60,50	3,10	26,70	3,30	53,20
37	4,10	56,80	3,10	23,60	3,60	49,80
38	4,20	52,70	3,00	20,50	3,70	46,30
39	4,80	48,50	2,80	17,50	4,00	42,60
40 o más	43,60	43,60	14,70	14,70	38,60	38,60

Fuente: Elaboración propia a partir de datos MCVL 2009 (jubilación excluyendo SOVI).

Generalización de la jubilación anticipada por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, a través de la regulación de coeficientes de reducción en la edad de jubilación para estas actividades

Se establece un sistema objetivo por el que los trabajadores que realicen actividades que sean especialmente duras puedan jubilarse anticipadamente sin merma en su pensión, y cuyo procedimiento puede iniciarse a instancia de los sindicatos o empresarios. Antes de la reforma sólo podía accederse a esta jubilación por autorización previa del Gobierno, sin que existiese ningún procedimiento objetivo que los trabajadores pudieran utilizar para reclamarlo.

En paralelo a la tramitación parlamentaria de la reforma se publicará el real decreto que regule el procedimiento general de aprobación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.

¹ Adicionalmente, un 4% de los trabajadores del Régimen General podría haberse jubilado a los 66 años con la pensión completa.

Igualmente, dicho RD incorporará un primer catálogo de profesiones que sean susceptibles (de acuerdo con los trabajos realizados y los requisitos del procedimiento) de estudiar la aplicación de coeficientes reductores.

Conforme a los trabajos de negociación ya avanzados al respecto, aunque aún no se han cerrado acuerdos, la aprobación de un procedimiento común y objetivo para establecer los coeficientes de reducción en la edad de jubilación por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos supone que cualquier sector de actividad en el que se considere, ahora o en el futuro, que concurren suficientes circunstancias podrán solicitar su estudio. La iniciación del procedimiento se realizará a instancias de las organizaciones sindicales o empresariales. La aplicación de los coeficientes reductores obliga a un aumento de las cotizaciones, cuyo coste se debe repartir proporcionalmente entre los empresarios y los trabajadores para asegurar el equilibrio financiero de la medida.

Mantenimiento de la jubilación parcial en sus requisitos actuales para los trabajadores, ajustando el sobre coste que genera al sistema sobre la cotización a cargo del empresario

La jubilación parcial es una buena fórmula para garantizar el mantenimiento del empleo en las empresas y la renovación de las plantillas. Sin embargo, supone un incremento de costes para la Seguridad Social (las cotizaciones del relevista no compensaban la pérdida de ingresos derivada de las cotizaciones dejadas de realizar por el trabajador relevado y su pensión).

El acuerdo ha permitido redefinir esta figura de jubilación manteniéndola por su utilidad para el mantenimiento del empleo, ajustando una parte del sobre coste que soporta el sistema, obligando ahora a cotizar íntegramente tanto por el relevista como por el relevado.

Mejora de los incentivos para el retraso voluntario de la edad de jubilación más allá de la edad ordinaria de jubilación a los 65 años y a los 67 años entre un 2% y un 4% por cada año adicional de trabajo

La flexibilidad en la jubilación también se consigue incrementando el incentivo a la jubilación más allá de la edad ordinaria de jubilación. En la actualidad, los porcentajes incentivadores son escasos existiendo margen de mejora. Con el acuerdo de pensiones se aumentan dichos incentivos, sin que el retraso de la edad de jubilación suponga coste para el sistema.

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

- Para las carreras inferiores a 25 años, el coeficiente será del 2% anual a partir de los 67 años de edad.
- Para las carreras de cotización comprendidas entre 25 y 37 años, el incentivo a la extensión voluntaria de la vida laboral después de la edad de jubilación ordinaria será del 2,75% anual a partir de los 67 años de edad.
- El incentivo será del 4% anual para los trabajadores que tengan la carrera laboral completa a partir de los 65 y 67 años de edad.

Mantenimiento del periodo de carencia en 15 años

El mantenimiento del requisito de cotizar durante 15 años para generar derecho a una pensión contributiva, frente a la pretensión del Gobierno comunicada a la Unión Europea, es importante **especialmente para el colectivo de mujeres**, que generalmente tienen carreras de cotización más cortas que los hombres, al tiempo que es también una garantía de futuro de protección del sistema contributivo para todos aquellos trabajadores que pudieran tener **carreras discontinuas o cortas** de cotización en el futuro.

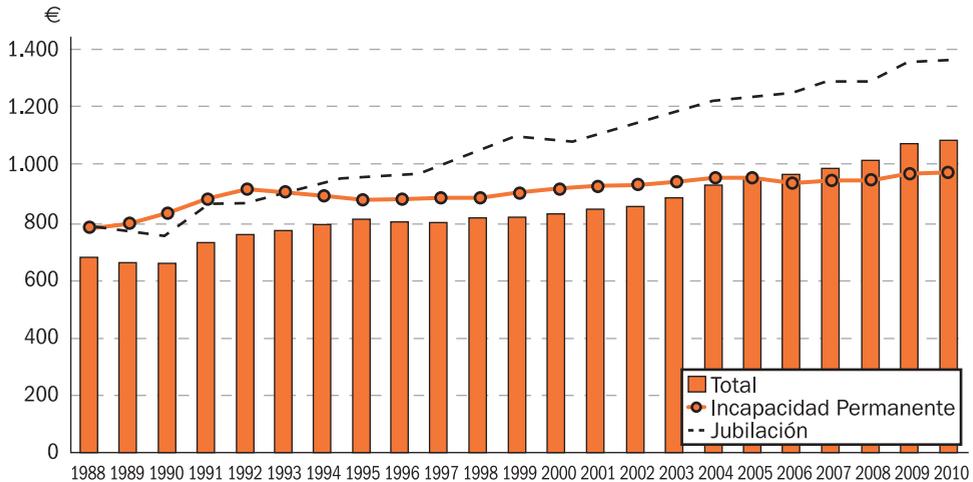
El colectivo más beneficiado del mantenimiento de este requisito es de las trabajadoras **empleadas del hogar**, cuyas pensionistas actuales han cotizado únicamente por este número de años en el 32% de los casos, mientras que la media del sistema es de apenas el 7%.

Ampliación del periodo de cálculo hasta los últimos 25 años cotizados. Se incrementará de forma progresiva de los actuales 15 a razón de uno más por cada año natural, entre 2013 y 2022, hasta alcanzar los 25

No es la primera vez que se amplía el periodo de cálculo. Ya en el acuerdo de 1996 se acordó ampliar el periodo de cálculo de 8 a 15 años. Esta ampliación tiene efectos dispares y, en todo caso, al adoptarse dentro de un paquete de medidas mucho más amplio, éstos se verán modulados por otras medidas de refuerzo de la protección (posibilidad de jubilación anticipada, complementos a mínimos, reconocimiento de nuevos periodos de cotización, etc.).

En las anteriores ocasiones en las que se amplió el periodo de cálculo, a menudo se argumentó que aquello supondría una reducción de la pensión media del sistema y de las nuevas pensiones reconocidas. Sin embargo, la realidad no ha sido así, y demuestra que tanto la pensión media como la cuantía de las nuevas altas de pensión no han dejado de crecer de año en año. Es, por tanto, necesario recordar que el hecho de que una medida suponga en ocasiones una reducción en la «expectativa futura de pensión», ello no significa que la nueva pensión reconocida vaya a ser necesariamente más baja que las que ya existen.

Cuantía media nuevas pensiones Régimen General en euros constantes de 2010



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO.

Si analizamos el impacto de la medida por sí misma, comprobamos que tiene efectos dispares en función de la carrera de cotización de los afiliados.

En términos generales, respecto de la expectativa de la cuantía de la pensión futura, podemos decir que la ampliación a 25 años del periodo de cálculo es una medida neutra (la pensión ni mejora ni empeora) para los trabajadores que cotizan siempre en bases mínimas o bases máximas, así como todos aquellos cuyos salarios suelen revalorizarse de acuerdo a la evolución de la inflación.

Tiene un impacto positivo sobre aquellas carreras de cotización de trabajadores que han perdido el empleo en la última etapa de la vida laboral (la que se tiene en cuenta en el cálculo de la cuantía de la pensión). Se trata de trabajadores cuyas bases de cotización se reducen o crecen menos que la inflación debido, por ejemplo, a regulaciones en el empleo o pérdidas de complementos. En ellos el efecto de la ampliación del periodo de cálculo será positivo, de modo que, por ejemplo, para aquel afiliado cuya base de cotización decreciera un punto porcentual por debajo de la inflación, con el nuevo periodo de cálculo la base reguladora de su pensión crecería en un 5,1% respecto de la fórmula anterior a la reforma.

El impacto por colectivos es diverso. Según datos del INSS, el porcentaje de personas cuya base de cotización disminuye en los últimos 15 años de su vida laboral supera la cuarta parte de los afectados, las personas cuyo salario crece con el IPC durante los últimos 15 años pueden situarse en torno a un 10-15% y el resto serían personas cuya base de cotización crece por encima del IPC. La media se sitúa en un crecimiento de IPC + 0,8%. En el cuadro siguiente presentamos un cuadro más detallado de posibles impactos individuales.

Efecto de la ampliación del periodo de cálculo sobre la expectativa de pensión futura

		Trabajadores que han perdido su empleo en la última etapa		Trabajadores que han visto reducido su salario en la última etapa		Trabajadores cuyos salarios evolucionan con la inflación (cláusulas de revisión)	Trabajadores cuyos salarios evolucionan en la media del sistema	Trabajadores cuyos salarios crecen por encima de la inflación	
		(despido 50 años accede a subsidio > 52 años)	(despido 55 años sin subsidio y con relleno de lagunas)						
Crecimiento anual de la base de cotización respecto de la inflación (%)				-2	-1	0	0,8	1	2
Período de cálculo	20	21,56%	19,41%	5,30%	2,49%	-0,07%	-1,96%	-2,41%	-4,54%
	25	33,24%	29,70%	11,01%	5,10%	-0,11%	-3,84%	-4,71%	-8,78%

Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en el cuadro, la ampliación del periodo de cálculo supondrá una reducción de la expectativa de pensión futura entre los afiliados cuyas bases de cotización crezcan por encima de la inflación. De este modo, para un afiliado cuya base de cotización real (descontada la inflación) crezca a un ritmo de 0,8%, que es donde se sitúa la media del sistema, la ampliación del periodo de cálculo supone una merma del 3,84%. Si la base creciera a mayor ritmo, por ejemplo 2 puntos porcentuales superiores a la inflación, la pérdida sería del 8,78% y así sucesivamente, de modo que se reparte el impacto de la medida proporcionalmente en función del crecimiento de los salarios.

En el lado contrario, la ampliación del periodo de cálculo es especialmente ventajosa para aquellos trabajadores que han perdido su empleo en la última etapa de su vida laboral. En el cuadro se presenta cómo impactará en el caso de trabajadores despedidos a los 55 años en el caso de que no puedan acceder al subsidio de mayores de 52 años y deban completar importantes lagunas de cotización, en estos casos el nuevo periodo de cálculo les supondrá una mejora del 29,70% de su pensión. Si la pérdida del empleo se diese en un momento anterior, por ejemplo los 50 años, y tras pasar por el desempleo se viese obligado a acceder al subsidio de mayores de 52 años, la mejora de la pensión se situará por encima del 33% respecto del periodo de cálculo actual.

En definitiva, la ampliación del periodo de cálculo a 25 años, si bien genera cierta merma, aunque moderada, en la expectativa futura de pensión de la media de los cotizantes del sistema, permite no obstante mejorar la pensión para aquellos trabajadores y trabajadoras que ven disminuida su carrera de cotización por causas involuntarias.

Por el contrario, esta medida tiene un efecto muy positivo al impedir o dificultar la planificación existente en algunos regímenes especiales, en los que un número significativo de personas mantiene comportamientos de planificación individual ampliando sus bases de cotización en los últimos años para mejorar la cuantía de su pensión con el menor esfuerzo posible en el pago de cotizaciones.

Reordenación de las coberturas de lagunas de cotización que garantiza la protección del trabajador medio por cuenta ajena y dificulta a quienes «planifican»

Con el objetivo de impedir la planificación de pensiones de aquellos que pueden hacerlo, pero manteniendo en todo caso suficientemente protegido al trabajador medio por cuenta ajena, se ha reordenado el procedimiento de coberturas de lagunas de cotización.

A partir de ahora, cuando existan lagunas de cotización serán completadas de acuerdo a la fórmula siguiente:

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

Es decir, los primeros 24 meses de lagunas serán cubiertos con la base mínima de cotización (igual que ahora), y el resto de lagunas con el 50% de la base mínima (menos que ahora), pero introduciendo un elemento corrector en esta fórmula, de tal modo que aquellos trabajadores que tengan cotizaciones propias que no han utilizado para el periodo de cálculo, hasta un máximo de 24 meses, podrán utilizarlas entonces para cubrir sus lagunas (mejor que ahora).

Con esta fórmula se consigue mantener el nivel de protección actualmente existente para las carreras de cotización medias de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General, pero se dificulta a quienes con carreras intencionadamente cortas y con amplios vacíos de cotización pretenden planificar su pensión.

Reordenación de la escala de cálculo de la base reguladora de 35 a 37 años para acceder al 100% de la pensión

Aunque el número de años que dan derecho al 100% de la base reguladora de la pensión pasa de 35 a 37 años, lo que tiene un efecto diverso sobre los trabajadores con

mejores carreras de cotización, se ha mantenido el criterio de que con 15 años se acceda al 50% de la base reguladora, lo que en este caso beneficia a los trabajadores con carreras más cortas asegurándoles, en todo caso, el nivel mínimo de protección que poseían anteriormente.

Para entender adecuadamente la intención de esta reforma, por ejemplo, una posible alternativa a la reordenación elegida hubiese podido consistir en mantener el 100% de la base reguladora en los 35 años, a costa de reducir el % de los tramos de cotización más bajos, lo que hubiese hecho recaer la totalidad del impacto de la medida sobre dichas carreras de cotización.

La opción elegida, por tanto, supone distribuir el ajuste de manera gradual sobre todos los trabajadores, pero garantizando que no tienen recorte de protección las carreras situadas en el umbral más bajo (por colectivos, son las mujeres y especialmente las trabajadoras empleadas de hogar las que actualmente tienen en mayor medida derecho a pensión con carreras de cotización de 15-25 años).

En todo caso, el impacto efectivo que tendrá esta medida sobre el conjunto de trabajadores será también diverso. Por ejemplo, en la actualidad el 56,8%² de las pensiones en vigor por jubilación procedentes del Régimen General tienen más de 37 años de cotización, frente al 23,6% de las procedentes del Régimen de Autónomos.

En la nueva escala, el porcentaje de base reguladora al que se tiene derecho será asignado de manera proporcional por meses cotizados.

Mejora de los periodos reconocidos como cotizados a mujeres y hombres relacionados con la natalidad

Dentro de las medidas de refuerzo de la protección social incluidas en el acuerdo, se establecen nuevos periodos reconocidos como cotizados a los que se accederá por situaciones relacionadas con la natalidad. Aunque estas medidas han sido presentadas como refuerzo de la protección especialmente de las mujeres, en realidad incluyen también a los varones, y más bien podríamos establecer que se trata de medidas que favorecen especialmente a las personas (mujeres y hombres) más jóvenes.

Concretamente se han establecido dos medidas al respecto:

Reconocimiento de hasta 2 años de cotización a las mujeres (u hombres en determinados casos) que hayan **interrumpido su vida laboral por nacimiento** o adopción. En estos casos podrán ver reconocidos 9 meses por cada hijo, con un máximo de 2 años, siempre que

² Porcentaje que puede crecer hasta el 73,2% si tenemos en cuenta el tiempo cotizado desde los 65 hasta los 67 años.

con ese periodo adicional dispongan de una carrera de cotización suficiente para la jubilación plena entre los 65 o los 67 años.

Se amplía a **3 años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos.**

Mejora de los periodos reconocidos como cotizados a jóvenes becarios

Dentro de las medidas orientadas a ayudar a corregir los posibles efectos derivados del retraso en la edad de acceso al mercado de trabajo de los más jóvenes, se pondrán en marcha las siguientes medidas, al tiempo que se creará un mecanismo estable de evaluación y seguimiento de su impacto en el ánimo de establecer sobre este fenómeno una atención prioritaria:

- Los programas formativos gozarán de la misma protección que los contratos formativos, con las mismas limitaciones temporales, y los entes y empresas que los financien deberán cotizar a la Seguridad Social por los beneficiarios en los mismos términos.
- Se eliminarán las restricciones a que el inicio de la vida laboral pueda producirse a través de programas formativos o de investigación (no se requerirá actividad laboral previa para la suscripción de convenio especial).
- Para aquellas circunstancias en que sea necesario (por ejemplo, trabajos en el extranjero) se posibilitará la formalización de convenios especiales por la participación en programas de formación e investigación remunerados.
- Se permitirá el pago de cotizaciones, por una única vez y por un plazo no superior a dos años, por las situaciones en las que existe obligación de cotizar en la actualidad, y en las que en el periodo de cuatro años previos a la promulgación de la ley, al no existir, provocó una amplia laguna de cotización en los años iniciales de la vida laboral de los cotizantes.

Integración de los Regímenes Especiales Agrario y de Empleadas de Hogar

La convergencia de los regímenes especiales de la Seguridad Social con el Régimen General, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena, o con el RETA en el caso de los trabajadores por cuenta propia, es una propuesta recogida en el Pacto de Toledo de 1995, en aras de simplificar y racionalizar la estructura del sistema de Seguridad Social.

El acuerdo de 2006 establecía la integración del REASS por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social mediante la articulación de un sistema especial,

que permitiera avanzar en la efectiva equiparación de las prestaciones para los trabajadores, y que evitara un incremento de costes perjudiciales para la competitividad de las explotaciones agrarias. La integración se debía haber producido el 1 de enero de 2009.

Sin embargo, el proceso de negociación se ha ido dilatando en el tiempo, con la discusión de sucesivos borradores de regulación que, aunque han ido acercando posiciones entre las partes, siguen encontrando resistencias de la CEOE, lo que ha impedido alcanzar el acuerdo final.

En relación al Régimen Especial de Empleados de Hogar, el acuerdo de 2006 establecía la adecuación a la realidad actual de la relación laboral de carácter especial y la convergencia paulatina en prestaciones y cotizaciones con el Régimen General.

A lo largo del proceso de negociación que se inició en 2007 se han discutido varias propuestas de modificación de la normativa con diferente recorrido. En el año 2009 los avances en las discusiones parecían que iban a propiciar un acuerdo que al final no prosperó. En la actualidad se está debatiendo una nueva propuesta. Por ser un asunto aún no concluido, no podemos dar por definitivo sus resultados hasta el momento pero, como complemento de las informaciones que han venido siendo remitidas puntualmente por la Confederación, trasladamos algunas de las cuestiones que cuentan en este momento con consenso.

En el ámbito de Seguridad Social propone la cotización de todas las trabajadoras, independientemente de las horas que trabajen, lo que permitiría aflorar un gran número de trabajadores del sector que, en la actualidad, no cotizan a la Seguridad Social, mejorando la protección social de estos trabajadores en pensiones, también se mejora la prestación por incapacidad temporal que se percibirá desde el noveno día.

Para el año 2011 se ha regulado ya, recogiendo una propuesta de CCOO presentada en el marco de la negociación sobre empleadas de hogar que fue apoyada por todas las partes, que el SMI se percibirá en metálico, no pudiendo reducirse ninguna cantidad como salario en especie por debajo del SMI.

Desde el 1 de enero de 2011 se ha establecido la cobertura de las contingencias profesionales, aspecto que señalaba específicamente el acuerdo de 2006, pero el pago de la cotización por los empleadores y por tanto el acceso a la prestación de los trabajadores no será efectivo hasta que la ley se desarrolle reglamentariamente.

La profesionalización de este sector y su sindicalización se facilitaría con la creación de empresas dedicadas a las actividades propias de las tareas domésticas en los domicilios particulares; las plantillas de trabajadores de estas empresas tendrían todos los derechos del Régimen General y la cobertura del convenio colectivo del sec-

tor. Para el fomento de estas empresas se podría establecer un IVA superreducido e incentivos fiscales para las personas físicas que contraten con empresas.

Mejora de las bases de cotización del Régimen de Autónomos

Además de las medidas que ya se han puesto en marcha en otros ámbitos legislativos para determinar una base de cotización mínima de los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo, el acuerdo de pensiones recoge el compromiso de romper la actual tendencia al crecimiento desigual de las bases de cotización de los autónomos y los de los trabajadores por cuenta ajena. En esta línea se asume el compromiso de activar las acciones necesarias para garantizar que las bases medias de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos se incrementen, a partir de ahora, en un ritmo similar al de las medias del Régimen General.

La importancia de este fenómeno queda clara a la hora de comprobar cómo los trabajadores por cuenta ajena y los autónomos contribuyen de forma desigual al sostenimiento financiero del sistema de pensiones.

Régimen	Base cotización media 2009 (euros/mes)	% complementos a mínimos necesarios	% nuevas altas 2010 con complementos	% carreras >35 años nuevas altas 2010
General	1.645,52	19,24	11,02	72,27
Autónomos	962,12	41,35	27,49	47,37
Total sistema		27,68	17,73	64,48

En el cuadro anterior queda demostrado que la menor cotización de los autónomos está en buena parte asociada a un fenómeno de posible planificación que, a su vez, aumenta el coste de complementos a mínimos y el gasto del sistema de pensiones.

Mejora de la base máxima de cotización

Se incluye el compromiso de avanzar en esta línea a partir de la relación que existe entre las bases máximas de cotización y los salarios medios, de forma que las primeras se eleven conforme lo hacen los segundos.

Mejorar las bases máximas, manteniendo en todo caso el diferencial que actualmente existe entre la base máxima y la pensión máxima (y por el que el trabajador que cotiza por esta cuantía percibe en su pensión aproximadamente un 10% menos que lo aportado), permite incrementar los ingresos del sistema, así como la propia expectativa de pensión de los trabajadores con mayores salarios.

Se refuerzan los instrumentos de solidaridad del sistema de pensiones

Hemos de recordar que los sistemas de reparto han articulado una fórmula de equilibrio entre el principio de contributividad y la pensión que se recibe y el principio de solidaridad, que garantice que aquellos que no pudieron realizar un esfuerzo superior en cotizaciones vean mejorada, sin embargo, la cuantía de la pensión cuyo derecho generaron.

En el acuerdo se refuerzan los instrumentos de solidaridad del sistema, de modo que las reformas no tengan impacto negativo sobre los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo.

Complementos a mínimos. Se trata de uno de los principales instrumentos de solidaridad del sistema de pensiones. Consisten en una cantidad económica que reciben aquellas pensiones contributivas (cuando el pensionista no tiene ingresos adicionales) siempre que la cuantía de la pensión a la que se ha generado derecho sea inferior a la cuantía que se considera mínima para garantizar un nivel de vida suficiente.

En la actualidad, más del 27% de las pensiones del sistema necesitan complementos a mínimos. Algunos de los colectivos más numerosos favorecidos por los complementos a mínimos son las **viudas** cuyas pensiones los reciben en el 34% de los casos, así como las jubiladas del Régimen de **Empleadas de Hogar** que los precisan en el 56% de sus pensiones.

Adicionalmente, la plena separación de fuentes para que la financiación de los complementos a mínimos sea asumida por el Estado con cargo a sus presupuestos supondrá la «liberación» de más de 4.000 millones de euros anuales de cotizaciones.

- Se determina como **colectivo de atención prioritaria a los pensionistas que viven solos y de edad avanzada**. En todos ellos se considera necesario reforzar el esfuerzo del sistema, desde la vertiente no contributiva, en estas situaciones, sin hacer distinciones por razón de la contingencia protegida.

Se incluye como instrumento de evaluación y seguimiento periódicos del sistema el denominado «factor de sostenibilidad», con participación sindical

En los mismos términos en los que el Pacto de Toledo estableció en 1995 un sistema de seguimiento y evaluación periódicos que ha dado lugar a las reformas pactadas en los acuerdos de diálogo social de 1996, 2001, 2006 y 2011, la reforma actual, sin menoscabo de mantener este mismo procedimiento, incluye también un elemento adicional en este proceso de evaluación y propuesta de reformas.

Es importante señalar el hecho de que el acuerdo sitúa el horizonte de revisión del sistema de pensiones por razones demográficas no antes del año 2032. A partir

de esta fecha es cuando, si así fuese necesario, deberán operarse nuevas revisiones.

Es en este sentido en el que opera el denominado «factor sostenibilidad». Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, los parámetros fundamentales del sistema se revisarán en función de los resultados obtenidos gracias a su reforma actual y la evolución de los principales parámetros demográficos (evolución de la esperanza de vida a los 67 años). Dichas revisiones se efectuarán cada cinco años, comenzando el análisis en 2027, y se utilizarán para ello las previsiones realizadas por los organismos oficiales.

Se incrementa la participación social en las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Se establecen medidas concretas para reforzar la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en los órganos directivos de las mutuas:

- Los órganos directivos de las mutuas se compondrán de las empresas con mayor número de trabajadores mutualizados, de otras designadas paritariamente por las organizaciones empresariales y de una representación de las organizaciones sindicales más representativas.

Aunque este es el contenido literal del acuerdo, desde CCOO hemos sostenido que en estos órganos directivos además de sindicatos y empresarios deberían incorporarse también mediante fórmulas de representación estable la Administración de la Seguridad Social.

En otro orden de cosas, el acuerdo impulsa actuaciones específicas tendentes al seguimiento de las prestaciones con el objetivo de asegurar su adecuada utilización para los fines de protección de la salud y el control eficaz del gasto, así como para establecer un adecuado nivel de cotizaciones en las contingencias profesionales:

- Durante el periodo de cinco años a partir de la vigencia del presente acuerdo se procederá a una evaluación anual de los costes de las prestaciones así como de los costes de gestión, de forma que ello propicie el ajuste de las cotizaciones profesionales en un contexto compatible con las necesidades de la coyuntura económica.
- Las mutuas y el INSS desarrollarán programas y criterios de colaboración a fin de controlar más eficazmente los costes empresariales derivados de los procesos de IT de duración inferior a 15 días.

ANEXO: Conceptos básicos (definiciones)

Sistema de reparto: Sistema de financiación de la Seguridad Social conforme al cual los ingresos y las cotizaciones de todos los afiliados del sistema cubren los gastos de las prestaciones de los jubilados actuales. El principio que lo rige es el de «responsabilidad y solidaridad colectiva» (ver características del sistema público de pensiones).

Sistema de capitalización: Los sistemas de capitalización individual se caracterizan porque cada persona aporta cuantías para su propia pensión futura que unidas a los rendimientos que obtenga de su inversión, descontados los gastos que tenga que soportar, configuran un capital a la jubilación o situación de necesidad que determina su protección social. Dependen, por tanto, de la capacidad de ahorro individual y de la voluntad personal. El principio que lo rige es el de «responsabilidad individual».

Sistema de reparto vs. sistema de capitalización: Antes de 1995, la propuesta era sustituir totalmente el sistema de reparto por otro de capitalización. Ese debate se decantó a favor de aquellos que apostamos por un sistema de reparto. En la actualidad, el debate se centra en la convivencia «obligatoria» de ambos, bajo lo que se ha venido a denominar pensión «zócalo» o, lo que es lo mismo, la extensión de una pensión contributiva o asistencial considerablemente más baja que las que viene a reconocer actualmente el sistema público de pensiones. El objetivo no sería otro más que implementar, de forma gradual, un sistema de pensiones en el que el sistema público de reparto sirva para garantizar una tasa de sustitución mínima del último salario, y el resto de la pensión se complete mediante un sistema obligatorio de capitalización. No obstante, el fondo del debate sigue siendo el mismo; es decir, que la solidaridad colectiva (intergeneracional principalmente, pero también interregional e interpersonal) se transforme en responsabilidad individual.

Reparto vs. capitalización en la crisis

Reparto	Capitalización
<p>Pese a la destrucción masiva de empleo en los últimos tres años, se ha mantenido la situación de superávit en la Seguridad Social.</p>	<p>Elevada exposición a los mercados financieros, alta volatilidad. En 2008 en el momento álgido de crisis, la rentabilidad media ponderada de las pensiones privadas de la OCDE supuso la pérdida del 23% del valor de los fondos privados de pensiones. Hoy, buena parte de esas pérdidas se han recuperado pero han mostrado la mayor fragilidad ante las crisis en los mercados financieros de un sistema que precisa invertir sus recursos para financiar prestaciones futuras.</p>

Características del sistema público de pensiones

- **Contributivo:** la pensión a percibir guarda relación con las cotizaciones efectuadas a lo largo de la vida laboral.
- **De reparto** (ver sistema de reparto).
- **Público:** control y gestión pública de la recaudación y el pago de las prestaciones. Garantía del Estado sobre las pensiones.
- **Obligatorio:** afecta al conjunto de la población trabajadora; basa su fortaleza en la ampliación del colectivo y la adecuada renovación de los mismos.
- **Solidario**, con tres formas de redistribución de la renta:
 1. Intergeneracional.
 2. Entre territorios de mayor y menor renta individual media.
 3. Entre personas de mayor nivel de renta hacia las de menor nivel de renta.

Principio de contributividad: Relaciona el esfuerzo aportado en forma de cotizaciones y la pensión que se recibe. Desde 1995 se apuesta por el reforzamiento de la contributividad y equidad interna del sistema de pensiones contributivas; es decir, la relación entre las pensiones contributivas a percibir y el esfuerzo de cotización realizado por cada persona desincentivando e impidiendo al mismo tiempo los comportamientos de planificación personal. Es un consenso básico del Pacto de Toledo, asumido por las organizaciones políticas y sociales que forman parte de los criterios que han inspirado las reformas pactadas en los últimos quince años. A través del incremento de la contributividad, se contienen varios efectos que se pueden producir simultáneamente:

- Reconocer el mayor esfuerzo de las carreras de cotización más largas.
- Dificultar e impedir comportamientos adversos por parte de las personas que pueden planificar su cotización a la Seguridad Social, especialmente en otros regímenes (no en el Régimen General).

Principio de solidaridad: Garantiza que aquellos que no pudieron realizar un esfuerzo superior en cotizaciones, por ejemplo en los casos de precariedad laboral, vean mejorada la cuantía de la pensión cuyo derecho generaron. Los mecanismos que refuerzan estos principios son los complementos a mínimos, que son las cantidades económicas que debe completar el sistema en aquellos casos en los que la cuantía de la pensión que ha generado derecho un trabajador es inferior a lo que se considera que garantiza un nivel de vida suficiente.

Base reguladora: Es uno de los factores que intervienen en el cálculo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social y consiste en fijar una cuantía u obtener un resultado a través de una fórmula de cálculo –determinada en función de las bases por las que se hayan efectuado las cotizaciones durante los periodos que se señalan para cada prestación– a la que se aplican los porcentajes señalados para cada una de las prestaciones económicas, obteniendo así el importe final a percibir por el beneficiario.

Periodo de cómputo para la base reguladora de la pensión de jubilación: Años necesarios para calcular la cuantía de la pensión.

Periodo de carencia: Periodo mínimo de cotización exigido salvo excepciones, entre otros requisitos, para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social. El número mínimo de años para acreditar derecho a una pensión contributiva está fijado en 15 años para obtener el 50% de la base reguladora.

Regímenes de la Seguridad Social: La estructura del Sistema de la Seguridad Social está integrada por el Régimen General y los Regímenes Especiales establecidos para algunas actividades profesionales por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar, o por la índole de sus procesos productivos. En la actualidad son Regímenes Especiales los de Trabajadores del Mar, Minería del Carbón, Agrario, Empleadas de Hogar y Trabajadores por cuenta propia o Autónomos. Dentro de este último, existe un sistema especial para determinados trabajadores agrarios por cuenta propia.

Desde 1995 se viene promoviendo la confluencia de los distintos regímenes en torno a dos, el Régimen General y el de Trabajadores Autónomos, integrando en ellos al resto, con especial importancia para aquellos que tienen peores condiciones de protección social (Agrario y Empleadas de Hogar).