

REVISTA DE ESTUDIOS

Extra

ANÁLISIS, REFLEXIÓN Y DEBATE

Febrero 2011

25

EL ANÁLISIS

RODOLFO BENITO

**Acuerdo y nuevo proceso de movilización,
información y debate**

JOAN COSCUBIELA

Legitimidad y utilidad sindical, hoy

PERE J BENEYTO

**Consideraciones en torno al diálogo social y la
legitimidad sindical**

CARLOS L. ALFONSO | WILFREDO SANGUINETI | FRANCISCO TRILLO | JUAN B. VIVERO

Sindicatos, democracia y acuerdos sociales

JOAQUÍN APARICIO

Los sindicatos y los acuerdos sociales

ANTONIO BAYLOS

El Acuerdo de Reforma del Sistema de Pensiones

DOCUMENTOS

- **TEXTO ÍNTEGRO DEL ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO PARA EL CRECIMIENTO, EL EMPLEO Y LA GARANTÍA DE LAS PENSIONES**
- **REFLEXIONES SOBRE EL ACUERDO DE REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES.**

PRESENTACIÓN

Juan Jorganes | DIRECTOR

El 2 de febrero los sindicatos CC OO y UGT, las patronales CEOE y CEPYME y el Gobierno firmaron el *Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones*. Este número extraordinario de la revista se justifica porque un acuerdo de estas características merece un análisis del contenido, de las circunstancias en el que se ha firmado y el contexto social y político que vivimos desde que en mayo de 2010 el Gobierno de Rodríguez Zapatero cambiara su política económica e hiciera imposible el diálogo social durante meses.

El análisis de Rodolfo Benito desmenuza los datos más importantes del pacto y, aunque todos los artículos analizan con mayor o menor extensión y detalle el contenido del acuerdo, este número se cierra con un amplio dossier en el que se incluyen el texto íntegro del pacto y un completo argumentario que sirve también como ejemplificación de su contenido.

Si el contenido es importante, el momento y el debate de estos meses merecen una amplia reflexión. Joan Coscubiela escribe que el "papel del sindicalismo, clave en la construcción de los equilibrios de poder del siglo XX, del Estado social de derecho europeo y del Estado de bienestar, resulta hoy más importante que nunca".

Según Pere Beneyto, el Gobierno había elegido un modelo de gestión unilateral que "amenazaba con extenderse a otros ámbitos (pensiones, negociación colectiva, etc.), ante la presión chantajista de los mercados y la cobertura argumental de los tecnócratas". "La responsabilidad social y voluntad negociadora de los sindicatos junto a otros significativos cambios en el escenario facilitaron la apertura de un nuevo ciclo de diálogo social, que se ha materializado en el Acuerdo Social y Económico".

Los profesores de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Alfonso, Sanguinetti, Trillo y Vivero aseguran que, tras la huelga general, "es el mejor pacto posible, el único que en las actuales circunstancias adversas para el sindicalismo español e internacional podía alcanzarse". Y recuerdan que con la firma los "sindicatos no han avalado la política económica general del Gobierno, ni renunciado al conflicto y a la movilización de los trabajadores".

Escribe Joaquín Aparicio que estamos "sufriendo un duro ataque al Estado social y democrático de derecho". Por eso, "sin la huelga general de 29 de septiembre la reforma de la Seguridad Social se habría impuesto de forma unilateral". Y como consecuencia de la huelga, CC OO y UGT "forzaron una negociación denostada por los economistas orgánicos de la banca y las grandes empresas y por las autoridades económicas de nuestro Gobierno".

Baylos analiza con detalle el contenido del acuerdo en el apartado de las pensiones y resalta la importancia del capítulo dedicado a la negociación colectiva. Considera que es producto de "una estrategia inteligente de resistencia ante una ofensiva muy potente de desarticulación de mecanismos básicos de tutela ligados al Estado social". Insiste en la importancia de la información y el debate sobre el pacto "para evitar un antisindicalismo desde la izquierda basado en la decepción por lo que se percibe como entreguismo" y porque explicar el acuerdo "significa, asimismo, recordar que existen otros muchos terrenos de conflicto que permanecen abiertos y que requieren la movilización adecuada en el momento preciso". <



Consejo de Redacción: Laura Arroyo Romero-Salazar, Ramón Baeza, Rodolfo Benito, Ana Isabel Fernández Asperilla, Carmen Rivas Avila, Fernando Rocha, Elvira S. Llopis, Juan Vargas.

Fundación 1º de Mayo

Centro Sindical de Estudios de CCOO. C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es | ISSN: 1989-4724

ANÁLISIS

RODOLFO BENITO | PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO y SECRETARIO CONFEDERAL DE ESTUDIOS DE CC OO

Acuerdo y nuevo proceso de movilización, información y debate

El Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones que se firmó el pasado 2 de febrero por el Gobierno, los sindicatos y la patronal es, sin duda, un importante pacto. Requiere de una lectura a fondo, tranquila -nunca al margen del escenario social y económico-, y una amplia y detallada información, que tiene que estar acompañada también del necesario debate. En ello está CC OO.

En el Consejo Confederal de CC OO, en cuya reunión del 1 de febrero se aprobó la firma del citado acuerdo, se reflexionó y discutió sobre el contexto en el que se había abordado este proceso de negociación y el papel que había tenido la huelga general del 29 de septiembre de 2010. Es incuestionable la idea de que sin el 29-S este proceso hubiera culminado de una forma radicalmente distinta y, sin duda, muy negativa para los derechos de los trabajadores.

La resolución aprobada por el Consejo recoge expresamente, por su importancia, el marco en el que se ha desarrollado este proceso:

"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 ultra-actividad 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 ahorro.

“ Sin el 29-S este proceso hubiera culminado de una forma radicalmente distinta y, sin duda, muy negativa para los derechos de los trabajadores

“ La reforma acordada ha conseguido modificar de manera sustancial las propuestas iniciales del Gobierno, blindando el sistema público de reparto como único modelo de pensiones

Entre tanto, como lamentablemente previmos, el paro ha seguido creciendo, alcanzando ya porcentajes de desempleo superiores al 20%.

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”.

Coincide con las reflexiones que el profesor Baylos realiza en este número extraordinario de la *Revista de Estudios*, en las que analiza, entre otras cosas, el contexto en el que se ha desarrollado este proceso de negociación:

"En este contexto de ofensiva por lo que se denomina 'devaluación interna' de los salarios y del

poder sindical colectivo en la regulación de las condiciones de trabajo, la reforma del sistema de pensiones venía a anunciar que el objetivo siguiente era el modelo de Seguridad Social como manifestación principal de la cláusula del Estado social en nuestra Constitución. Por eso, la reacción sindical a este plan fue el anuncio de la convocatoria de una segunda huelga general. Desde esta posición, el sindicalismo confederal pudo forzar la apertura de un proceso de negociación en el que, por otra parte, se incluyeron otros temas muy relevantes, como el de la reforma de la negociación colectiva, el desarrollo reglamentario de los expedientes de regulación de empleo y las políticas activas de empleo”.

Las pensiones, sin duda, son una parte fundamental del acuerdo, pero en ningún caso se pueden minusvaluar las otras partes del mismo que tienen, en mi opinión, un alcance estratégico.

Pensiones

En materia de pensiones, la reforma acordada ha conseguido modificar de manera sustancial las propuestas iniciales del Gobierno, blindando, y no es una cuestión menor, el sistema público de reparto como único modelo de pensiones.

El sistema de pensiones en España es de una calidad contrastada; de ahí precisamente el menor peso de los sistemas complementarios de pensiones en nuestro país con relación a otros de nuestro entorno europeo y más allá. Y es esta cuestión la que lleva de manera sistemática al sector financiero a cuestionar la viabilidad del sistema público de pensiones español, pues sólo desde su debilitamiento se establece la posibilidad de abrir nuevos espacios de negocio.

Esta importante cuestión no ha estado al margen de un proceso sometido a todo tipo de presiones, que podríamos sintetizar en la siguiente tesis: *Más vale una reforma sin pacto, que un pacto sin reforma.*

Una tesis que tiene un objetivo muy bien definido:

“ **De manera sistemática el sector financiero cuestiona la viabilidad del sistema público de pensiones español, pues sólo desde su debilitamiento se establece la posibilidad de abrir nuevos espacios de negocio**

“ **Después del acuerdo, la edad de jubilación a los 67 años no es ni generalizada ni obligatoria: hay dos edades de referencia para jubilarse con el 100% de la pensión, ya que la edad ordinaria de jubilación se mantiene a los 65 años**

“ **Se endurece el acceso a la jubilación para determinados colectivos, pero se crean nuevas medidas que incrementarán las carreras de cotización de mujeres y jóvenes**

establecer legalmente la convivencia de un sistema mixto de pensiones, en el que los sistemas complementarios de pensiones acaben por convertirse en sustitutivos, cuestión ésta a la que este acuerdo le cierra las puertas.

Con relación al acuerdo es necesario que la información sea muy ajustada, detallada y certera a fin de evitar ciertas confusiones.

En primer lugar hay que decir que, después del acuerdo, la edad de jubilación a los 67 años no es ni generalizada ni obligatoria, sino que hay dos edades de referencia para jubilarse con el 100% de la pensión, ya que la edad ordinaria de jubilación se mantiene a los 65 años.

Cierto es que se endurece el acceso a la jubilación para determinados colectivos, de manera muy singular para los jóvenes y las mujeres en la medida en que sus vidas laborales están siendo menos homogéneas y continuas, pero cierto es también que se crean nuevas medidas que incrementarán las carreras de cotización de mujeres y jóvenes.

El problema es el mercado laboral

Es un enorme error no tener en cuenta que el problema de las futuras pensiones de los jóvenes y de las mujeres está vinculado con el mercado laboral, con la tardía entrada en el mismo o con la discontinuidad en las carreras profesionales, producto de alto nivel de temporalidad y de precariedad.

En este debate sobre pensiones parece que tenemos que asumir como algo irremediable y no corregible que la mayoría de la población joven tenga que incorporarse al mercado de trabajo cerca de los treinta años, o que los altos e insoportables niveles de temporalidad y de precariedad nos tienen que acompañar eternamente.

Pero no lo podemos dar como irreversible; desde luego, CC OO no lo va a hacer. Hemos de reiterar propuestas, quizá con más fuerza, también con nuevas

“ Es un enorme error no tener en cuenta que el problema de las futuras pensiones de los jóvenes y de las mujeres está vinculado con el mercado laboral

“ Sobre política laboral sigue abierto un conflicto con el Gobierno, cuya reforma laboral no ha conseguido sino hacer más vulnerable el mercado de trabajo

“ Se mejoraran los ingresos del sistema al actuar sobre las bases de cotización de los regímenes especiales

“ Se amplía el derecho a la jubilación anticipada para convertirse en nuevo derecho subjetivo al que se podrá acceder de manera voluntaria desde los 63 años

“ Se desarrollará un sistema objetivo por el que los trabajadores que realicen actividades que sean especialmente penosas puedan jubilarse anticipadamente

“ La integración de los regímenes especiales agrario y de empleadas de hogar no es en ningún caso una cuestión secundaria

medidas, no lo discuto, exigiendo planes de choque en materia de empleo para la población joven, también para el paro de larga duración, cambios en materia de política económica, cambios -y es fundamental además de prioritario- con relación al modelo productivo de nuestro país, que está lastrando nuestra economía y el empleo.

Sobre política laboral sigue abierto un conflicto con el Gobierno, cuya reforma laboral no ha conseguido sino hacer más vulnerable el mercado de trabajo.

Empleo, salarios y pensiones son un todo para la sostenibilidad del sistema, para el desarrollo de las carreras profesionales y, por tanto, para el periodo de cotización, para la expectativa económica de la futura de pensión; en definitiva, para reafirmar el papel de las pensiones como mecanismo antipobreza, como factor de suficiencia y cohesión social, como parte esencial del Estado de bienestar.

Ingresos. Nuevos derechos

El acuerdo interviene en materia de ingresos, no se puede afirmar lo contrario, ya que se mejoraran los ingresos del sistema al actuar sobre las bases de cotización de los regímenes especiales, que son los que menor aportación tienen y mayor gasto en complementos de mínimos necesitan.

También se mantienen los rasgos esenciales del sistema de complementos de mínimos, que es la garantía de ingresos mínimos para las personas cuya carrera de cotización no les ha permitido construir una pensión igual o superior a las pensiones mínimas del sistema de pensiones.

Creo también necesario subrayar que se amplía el

derecho a la jubilación anticipada para convertirse en nuevo derecho subjetivo al que se podrá acceder de manera voluntaria desde los 63 años. A los 61 para aquellos trabajadores que pierdan el empleo por causa de crisis, manteniéndose a los 60 para aquellas personas que hayan cotizado antes de 1967, que constituyen un colectivo en torno a 900.000 personas en estos momentos.

Se mantiene la figura de la jubilación parcial, modificando su régimen, al igual que se mantiene la cotización mínima de 15 años para generar el derecho a pensión.

Hay que desarrollar, en las próximas semanas, el establecimiento de un sistema objetivo por el que los trabajadores que realicen actividades que sean especialmente penosas puedan jubilarse anticipadamente. Es una demanda que se venía realizando desde el movimiento sindical desde hace ya un largo tiempo.

El acuerdo contempla el incremento de manera progresiva, hasta 2022, del periodo de cálculo hasta los 25 años y creo, con relación a esta cuestión, que es conveniente revisar detenidamente los análisis realizados por CC OO y no quedarnos ni en la superficie de los datos, ni en la fuerza de un titular.

La integración de los regímenes especiales agrario y de empleadas de hogar creo, por último, que no es en ningún caso una cuestión secundaria.

Otros contenidos del acuerdo

Decía al inicio de este artículo que las pensiones son, sin duda, una parte fundamental del acuerdo, pero en ningún caso se pueden minusvalorar las otras partes del mismo que tienen, en mi opinión, un alcance estratégico.

“ En materia de negociación colectiva, las bases para el desarrollo de este acuerdo son positivas, ya que se refuerza el concepto de autonomía de las partes

“ Se evitan los riesgos de ir hacia la individualización de las relaciones laborales, lo que hubiera supuesto desplazar toda la negociación a la empresa

“ Se desactiva la pretensión de CEOE y del Gobierno de que los convenios, una vez expirado su ámbito temporal, se tuvieran que negociar partiendo de cero

“ La Iniciativa Legislativa Popular por el Empleo Estable y con Derechos va a exigir de un nuevo proceso de movilización, de información y de debate

Así, la recuperación de la prestación para los desempleados y desempleadas que no tienen ningún tipo de prestación contributiva, es un hecho muy destacable. 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, es un importante paso, aun todavía insuficiente, pero en la dirección que ha venido reclamando CC OO, es decir, poniendo en primer lugar la protección a las personas.

En materia de negociación colectiva, las bases para el desarrollo de este acuerdo son positivas, ya que 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.

Se evitan los riesgos de ir hacia la individualización de las relaciones laborales, lo que hubiera supuesto desplazar toda la negociación a la empresa, máxime si se tiene en cuenta el grado de atomización empresarial de nuestro país, y se desactiva 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 ultra-actividad).

El acuerdo contempla el desarrollo de políticas, como son la industrial, la energética y lo referente al impulso decidido a la I+D+i, que son fundamentales para afrontar el cambio de patrón de crecimiento económico en nuestro país.

De una radical importancia es, en mi opinión, la recuperación de un ámbito de interlocución fundamental como el de los empleados y empleadas públicos con la reapertura de la mesa de la función pública.

El sindicato no deja en el cajón del olvido las pensiones de 2011, que han sido congeladas por el Gobierno.

Este acuerdo va a tener desarrollos y tramites de ca-

rácter parlamentario ante los que el movimiento sindical ha de estar muy atento.

El conflicto abierto

Pero este no cierra el conflicto que tenemos abierto con el Gobierno en materia de política laboral. La Iniciativa Legislativa Popular por el Empleo Estable y con Derechos, que va a iniciar su andadura con la recogida masiva de firmas en los próximos días, va a exigir de un nuevo proceso de movilización, de información y de debate, pues con la reforma laboral no se ha conseguido sino debilitar los derechos añadidos al contrato de trabajo, favorecer aún más la temporalidad, auténtico lastre también en materia de empleo en nuestro país, además de ampliar las causas para el despido.

Para CC OO, por tanto, el empleo sigue siendo la prioridad entre las prioridades. La realización, con este objetivo, de una política muy activa en materia de empleo exige el incremento de los recursos para promover políticas de estímulo a la economía; exige el replanteamiento en materia de política fiscal, con mayor capacidad recaudatoria y más equitativa, combatiendo de manera más decidida con el fraude fiscal; exige una reforma del sistema financiero distinta a la que se está poniendo en marcha, que no ponga en riesgo los empleos de este sector. Todo ello contribuirá a la reactivación económica y al cambio de patrón de crecimiento y, en consecuencia, a taponar la sangría del desempleo y al inicio de la recuperación en la creación de más y mejor empleo.

Termino con unas palabras del artículo de los profesores de Derecho del Trabajo Carlos Alfonso, Wilfredo Sanguineti, Francisco Trillo y Juan Vivero:

“ Los sindicatos no se han mostrado ajenos a los problemas sociales y económicos del país, no se han negado a la posibilidad de diálogo y debate, pero tampoco han abandonado en ningún momento su papel esencial de defensa de los intereses de la clase trabajadora, y en especial de aquellos colectivos más necesitados de protección social” . <

JOAN COSCUBIELA | PROFESOR DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN CIPRIANO GARCÍA
DIRECTOR DEL OBSERVATORIO "MODELO DE ESTADO Y COHESIÓN SOCIAL". FUNDACIÓN 1º DE MAYO

Legitimidad y utilidad sindical, hoy

Una de las causas oculta y ocultada de la crisis ha sido el espectacular aumento de las desigualdades sociales en la distribución de la riqueza, tanto en los países desarrollados como en los emergentes. Una injusta distribución de la renta que ha afectado a un sistema económico que requiere del consumo de la mayoría de la población para absorber la sobrecapacidad productiva de bienes y servicios que genera este modelo de capitalismo.

La imposibilidad de acceder al consumo de grandes capas de la población ha llevado al actual modelo de capitalismo a propiciar el placebo del endeudamiento de familias, empresas y poderes públicos, con el que compensar la falta de rentas de la mayoría de la población. Así surgió el espejismo de alto poder adquisitivo con pocos ingresos salariales y sus consecuencias son hoy evidentes. Sin duda hay otras causas profundas, como la desregulación, la *financiarización* de la economía, pero no deberíamos olvidar el papel jugado por las desigualdades en el caldo de cultivo de la crisis.

Los contrapoderes sociales

En el origen de este aumento de las desigualdades nos encontramos con el deterioro del papel de las fuerzas sociales y políticas que durante el siglo XX han actuado como contrapoderes, como contrapesos de la economía y el mercado. El equilibrio entre economía y mercado de una parte y sociedad y política de otra, forma parte del genoma de la humanidad. Y cuando este equilibrio se rompe, las desigualdades se incrementan espectacularmente. Es lo que sucedió en los inicios de la industrialización y hoy en el nuevo modelo de capitalismo y sociedad *informativa* (usado este neologismo para expresar que lo determinante no es el conocimiento sino cómo las innovaciones tecnológicas que afecta a la gestión de la información –no comunicación- determinan un cambio en todas las formas de producción). El desequilibrio entre el poder de una economía global que se mueve por todo el planeta,

gracias a las reformas institucionales que han propiciado la liberalización y privatización de importantes esferas sociales, y una sociedad y políticas locales es una de las causas del incremento de la desigualdad social de las últimas décadas.

Por ello, el papel del sindicalismo, clave en la construcción de los equilibrios de poder del siglo XX, del Estado social de derecho europeo y del Estado de bien-

“ El desequilibrio entre el poder de una economía global y una sociedad y políticas locales es una de las causas del incremento de la desigualdad social de las últimas décadas

“ El papel del sindicalismo, clave en la construcción de los equilibrios de poder del siglo XX, del Estado social de derecho europeo y del Estado de bienestar, resulta hoy más importante que nunca

“ En el transcurso de la salida de la crisis, subyace una batalla no solo por cómo se distribuyen los costes de la crisis, sino por cómo se distribuye el poder político en la sociedad del siglo XXI

estar, resulta hoy más importante que nunca. En el transcurso de la salida de la crisis, subyace una batalla no solo por cómo se distribuyen los costes de la crisis, sino por cómo se distribuye el poder político en la sociedad del siglo XXI. Detrás de los procesos de privatización de sectores de la economía y del Estado de bienestar no solo hay voluntad de negocio privado, hay también un claro interés por que sean los mercados quienes aumenten su poder regulador real, más allá de que formalmente el poder aparezca residenciado

en los poderes públicos y las instituciones. Cuanto más parte de la economía global esté en manos privadas más poder tienen los mercados para convertirse en el gran regulador no solo de la economía, sino de toda la sociedad, y más débil será la sociedad y la política en todas sus expresiones.

En este escenario el papel de los contrapoderes sociales deviene muy importante y la función social del sindicalismo imprescindible. Eso puede explicar la agresividad y beligerancia con la que la derecha política y mediática intenta erosionar la legitimidad social del sindicalismo, al que en algunos ámbitos se le considera el último dique de contención que queda por derribar. Es posible que en las próximas décadas la sociedad pueda generar nuevos contrapoderes sociales, pero de momento el sindicalismo es de las pocas realidades de la sociedad industrial que conserva esta capacidad de hacer de contrapeso social en un momento de grandes transformaciones. Pero para que el sindicalismo pueda desempeñar este papel no basta con reivindicar el papel jugado antaño, es necesario que renueve día a día su legitimidad y utilidad social. Y los retos en este sentido no son pequeños, porque al sindicalismo también le afectan las grandes mutaciones sociales de los últimos años.

Sindicalismo, derechos y mercancías

Comenzando por la necesidad de vencer los riesgos que para el sindicato comporta la ideología de la sociedad de mercado. En las últimas décadas la ideología dominante ha convertido el mercado en el gran espacio de articulación de la vida social, no solo de la economía. Solo así se entiende que los derechos sociales se quieran convertir en meras mercancías. O que en el marco del Estado de bienestar se quiera tratar a los usuarios de servicios públicos como clientes, argumentando que esta condición comporta más derechos que la condición de ciudadanos. El resultado ha sido el tránsito desde la economía de mercado a la sociedad de mercado o a

la política de mercado. El sindicato no ha quedado al margen de estos riesgos, cuando en ocasiones se confunde la misión del sindicato, que no es otra que ser el espacio de autoorganización de los trabajadores y trabajadoras para que sean protagonistas de sus derechos. En su lugar aparece una idea del sindicato como responsable de garantizar los derechos de los trabajadores, como si de una cuestión ajena a ellos se tratara.

Es la vieja dialéctica entre "sindicato de los trabajadores y sindicato para trabajadores". Evitar este riesgo no es fácil, porque las fuerzas que arrastran a ello son muy poderosas y han alcanzado la consciencia de muchos trabajadores que requieren del sindicato una relación clientelar, como si de un mero servicio asistencial se tratara. Y nuestro modelo de relaciones laborales, basado en la representatividad electiva de los comités y no en la representación y fuerza afiliativa, y en la negociación colectiva de eficacia general, contribuye a esta distorsión en la percepción social que los trabajadores tienen del sindicato y en la manera en que el sindicalismo se relaciona con las personas trabajadoras.

Agregar intereses ha sido una de las funciones claves del sindicato que hoy deviene mucho más compleja. La externalización productiva de bienes y servicios se ha convertido en el modelo económico de referencia. Pero no solo es una estrategia económica, se ha convertido en el paradigma social dominante y tiene impactos negativos en la capacidad del sindicalismo para vertebrar y articular intereses sociales y evitar la segregación. Los conflictos no se dan solo entre capital y trabajo. En ocasiones el conflicto social se produce entre los trabajadores. Entre los que trabajan en empresas centrales y los de las empresas periféricas, entre trabajadores con derechos y trabajadores precarios, entre trabajadores nacidos aquí e inmigrantes, entre trabajadores maduros y trabajadores jóvenes.

No es casual que una de las principales formas de deslegitimar al sindicalismo sea presentarlo como el

“ En las últimas décadas la ideología dominante ha convertido el mercado en el gran espacio de articulación de la vida social, no solo de la economía

“ En ocasiones se confunde la misión del sindicato, que no es otra que ser el espacio de autoorganización de los trabajadores y trabajadoras para que sean protagonistas de sus derechos

“ Los conflictos no se dan solo entre capital y trabajo. En ocasiones el conflicto social se produce entre los trabajadores

“ No es casual que una de las principales formas de deslegitimar al sindicalismo sea presentarlo como el enemigo de los jóvenes, los precarios

enemigo de los jóvenes, los precarios. Afrontar este reto no es fácil porque la tendencia natural de las personas al corporativismo para defender sus derechos en exclusiva, aunque sea a costa de otros trabajadores, es muy poderosa y los valores ideológicos dominantes, poco dados a la solidaridad, contribuyen a ello. Como también lo hacen formas de sindicalismo corporativo que se organizan y ejercen el conflicto al margen y, a veces, en contra del resto de los trabajadores. Algunas formas de conflicto social en los servicios públicos contribuyen a deteriorar la legitimidad de todo el sindicalismo, aunque sea protagonizado solo por organizaciones corporativas que además reciben el apoyo de los trabajadores del sector, quienes solo suelen ver su beneficio propio e inmediato. En estos casos se suele producir una situación por la que las ventajas las reciben las organizaciones más insolidarias y corporativas y el deterioro de la legitimidad afecta al conjunto del sindicalismo y, especialmente, al sindicalismo confederal, que, por su papel social y su representatividad general, está obligado a dar cuentas al conjunto de los trabajadores y a la sociedad. Por eso, tiene tanta importancia y mérito mantener el proyecto de sindicato general que se organiza confederalmente para agregar intereses frente al riesgo real y cierto de segregación entre las personas trabajadoras.

Nuevas formas de trabajo

No es menor el reto que supone ejercer el sindicalismo, que por genética tiene un sentido colectivo, en un mundo donde los trabajadores buscan más libertad y la personalización de sus condiciones de trabajo. Este es un proceso histórico de largo alcance, que nos ha conducido desde el trabajo de la esclavitud, al trabajo agrario de la gleba sometido a la tierra, y después al trabajo industrial. Y que ahora con la irrupción de nuevas formas tecnológicas y su impacto en las maneras de organizar los bienes y servicios parece alumbrar formas de trabajo en las que la libertad y la personalización de condiciones de trabajo de una parte de la población van a ser muy importante para ellos. El tránsito va a ser lento y durante años van a convivir formas distintas de trabajo y, sin duda, también aquellas en que el trabajo sea todo menos libre y personal. Pero

“ El sindicalismo tiene el reto de, sin dejar de ser un instrumento colectivo, ser el espacio que permite también la personalización de las condiciones de trabajo

las nuevas formas de trabajo ya están aquí y han llegado para quedarse.

El sindicalismo tiene el reto de, sin dejar de ser un instrumento colectivo, ser el espacio que permite también la personalización de las condiciones de trabajo. Este no es un debate teórico, sino tan real y actual como lo son la necesidad de algunas personas para disponer de espacios de libre disposición de su jornada de trabajo o de parte de su salario. O la necesidad de atender a nuevas realidades culturales que no encuentran acomodo en una jornada o un calendario laboral que no las tiene presente. O se incorporan espacios para la personalización de algunas condiciones de trabajo en el marco de la negociación colectiva o estas necesidades van a canalizarse hacia la individualización, con la satisfacción, sin duda, de las empresas.

Organizar a los trabajadores para disputar la distribución de la riqueza ya no se limita hoy a la disputa del salario y condiciones de trabajo. La acción del sindicalismo durante el siglo XX ha conseguido que un porcentaje no menor del 30% de la riqueza generada por la sociedad con su trabajo se distribuya a través de la función social del Estado en forma de impuestos y políticas públicas, de las cuales una parte importante son gastos sociales. Por eso, tiene tanto mérito el trabajo desarrollado por el sindicalismo español en las últimas décadas en el terreno socioeconómico, especialmente en relación a la Seguridad Social y la batalla ahora ganada, no sin dificultades y contradicciones, con el acuerdo social para defender el sistema público de seguridad social, que garantiza su estabilidad financiera y la mejora de las pensiones.

Un acuerdo trascendente

Eso es lo que da una gran trascendencia social y política a las recientes negociaciones y al acuerdo alcanzado. Un acuerdo firmado en condiciones muy adversas, con las heridas de la reforma laboral muy cercanas, con una ofensiva brutal de los mercados y la derecha para acometer cambios en los equilibrios entre suficiencia, equidad, contributividad y solidaridad. Con un Gobierno esquizofrénico en sus mensajes, que ha intentado con un ojo mirar a los mercados y con otro a sus bases sociales, que ha practicado políticas estrábicas

al situar el debate de la reforma en términos de recorte de derechos, por imposición de los mercados y tributo a pagar para conseguir un mejor tratamiento en los intereses de la deuda, cuando la reforma de la seguridad social era y es una necesidad permanente que nada tiene que ver con la crisis, ni en sus causas ni en sus efectos.

Los contenidos del acuerdo y la reforma son mucho más complejos que esos planteamientos del Gobierno y, en muchos aspectos, claramente positivos y novedosos. Por ejemplo, cuando abordan por primera vez formas muy flexibles de acceder a la jubilación o de tratar las cotizaciones, intentando que las opciones vitales de las personas, relacionadas con sus responsabilidades familiares o con sus opciones educativas, no penalicen sus derechos de futuro a las pensiones. (Por cierto, una manera de concretar la idea de un sindicalismo que atiende a la personalización de los derechos, en este caso los derechos sociales). A pesar del contenido de la reforma, la torpeza del Gobierno en el momento de fijar el marco del debate y el relato de la reforma y los intereses económicos que estaban en juego han generado un ambiente hostil a la actuación del sindicato, que debía, sin duda, implicarse y condicionar de manera positiva la reforma.

Realidades y leyendas

En estos momentos resulta clave que el sindicalismo reivindique el papel social jugado en estos años y afiance su legitimidad como instrumento imprescindible en la construcción de contrapoderes sociales. Y para ello es muy importante reivindicar el trabajo hecho y desvirtuar las muchas leyendas urbanas que intentan deslegitimarlo. Comenzando por la que imputa al sindicato una preocupación exclusiva por los derechos de los trabajadores instalados -los insiders de la sociología del trabajo- y el abandono de los outsiders -precarios y excluidos-.

La realidad desmiente estas afirmaciones: desde las

motivaciones de las huelgas generales, que en la mayoría de los casos atendían a los riesgos de segregación de jóvenes y precarios, a las luchas por la igualdad de condiciones de trabajo de los empleados de las ETTs, conseguida por la lucha de los trabajadores estables y con derechos. O el papel de integración de la inmigración y defensa de sus derechos que, aunque con grandes diferencias entre sectores y territorios, es hoy una de las señas de identidad del sindicalismo confederal, al menos del que yo conozco. Una manera de entender el sindicalismo que se manifiesta en las redes de oficinas de atención a los inmigrantes -el CITE de CC OO es un buen ejemplo-. O en el perfil de las personas que acuden a las asesorías sindicales y jurídicas del sindicato, que aparecen a ojos de las personas inmigrantes como la mejor y, en ocasiones, la única manera de defender sus derechos más básicos.

Una de las leyendas urbanas, presentadas como estudios científicos, que son mera ideología, cuando no teología pura, sitúa al sindicalismo, al Derecho del Trabajo y a la negociación colectiva como los responsables del alto nivel de paro y segmentación social en el empleo, exculpando de paso las responsabilidades de un modelo productivo basado en alta rentabilidad y escasa productividad, que ha usado intensivamente mano de obra barata y dinero gratis. Y que ha generado una cultura que no valora la estabilidad, la implicación, la formación de los trabajadores y la innovación de los procesos productivos. Esta culpabilización del sindicato y los derechos no es casualidad, sino que responde a una estrategia muy evidente de deslegitimación del papel del sindicato, del propio conflicto social. Por ello, hoy, más que nunca, afianzar el papel y la función social del sindicalismo deviene imprescindible, y para ello reforzar su legitimidad social resulta vital. Para conseguir este importante reto social, las consecuencias del cual van mucho más allá del mundo del sindicalismo, es imprescindible identificar los retos con los que se enfrenta.

“ O se incorporan espacios para la personalización de algunas condiciones de trabajo en el marco de la negociación colectiva o estas necesidades van a canalizarse hacia la individualización, con la satisfacción, sin duda, de las empresas

“ La acción del sindicalismo durante el siglo XX ha conseguido que un porcentaje no menor del 30% de la riqueza generada por la sociedad con su trabajo se distribuya a través de la función social del Estado

“ En estos momentos resulta clave que el sindicalismo reivindique el papel social jugado en estos años y afiance su legitimidad como instrumento imprescindible en la construcción de contrapoderes sociales

“ **El reto más importante para la legitimidad social del sindicalismo afecta a la comunicación, a cómo se llega a las personas trabajadoras en una sociedad con una gran concentración de poder en los medios de comunicación y, sobre todo, con una gran hegemonía de las ideas ultraconservadoras**

Los retos del sindicalismo

Enumero alguno de esos retos: afianzar la legitimación que aporta el vínculo social con los trabajadores, a partir de la afiliación y la representación en los centros de trabajo y las empresas; reforzar el sindicalismo confederal como un espacio organizativo que permita trabajar intereses compartidos, agregar voluntades y evitar la segregación que propicia el actual modelo social; ejercer el conflicto social en todos los espacios en que este se produce, en las empresas, en las políticas públicas, en los conflictos socioeconómicos; generar una cultura que permita al sindicato abrirse a las necesidades e inquietudes personales de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos laborales y sociales.

Pero de todos, el reto más importante para la legitimidad social del sindicalismo afecta a la comunicación, a la manera en que se transmiten y se comparten las razones del sindicalismo, sus valores, su ideología -no partidaria, pero siempre comprometida con los valores de transformación social-, y cómo se llega a las personas trabajadoras en una sociedad con una gran concentración de poder en los medios de comunicación y, sobre todo, con una gran hegemonía de las ideas ultraconservadoras.

Este reto no es fácil, especialmente cuando el sindicalismo amplía su ámbito de actuación a los espacios socioeconómicos, como ha sucedido con las negociaciones de la Seguridad Social y el acuerdo social. En estos casos los mecanismos de comunicación propios del conflicto social que se da en un ámbito reducido, limitado y cercano a los trabajadores, resultan insuficientes. En estos supuestos de intervención del sindicato confederal, la comunicación, los mensajes, el relato del sindicalismo sobre el conflicto en cuestión acaba siendo intermediado por los medios de comunicación que acaban gestionando muchas veces el relato, las razones del propio sindicato. Lo comprobamos con la huelga general de septiembre y ahora con la firma del acuerdo social. Desde los mismos medios y con argumentos contrapuestos y contradictorios se critica y se intenta deslegitimar al sindicalismo, ora porque actúa irres-

“ **Los medios de comunicación construyen sus propios relatos sobre el sindicalismo a partir de sus intereses políticos, también empresariales**

ponsablemente cuando hace huelga, ora porque no defiende suficientemente los trabajadores cuando llega a acuerdos. Pero de nada vale la queja. Se hace imprescindible y urgente construir nuevas formas de comunicación que permitan al sindicato mantener la legitimidad social para poder desarrollar su función.

Esta es la más importante dificultad para legitimar la acción del sindicato cuando esta se produce fuera del centro de trabajo, en espacios muy generales, en los que el sindicalismo llega a los trabajadores de manera intermediada, a través de los medios de comunicación. Los cuales construyen sus propios relatos sobre el sindicalismo a partir de sus intereses políticos, también empresariales, y en los que la precariedad laboral de los profesionales dificulta el ejercicio de su función social: garantizar la verdadera pluralidad de la sociedad. Máxime cuando las nuevas generaciones de profesionales de la comunicación han sido educadas para que desconozcan y renuncien a su función social.

Por ello, si el sindicalismo quiere mantener su legitimidad social para poder ejercer su función social y ser útil a los trabajadores que afilia y representa y actuar como contrapoder social, requiere, como si fuera el aire que respira, generar sus propios relatos, marcos e instrumentos de comunicación que permitan establecer comunicación y proximidad como antaño lo fueron la asamblea y el contacto directo. No se trata de renunciar a las formulas tradicionales, sino de complementarlas para que el sindicato pueda llegar allí donde las formulas de siempre no llegan o no sirven o son insuficientes. <

PERE J. BENEYTO | DIRECTOR DEL OBSERVATORIO CONFEDERAL DE AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL.
FUNDACIÓN 1º DE MAYO
PROFESOR DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES (UNIVERSIDAD DE VALENCIA)

Consideraciones en torno al diálogo social y la legitimidad sindical

El *Acuerdo Social y Económico* (ASE) suscrito el pasado 2 de febrero por CC OO y UGT, el Gobierno y la patronal CEOE, está llamado a constituir un hito importante en la historia de las relaciones laborales en nuestro país, tanto por el contexto en que se enmarca, como por su contenido, desarrollo e impacto de futuro.

Se trata del primer acuerdo tripartito tras la ruptura hace dos años del diálogo social y se sitúa en el marco de una crisis económica y del empleo sin precedentes,

“ **La primera fase de la reforma laboral se resolvió por el Gobierno en términos de ajuste duro, en cuanto al contenido, y de manera unilateral e impositiva por lo que a las formas se refiere**

“ **Dicho modelo de gestión unilateral amenazaba con extenderse a otros ámbitos (pensiones, negociación colectiva, etc.), ante la presión chantajista de los mercados y la cobertura argumental de los tecnócratas**

cuya expresión más dramática está representada por esos 4.696.000 parados, el 20,3% de la población activa, que contabiliza la última EPA, como resultado del colapso de un modelo productivo y especulativo que se ha demostrado económicamente ineficiente y socialmente insostenible.

La diversidad y complejidad temática (pensiones, empleo, política industrial, función pública y negociación colectiva), la continuidad de las conversaciones y el impacto futuro de la aplicación de lo pactado, hacen del ASE un acuerdo abierto y potencialmente decisivo en la transformación del actual paradigma económico

y laboral, por lo que su evaluación no debiera plantearse en términos esquemáticos y concluyentes, tanto si se pretende reivindicativa (comparación con los *Pactos de la Moncloa*) como si se prejuzga descalificadora (acusaciones de “traición a la clase obrera”), sino que procede impulsar una dinámica permanente de seguimiento e información rigurosa y plural, a la que estas consideraciones pretenden modestamente contribuir.

I.- RECUPERACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

Hay que remontarse hasta el 9 de octubre de 1984, firma del *Acuerdo Económico y Social*, (AES) para encontrar el último gran ejemplo de concertación social macro que, además de la política de rentas, incluía compromisos tripartitos en materia de empleo y regulación de las relaciones laborales. Aquel AES habría de contribuir, pese a sus incumplimientos parciales, a la inversión del ciclo económico y recuperación del crecimiento iniciada a finales de 1985.

En la década de los noventa, tras el punto de inflexión que supuso la huelga general del 14-D, se iniciará un nuevo modelo de meso-concertación de diferente ámbito sectorial (convenios generales), territorial (pactos autonómicos) y contenido temático (ANC, acuerdos sobre formación profesional, salud laboral, solución extrajudicial de conflictos, etc.).

La secuencia de diálogo social contribuyó notablemente al desarrollo de la fase alcista del ciclo económico que, con alguna oscilación parcial, se prolongaría durante los quince años siguientes, consolidando el sistema de relaciones laborales y ampliando el contenido de su agenda negociadora, hasta que el estallido de la actual recesión provocaría también la crisis de dicho modelo de concertación, con la consiguiente emergencia de viejos problemas y nuevas demandas (destrucción de empleo, sostenibilidad del sistema público de pensiones, cambio de paradigma productivo).

La primera fase de la reforma laboral se resolvió por el Gobierno en términos de ajuste duro, en cuanto al contenido, y de manera unilateral e impositiva por lo que a las formas se refiere (Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio), provocando la respuesta de los sindicatos (huelga general de 29-S), que impugnaban tanto el procedimiento como la idoneidad y eficacia de las medidas fijadas, lo que los principales indicadores del mercado de trabajo se están encargado ya de confirmar.

Dicho modelo de gestión unilateral amenazaba con extenderse a otros ámbitos (pensiones, negociación colectiva, etc.), ante la presión chantajista de los mercados y la cobertura argumental de los tecnócratas.

La responsabilidad social y voluntad negociadora de los sindicatos junto a otros significativos cambios en el escenario (estancamiento en la crisis) y los demás actores (renovación en la cúpula de CEOE, calendario electoral) facilitaron la apertura de un nuevo ciclo de diálogo social, que se ha materializado, de momento, en el ASE y se desarrollará en adelante en torno a varias mesas de negociación en materia de políticas activas de empleo; estrategia industrial, energética y de I+D; reforma de la negociación colectiva, etc.

II.- UN ACUERDO NECESARIO, DIFÍCIL Y FINALMENTE POSITIVO

Desde la perspectiva de los sindicatos se trataba, de entrada, de frenar la imposición unilateral de nuevas medidas regresivas, desde la jubilación obligatoria a los 67 años (con el requerimiento de 41 de cotización para acceder al cien por cien de la base reguladora), hasta la *empresarialización* de las relaciones laborales (eliminación de los convenios de ámbito superior, de la ultra-actividad), y hacerlo mediante la puesta en valor de la legitimidad derivada tanto de la represen-

tatividad que acreditan, como de su demostrada capacidad de protesta y propuesta.

Tras una intensa y difícil negociación, el acuerdo alcanzado resulta claramente positivo en función de sus contenidos (sustantivos y procedimentales) y efectos. En el primer caso, el acuerdo sobre pensiones garantiza la sostenibilidad futura del sistema, su carácter público y de cobertura universal, flexibilizando la edad de jubilación, con la previsión de un 40% a los 67 años, otro tanto a los 65 y el resto en edades inferiores, atendiendo a situaciones especiales de crisis, trabajos penosos, etc. La ampliación del período de cálculo tendrá efectos ambivalentes, perjudicando en parte a los jubilados con largas trayectorias de jubilación y beneficiando a los colectivos más golpeados por el desempleo.

El resto de compromisos será objeto de concreción en los próximos meses, si bien procede consignar como positiva la declaración de principios que habrá de presidir dichas negociaciones, entre los que destaca el relativo a la mayor participación de los representantes de los trabajadores, como forma de garantizar la eficacia de las medidas de flexibilidad interna en las empresas.

Respecto del procedimiento, cada una de las partes ha ejercido su autonomía e implementado las estrategias correspondientes, con el resultado de un acuerdo tripartito de suma positiva, resultando especialmente significativo el reforzamiento del poder contractual de los sindicatos, en su función tanto defensiva (movilización) como propositiva (negociación), todo ello en un escenario caracterizado por una ofensiva deslegitimadora impulsada desde hace tiempo por la derecha política y mediática, a la que parecen incorporarse ahora algunos radicales desubicados.

“ La responsabilidad social y voluntad negociadora de los sindicatos junto a otros significativos cambios en el escenario facilitaron la apertura de un nuevo ciclo de diálogo social, que se ha materializado en el Acuerdo Social y Económico

“ Desde la perspectiva de los sindicatos, se trataba de frenar la imposición unilateral de nuevas medidas regresivas

“ El acuerdo sobre pensiones garantiza la sostenibilidad futura del sistema, su carácter público y de cobertura universal, flexibilizando la edad de jubilación

“ Entre la declaración de principios que habrá de presidir las negociaciones abiertas, destaca el relativo a la mayor participación de los representantes de los trabajadores, como forma de garantizar la eficacia de las medidas de flexibilidad interna en las empresas

“ Resulta significativo el reforzamiento del poder contractual de los sindicatos, en un escenario caracterizado por una ofensiva deslegitimadora impulsada por la derecha política y mediática, a la que parecen incorporarse ahora algunos radicales desubicados

“ Conforme a los compromisos adquiridos, se pretende avanzar en la articulación de ámbitos y contenidos de la negociación colectiva

“ Frente a los planteamientos desreguladores orientados a la individualización de las relaciones laborales, la concertación social apunta a reforzar la intervención sindical en la empresa

“ Diversas investigaciones empíricas demuestran la correlación positiva existente entre participación de los trabajadores, competitividad de las empresas y calidad del empleo.

Finalmente, la evaluación del impacto y resultados del acuerdo requiere, obviamente, de una cierta perspectiva temporal, si bien cabe registrar ya en su haber un incremento de la confianza institucional y social en la recuperación económica, mientras que la concreción pendiente de los compromisos adquiridos abre nuevas oportunidades para una salida concertada de la crisis.

III.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Especialmente importantes resultan, a estos efectos, las negociaciones derivadas del ASE que mantienen ahora sindicatos y patronal para la reforma de la negociación colectiva y que concluirán, previsiblemente, antes del próximo 19 de marzo, en un *Acuerdo Interconfederal*.

Conforme a los compromisos adquiridos, se pretende avanzar en la articulación de ámbitos y contenidos de la negociación colectiva, impulsando asimismo su contribución a la mejora de la competitividad económica y el empleo, que se considera potencialmente superior al de la reforma laboral impuesta en clave exclusivamente de *flexibilidad externa* (ajustes de plantilla, despidos, precariedad contractual).

A tal efecto, patronal y sindicatos apuestan genéricamente por estrategias de *flexibilidad interna* en las empresas (recualificación profesional, movilidad funcional, tiempo de trabajo, etc.), con el compromiso explícito de impulsar una mayor participación de la representación de los trabajadores en la empresa como garantía de eficacia.

Frente a los planteamientos desreguladores orientados a la individualización de las relaciones laborales, este enfoque derivado de la concertación social apunta a reforzar la intervención sindical en la empresa, en línea con lo planteado por la Directiva comunitaria 14/EC/2002 y acreditado por diversas investigaciones

empíricas¹ que demuestran la correlación positiva existente entre participación de los trabajadores, competitividad de las empresas y calidad del empleo, al tiempo que ponen de manifiesto el diferencial que a tal efecto mantiene aún nuestro país.

Y es que mientras la tasa media de participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones sobre flexibilidad interna en las empresas del conjunto de la UE-27 se sitúa en torno al 60%, en Alemania y Austria alcanza el 80%, mientras que en España desciende hasta el 40 por cien, lo que evidencia por lo demás la potencialidad y recorrido de que dispone entre nosotros dicha estrategia, cuyo desarrollo puede contribuir a legitimar por la base los acuerdos pactados por el vértice, en un ejercicio de articulación permanente entre *presencia* (afiliación), *audiencia* (representación) e *influencia* (negociación) sindical. <

NOTAS

¹ EUROFOUND (2009) *European Company Survey 2009*. <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm>
EIRO (2011) *Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive* <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/tn1009029s.htm>

CARLOS L. ALFONSO | CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (UNIV. DE VALENCIA)
 WILFREDO SANGUINETI | PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (UNIV. DE SALAMANCA)
 FRANCISCO TRILLO | PROFESOR DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (UNIV. DE CASTILLA-LA MANCHA)
 JUAN B. VIVERO | PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (UNIV. DE SALAMANCA)

Sindicatos, democracia y acuerdos sociales

Algunos medios de comunicación, de cuyos nombres como en la novela cervantina no queremos acordarnos, han aprovechado la aguda crisis económica que padece la sociedad española para arremeter contra los sindicatos en general y, muy en particular, contra los dos grandes sindicatos españoles de clase. Ahora bien, lo llamativo no es que desde determinados posiciones ideológicas se critique e intente deslegitimar a los sindicatos, pues es una constante histórica en España y fuera de España. Lo sorprendente es que se haga en un momento de crisis económica como el actual, del que muy poco, por no decir nada, son responsables las organizaciones sindicales. Si acaso la responsabilidad habría que buscarla en una manera concreta de interpretar el liberalismo económico, muy querida por cierto por los medios de comunicación alérgicos al sindicalismo. Medios de comunicación que, justo es decirlo, cuentan con el respaldo de parte de la sobrevalorada academia económica y de algunos líderes políticos que hacen del liberalismo económico su seña de identidad más marcada.

La crítica sistemática del sindicalismo que practican los mencionados medios afecta también al papel que los sindicatos deben desempeñar en la salida de la crisis económica, que, obvio es decirlo, debe ser, siempre a juicio de dichos medios, de abstencionismo, cuando no de vergonzoso repliegue. A combatir intelectualmente semejante pretensión mediática, aunque no solo, se dirigen las siguientes reflexiones, especialmente pertinentes a la vista de la reciente firma del Acuerdo Económico y Social por parte de las dos grandes organizaciones sindicales españolas.

Gobierno democrático de los problemas

Vaya por delante que el papel asumido por los dos grandes sindicatos españoles en esta ocasión, al igual

que en otras muchas anteriores, no es en modo alguno ni artificial, ni coyuntural, ni producto de la causalidad, sino que responde cabalmente a la letra y el espíritu de la Constitución española de 1978, que otorga a los

“ **La defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, de los que tienen empleo, de los que aspiran a tenerlo y de los que lo tuvieron en su momento, corresponde constitucionalmente a los sindicatos**

“ **Mediante la firma del acuerdo los dos grandes sindicatos españoles de clase demuestran su compromiso con la salida negociada de la presente crisis económica y mucho más que eso, en materia de pensiones sobre todo**

sindicatos un irrenunciable papel de representantes institucionales de los trabajadores. La defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, de los que tienen empleo, de los que aspiran a tenerlo y de los que lo tuvieron en su momento, corresponde constitucionalmente a los sindicatos, y muy especialmente a los que, como CC OO y UGT, demuestran contar con mayor respaldo en las elecciones a las que permanentemente se someten.

Defensa institucional de los trabajadores, afiliados o no, que se articula a través de diferentes medios, en especial la negociación colectiva en diferentes ámbitos, la vigilancia y control de los empresarios, y el diálogo social con el Gobierno y la patronal.

El reciente Acuerdo Económico y Social constituye un ejemplo sobresaliente de diálogo social, de máximo gobierno democrático de los problemas y retos econó-

micos y sociales de los españoles y de los extranjeros que residen en España. Mediante la firma del mismo los dos grandes sindicatos españoles de clase demuestran su compromiso con la salida negociada de la presente crisis económica y mucho más que eso, en materia de pensiones sobre todo. Demuestran así los sindicatos que son, entre otras muchas cosas, sujetos políticos y que como tales se comportan, y además con bastante más responsabilidad que otros sujetos políticos que han renunciado estratégicamente a jugar un papel constructivo, absolutamente necesario en momentos de profunda crisis.

Diálogo social con Gobierno y patronal que no se entiende sin la huelga general de septiembre de 2010, que confirma meses más tarde su necesidad y utilidad. Y es que la negociación colectiva y el diálogo social necesitan a veces del conflicto y dosificarlo bien es quizá la tarea más compleja que deben asumir los líderes sindicales.

“ **Los sindicatos de clase acaban de demostrar una vez más que constituyen el mejor medio conocido de autoprotección de los trabajadores en sentido amplio, y que cumplen mucho mejor que otros sujetos políticos el irrenunciable papel institucional de defensa de los trabajadores que la Constitución española les otorga**

Tras la huelga general de septiembre de 2010, a la vista de la decidida voluntad del Gobierno español de acometer sí o sí numerosas reformas en materia social, además de las ya efectuadas, y, lo más importante de todo, con el sesgo ideológico asumido por un Gobierno pendiente de los mercados financieros siempre insatisfechos, de la cada día más economicista Unión Europea y de otros Gobiernos extranjeros no precisamente progresistas, el Acuerdo Económico y Social es el mejor pacto posible, el único que en las actuales circunstancias adversas para el sindicalismo español e internacional podía alcanzarse.

Fortalecer el sindicalismo

Sin Acuerdo Económico y Social a buen seguro la reforma del sistema de Seguridad Social sería más restrictiva y dañina para los beneficiarios del mismo, en especial para los futuros pensionistas de jubilación. Y tres cuartos de lo mismo cabría decir de los demás

contenidos del Acuerdo Económico y Social, que no existirían o bien tendrían una orientación menos favorable para los trabajadores. Es esencial, por tanto, tener muy en cuenta lo anterior para valorar en su justa medida el papel jugado por los sindicatos mediante la firma del Acuerdo Económico y Social. La valoración del mismo no puede consistir en determinar si hay alguna reducción de derechos; lo fundamental es valorar si la reforma de la pensiones hubiese sido mejor o peor sin el Acuerdo Económico y Social, a partir de las alternativas reales que existían frente a una reforma no pactada, así como los costes de pactar. Es necesario recordar que los sindicatos no han avalado la política económica general del Gobierno, ni renunciado al conflicto y a la movilización de los trabajadores y buena muestra de ello es la campaña en torno a la Iniciativa Legislativa Popular para revertir las peores consecuencias de la reforma laboral de 2010.

Dicho lo cual, y para no crear falsas expectativas, las reformas de contenido social (la laboral de 2010, la de la Seguridad Social que está por venir y otras más) no pueden ser concebidas cual bálsamo curalotodo. El sufrimiento económico que padece la sociedad española obedece a una compleja etiología y debe ser, por tanto, objeto de múltiples tratamientos. Y las reformas sociales, incluso las más ambiciosas, son solo uno de ellos, y no el más importante. En todo caso, sigan afanándose los “médicos” del Gobierno, los sindicatos y la patronal en encontrar buenas terapias para los males de la economía española, empezando por el desarrollo de los diferentes contenidos del Acuerdo Económico y Social.

En conclusión, los sindicatos de clase, lejos de ser como pretenden algunos medios de comunicación personajes incómodos de la sociedad española, por no decir innecesarios, acaban de demostrar una vez más, con la firma del Acuerdo Económico y Social, que constituyen el mejor medio conocido de autoprotección de los trabajadores en sentido amplio, y que cumplen mucho mejor que otros sujetos políticos el irrenunciable papel institucional de defensa de los trabajadores que la Constitución española les otorga. El llamado modelo social europeo no se entiende sin sindicatos fuertes y la defensa de dicho modelo, con los retoques que sean necesarios, exige no menos sindicalismo sino más. Fortalecer el sindicalismo pasa por más negociación colectiva, y el Acuerdo para los años 2010, 2011 y 2012 es un buen ejemplo en ese sentido, y pasa también por más diálogo social, y el reciente Acuerdo Económico y Social es, con la que está cayendo, una buena respuesta a dicha pretensión. <

JOAQUÍN APARICIO | CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA

Los sindicatos y los acuerdos sociales

Tras la firma del Acuerdo Social y Económico, CC OO y UGT han recibido ciertas críticas, algunas más que críticas auténticos insultos. La crítica es un ejercicio de libertad que hace más sana la vida democrática porque al aportar argumentos, permite ayudar a encontrar mejores soluciones a los siempre complejos problemas sociales para los que nadie tiene una solución mágica. El insulto no, porque, al no aportar argumentos, no solo no contribuye a buscar una solución sino que la dificulta. Por desgracia, el insulto en la vida pública española es una pesada herencia que lejos de debilitarse se está robusteciendo, a lo que no son ajenos tantos medios de persuasión convertidos en altoparlantes de exabruptos propios de las tertulias cuarteleras del franquismo, que en un país culto y democrático deberían estar erradicados.

CC OO y UGT son piezas esenciales de nuestra democracia. Lo avalan su historia y su presencia diaria en los centros de trabajo, y los trabajadores cada cuatro años de forma democrática lo valoran y les confieren la mayor representatividad haciéndoles superar los exigentes requisitos impuestos por la ley. Incluso la afiliación sindical no es tan baja como se dice (es más alta que en Francia, por ejemplo). Son, con enorme diferencia, las mayores organizaciones sociales de este país de tan poca cultura asociativa. Ni por su potente estructura organizativa, ni por la audiencia electoral tan extensa puede ponerse en cuestión su calidad representativa, como alguien en un evidente exceso ha llegado a hacer en estos días.

Concertación y mejora democrática

Los sindicatos, especialmente los más representativos, CC OO y UGT, son piezas esenciales de la democracia, como el art. 7 de la Constitución deja claro, porque sin ellos la democracia misma languidecería. Al no ser posible hoy una democracia directa, en las democracias representativas se abre una gran brecha entre repre-

sentantes y representados, lo que da lugar, como decía N. Bobbio, a que sean poco representativas. Es necesario, por tanto, buscar vías para su mejora. La concertación social en la Europa posterior a la segunda guerra mundial ha sido una de ellas y, en particular, en España.

A través de los grandes sindicatos confederales se expresan y defienden intereses no solo de los trabajadores afiliados, sino del conjunto de los asalariados en

“ **A través de los grandes sindicatos confederales se expresan y defienden intereses no solo de los trabajadores afiliados, sino del conjunto de los asalariados en nuestra compleja sociedad pluriclasista**

“ **La concertación social no supone el abandono del conflicto, como la historia reciente de España enseña; es más, sin conflicto no es pensable la concertación**

“ **Expresar esos amplios y grandes intereses de los asalariados (la inmensa mayoría de la población) no es trabajo sencillo, porque los sindicatos confederales deben proceder a una difícil tarea de mediación entre los múltiples intereses sectoriales o particulares**

nuestra compleja sociedad pluriclasista. En el más noble sentido de la palabra, los sindicatos confederales son sujetos políticos que, sin embargo, no aspiran a detentar el poder político. El Estado social y democrático de derecho en que, según el art. 1.1 de nuestra Constitución, se constituye España no es posible sin ese papel de los sindicatos. Pero la concertación social no supone el abandono del conflicto, como también la historia reciente de España enseña; es más, sin conflicto no es pensable la concertación.

Expresar esos amplios y grandes intereses de los asalariados (la inmensa mayoría de la población) no es trabajo sencillo, porque los sindicatos confederales deben proceder a una difícil tarea de mediación entre los múltiples intereses sectoriales o particulares (cuando no egoístas) de determinados grupos. Es falso presentar nuestra sociedad dividida de modo simplista entre *insiders* y *outsiders* en la que los sindicatos más representativos defienden a los *insiders* frente a los *outsiders*. La mera comparación con los sindicatos corporativos (pongamos el de controladores aéreos) es suficiente.

Contexto adverso

Mediar entre intereses complejos en asuntos trascendentes no es sencillo, como es el caso del Acuerdo Social y Económico. Especialmente, no lo era porque el contexto es muy adverso a los intereses de los trabajadores. Estamos sufriendo un duro ataque al Estado social y democrático de derecho. Los grandes poderes económico-financieros llevan desde años presionando para modificar radicalmente nuestro sistema de Seguridad Social, no es nada nuevo. Pero ahora esos poderes han redoblado sus ataques con la renovada alianza del Banco Mundial, el FMI, la OCDE y, ahora, la Comisión Europea. Han redoblado los ataques porque en Europa no se han encontrado frente a un sujeto político lo bastante fuerte como para impulsar una salida a la crisis que fortalezca los derechos sociales y limite o elimine los poderes de las oligarquías dominantes.

La reforma de la Seguridad Social española no era de tan urgente necesidad como para que tener que cerrarse en el mes de enero de 2011. Era una imposición de los especuladores internacionales, como la ministra de Economía reconoció (había que dar confianza a los mercados), con un guión escrito por la Comisión Europea.

“ Los grandes poderes económico-financieros llevan desde años presionando para modificar radicalmente nuestro sistema de Seguridad Social. Han redoblado sus ataques con la renovada alianza del Banco Mundial, el FMI, la OCDE y, ahora, la Comisión Europea

“ Un buen funcionamiento del sistema de Seguridad Social no deja espacio a los fondos privados

En su Libro Verde de julio de 2010, siguiendo las pautas marcadas en 1994 por el Banco Mundial, la Comisión Europea viene a propugnar dar un gran protagonismo a los fondos de pensiones gestionados por entes privados, a pesar de reconocer sus enormes pérdidas. Su modelo es establecer un sistema en varios pilares, uno público y obligatorio que garantice una pensión mínima muy baja, otro (u otros) de fondos de pensiones profesionales y obligatorios, pero gestionados por entes privados, y otros de fondos de pensiones voluntarios individuales y gestionados también por privados. El resto de la historia ya es conocida: se redobló el bombardeo mediático para aterrorizar a la población sobre el futuro de nuestra Seguridad Social, porque, como los mismos operadores financieros han reconocido, un buen funcionamiento del sistema de Seguridad Social no deja espacio a los fondos privados.

En defensa del sistema de la Seguridad Social

CC OO y UGT forzaron una negociación denostada por los economistas orgánicos de la banca y las grandes empresas y por las autoridades económicas de nuestro Gobierno que, al abominar de la concertación social, mostraban la cara autoritaria y antidemocrática de sus propuestas. Casi con toda seguridad, sin la huelga general de 29 de septiembre la reforma de la Seguridad Social se habría impuesto de forma unilateral en una línea más próxima a los designios del Libro Verde de la Comisión Europea.

Si, como dicen algunos de sus críticos, los sindicatos confederales defendieran a los *insiders* les habría sido fácil aceptar las propuestas de la Comisión dando prioridad a los fondos de empleo. Pero no han hecho eso, han mediado tratando de defender los intereses del conjunto de los asalariados que solo a través de un sistema como el nuestro de reparto se pueden garan-

“ La reforma de la Seguridad Social española no era de tan urgente necesidad. Era una imposición de los especuladores internacionales, como la ministra de Economía reconoció

“ CC OO y UGT forzaron una negociación denostada por los economistas orgánicos de la banca y las grandes empresas y por las autoridades económicas de nuestro Gobierno

“ **Casi con toda seguridad, sin la huelga general de 29 de septiembre la reforma de la Seguridad Social se habría impuesto de forma unilateral**

“ **Sin una izquierda política a escala europea, los sindicatos nacionales, y en concreto los españoles, están como un boxeador al que atan un brazo**

“ **El acuerdo sobre pensiones tiene aspectos positivos, el más importante que no pone en cuestión el sistema de reparto actual**

“ **Negar que se han endurecido los requisitos para alcanzar el cien por cien de la pensión sería negar la evidencia. Por eso, los argumentos que criticaban las propuestas del Gobierno siguen siendo válidos**

“ **Las aportaciones al sistema han de hacerse, como hasta ahora, básicamente con cuotas calculadas sobre los salarios, pero no hay que cerrar la puerta a ingresos procedentes de impuestos**

tizar. Han defendido nuestro sistema que en tantos sentidos es modélico y que bien harían otros países en imitar.

Claro está que, sin una izquierda política a escala europea, los sindicatos nacionales, y en concreto los españoles, están como un boxeador al que atan un brazo. En estas condiciones es razonable que se sopebase mucho la decisión de convocar una nueva huelga porque tiene un coste, sobre todo para los trabajadores que la hacen en una situación de altas tasas de desempleo.

El acuerdo sobre pensiones tiene aspectos positivos, el más importante que no pone en cuestión el sistema de reparto actual. El sistema se refuerza, además, por la integración en el régimen general de los trabajadores agrícolas por cuenta ajena y las trabajadoras (porque la mayoría son mujeres) del hasta ahora régimen especial de empleados de hogar. También es importante y positiva la subida de las bases de cotización en el régimen especial de trabajadores autónomos, o que se consideren cotizados los periodos dedicados al cuidado de hijos que provocaron abandono del trabajo o los periodos de becas de los jóvenes por los que no se cotizó. Tampoco conviene pasar por alto que el periodo de carencia de la pensión de jubilación siga siendo de 15 años, pues su subida (como estaba previsto) habría expulsado del brazo contributivo a los trabajadores con carreras de cotización más cortas. También se ha evitado que se impongan los 67 años como edad pensionable general ya que hay varias edades de jubilación a partir de los 61 años.

Negar que se han endurecido los requisitos para alcanzar el cien por cien de la pensión sería negar la evidencia. Por eso, los argumentos que criticaban las propuestas del Gobierno siguen siendo válidos. El sistema

tiene buena salud, pero no puede aceptarse la idea de la contributividad entendida como que la prestación tenga que ser proporcional a lo aportado por el sujeto individual. Eso, por mucho que lo digan los economistas liberales, no tiene nada de equitativo. Es introducir ideas propias de la capitalización en un sistema de reparto.

Las aportaciones al sistema han de hacerse, como hasta ahora, básicamente con cuotas calculadas sobre los salarios, pero no hay que cerrar la puerta (como no lo hace el actual art. 86 LGSS) a ingresos procedentes de impuestos, preferiblemente con adscripción finalista a la Seguridad Social, lo que implica no renunciar a un sistema tributario progresivo como quiere la Constitución. En el corto plazo, la lucha por no reducir los niveles salariales, que es lo que esconden las propuestas tramposas de ligar salarios y productividad, es de vital importancia, porque no solo afecta a las rentas salariales de cada trabajador individual, sino que, dado el sistema de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, afectará a la cuantía de esta última y, de paso, a los recursos de la caja común del sistema. <

ANTONIO BAYLOS | CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.
UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA

El Acuerdo de Reforma del Sistema de Pensiones

El acuerdo de reforma del sistema de pensiones concluido entre el 27 y el 28 de enero de este año, ha generado, como no podía ser menos, una amplia expectación por su significado material y sus repercusiones políticas. Se trata de un hecho muy significativo que merece unas reflexiones globales, con independencia de posteriores análisis de aspectos concretos de su contenido.

“ **La reforma del sistema de pensiones venía a anunciar que el objetivo siguiente era el modelo de Seguridad Social como manifestación principal de la cláusula del Estado social en nuestra Constitución** ”

“ **El proceso de negociación no fue bien recibido por los sectores económico-financieros partidarios del cambio radical del escenario de las políticas sociales** ”

“ **Lo que es más evidente es que se trata de un acuerdo defensivo, que pretende mantener unos mínimos en la configuración de la garantía institucional de la protección social frente a la vejez** ”

“ **Se trata de un acuerdo que pretende intervenir y controlar la deriva que se quería imprimir al sistema** ”

La valoración de cualquier acuerdo requiere considerar al menos tres aspectos. El primero, el contexto en el que se produce la negociación y la firma del mismo. En segundo término, la fórmula o procedimiento llevado a término para su realización y las posteriores consecuencias de este proceso. En tercer y último lugar, las consideraciones sobre el contenido de lo acordado y su posición en la relación existente entre las pretensiones de las partes de la negociación.

Reformas drásticas en Europa

Seguindo este esquema de análisis, es un lugar común que la reforma del sistema de pensiones se inscribe en una línea de intervención promovida por la Comisión Europea que no sólo se manifiesta en la elaboración del Libro Verde “En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros”, de 7 de julio de 2010, COM (2010) 365 final, cuya tesis es que hay que retrasar la edad de jubilación revisando “por completo” los marcos legales en los países de la UE, sino en las iniciativas que ella ha auspiciado en varios ordenamientos europeos como medidas de salida de la crisis. Se han producido, así, reformas drásticas de la pensión de jubilación en los países periféricos que han sufrido las turbulencias financieras sobre la financiación de su deuda, y también en otros Estados “centrales”, como Inglaterra y, de manera especial, Francia.

En el caso español, la propuesta de ampliar la edad de jubilación a 67 años y la extensión de los períodos de carencia a 41 años, con 30 años para el cálculo de la base reguladora, culminaba una estrategia de reformas llevadas a cabo por el Gobierno socialista que había incidido sobre el recorte del gasto social y del salario de los empleados públicos, la privatización de los servicios públicos más rentables y la implantación de una “reforma estructural” del mercado de trabajo, que, pese a la importante huelga general del 29 de septiembre, había sido llevada a cabo en los términos diseñados por el mando económico y financiero, asumidos y defendidos en su integridad por el régimen legal que implanta la Ley 35/2010.

En este contexto de ofensiva por lo que se denomina “devaluación interna” de los salarios y del poder sindical colectivo en la regulación de las condiciones de trabajo, la reforma del sistema de pensiones venía a anunciar que el objetivo siguiente era el modelo de Seguridad Social como manifestación principal de la cláusula del Estado social en nuestra Constitución.

“ Ha desaparecido el tema de la ultra-actividad de los convenios y se insiste en el carácter central del convenio sectorial en la arquitectura del sistema de la negociación colectiva

“ Las ayudas a parados en el marco de las políticas activas de empleo y el desarrollo reglamentario en materia de despidos colectivos constituyen elementos adicionales de este acuerdo complejo

“ La horquilla de edades pensionables es un elemento que debe ser revalorizado como el punto de ruptura del eje central de la propuesta del Gobierno: el aumento generalizado a los 67 años

“ Injerta en el sistema un principio atenuado de libertad de opción de modo que se puedan conciliar relativamente condiciones de trabajo y exigencias personales

Por eso la reacción sindical a este plan fue el anuncio de la convocatoria de una segunda huelga general. Desde esta posición, el sindicalismo confederal pudo forzar la apertura de un proceso de negociación en el que, por otra parte, se incluyeron otros temas muy relevantes, como el de la reforma de la negociación colectiva, el desarrollo reglamentario de los expedientes de regulación de empleo y las políticas activas de empleo.

La negociación

Este es el segundo aspecto que conviene resaltar, la elección consciente de un proceso de negociación que no sólo involucraba al Gobierno (en su conjunto, haciendo perder peso relativo a las posiciones más ligadas al mando económico-financiero), sino que daba presencia al nuevo equipo de dirección de la CEOE y enlazaba este momento con el debate parlamentario sobre los resultados de la comisión del Pacto de Toledo y la orientación que en ella se iba delineando.

Fruto de la presión de la movilización sindical y su traducción inmediata en términos electorales frente a las próximas elecciones autonómicas y municipales, el proceso de negociación no fue bien recibido principalmente por los sectores económico-financieros partidarios del cambio radical del escenario de las políticas sociales. La presión hacia la “reforma sin pactos” se incrementó con la inestimable ayuda de los habituales medios de comunicación afectos y la bajada a la arena de los intelectuales orgánicos de la estrategia antisocial de los llamados “mercados”. Esta presión para afirmar el carácter prescindible y perjudicial del intercambio político presente en la negociación sindical venía sólo de un lado del espectro político, porque la izquierda no gubernamental mantenía las críticas al proyecto de reforma pero se mantenía expectante ante los resultados de la negociación emprendida.

El contenido

El acuerdo alcanzado es complejo, no sólo porque se trata de una materia donde los aspectos técnicos del sistema de Seguridad Social hacen complicada su explicación, sino porque el objetivo del mismo ha sido precisamente éste, el de diversificar el acceso a las prestaciones de jubilación y establecer diferentes medidas en este dominio que “flexibilizan” el mismo. Pero lo que es más evidente es que se trata de un acuerdo defensivo, que pretende mantener unos mínimos en la configuración de la garantía institucional de la protección social frente a la vejez a fin de que no se desvirtúe en lo esencial el modelo social tal como se viene reformulando en nuestro país a partir del Pacto de Toledo de 1996.

Las cuestiones más relevantes del acuerdo son:

- la horquilla de la jubilación entre 61 y 67 años, con especial incidencia en el derecho incondicionado a la jubilación de 63 y la regla general de jubilación a los 65 y 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 67,
- el fomento de la jubilación parcial y los incentivos al retraso 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,
- su despliegue temporal hasta el 2023,
- la nueva formulación del problema de las lagunas de cotización: las reglas especiales de cotización adicional para mujeres por hijo alumbrado y para jóvenes, en especial en relación con los llamados periodos de formación o de investigación,
- la reducción de la edad pensionable a los trabajos penosos, tóxicos y peligrosos,
- la integración de regímenes especiales en el Régimen General,

– y la atención a nuevas medidas de financiación y de ampliación de ingresos al sistema.

Son todos ellos aspectos que se interrelacionan y que para su valoración concreta hay que conocer la situación legal actual tanto como la propuesta de reforma que presentaba el Gobierno sobre estos temas. El resultado del pacto ha sido considerado por las direcciones de CC OO y UGT un punto de equilibrio suficiente para ser aceptado. En esa decisión se incluyen además, como se ha dicho, aspectos relevantes que se acompañan al acuerdo sobre la reforma del sistema de pensiones, especialmente la declaración sobre la reforma de la negociación colectiva, de cuya “hoja de ruta” ha desaparecido el tema de la ultra-actividad de los convenios y en donde se insiste en el carácter central del convenio sectorial en la arquitectura del sistema. Además, la precisión de ayudas a parados en el marco de las políticas activas de empleo que enlazan, rebajando la cuantía, las prescripciones sobre el subsidio asistencial excepcional para parados de larga duración, y el desarrollo reglamentario del art. 51 ET en materia de despidos colectivos constituyen elementos adicionales de este acuerdo complejo.

¿Ha sido correcta la decisión de la dirección de los dos sindicatos confederales? Cabría discrepar de ella por entender que las nuevas reglas de acceso a la prestación de jubilación son más gravosas para los trabajadores y trabajadoras cuya trayectoria laboral ha sufrido largos períodos de paro y subempleo, provocan una cierta disminución de la cuantía de la pensión de jubilación –posiblemente en torno a un 4 o 5% para las pensiones más altas, pero casi imperceptible para las pensiones bajas– y no articulan medidas de “amortiguamiento” de las situaciones de exclusión del mercado de trabajo y, por tanto, de dificultad en el acceso a una pensión de jubilación digna. Sería un juicio negativo ligado a la propia configuración del pacto como

pacto de límites o de resistencia ante el peligro de desmantelamiento de fases importantes del sistema de protección.

Pero por lo mismo, cabe realizar una valoración positiva del acuerdo y, por consiguiente, aprobar la decisión adoptada por los negociadores de CC.OO. y UGT.

Se trata de un acuerdo que pretende intervenir y controlar la deriva que se quería imprimir al sistema, y ha congelado en sus prescripciones un nivel mínimo de derechos a la prestación económica de jubilación que no resulta lesivo para la garantía institucional de la protección de la vejez tutelada constitucionalmente. La horquilla de edades pensionables es, por tanto, un elemento que debe ser revalorizado como el punto de ruptura del eje central de la propuesta del Gobierno, el aumento generalizado de la misma a 67 años. Injerta en el sistema un principio atenuado de libertad de opción, es decir, un umbral mínimo y otro máximo de edad de jubilación, de modo que se puedan conciliar relativamente condiciones de trabajo –más allá de la específica regulación de los penosos o peligrosos– y exigencias personales. Además, se han incorporado elementos de corrección de las fisuras que el trabajo femenino y juvenil padecen respecto de la protección del sistema, aunque todavía en un nivel muy rudimentario, y hay también una atención más destacada al reforzamiento de los ingresos del sistema, en oposición a considerar la sostenibilidad del mismo en términos exclusivamente de gasto y de porcentaje afectado del PIB.

No se trata sólo de que el acuerdo ha procedido a una reducción sustancial de las propuestas del Gobierno, sino que ha sido capaz de impulsar una visión diferente de la forma de abordar las reformas de la jubilación que permite considerar este momento regulativo como una versión restrictiva y no expansiva de las garantías que conforman el modelo de protección social

“ Como el acuerdo se sitúa en una estrategia defensiva y endurece los requisitos de acceso a la prestación, se generaría un equívoco muy negativo si se identificaran medidas restrictivas con sostenibilidad del sistema

“ Sigue en pie la movilización sindical para poner en marcha la Iniciativa Legislativa Popular que recoge el proyecto de regulación laboral antitética a la reforma legislativa aprobada

“ El acuerdo es producto de una estrategia inteligente de resistencia ante una ofensiva muy potente de desarticulación de mecanismos básicos de tutela ligados al Estado social

“ **No hay victoria en la resistencia inteligente, sino contención y acumulación de fuerzas para, en un futuro inmediato, reconstruir y avanzar en la extensión de derechos**

“ **Esta firma debe ser explicada y debatida entre quienes ostentan la soberanía real en el sindicato, y no sólo –aunque también– para evitar un antisindicalismo desde la izquierda basado en la decepción por lo que se percibe como entreguismo**

“ **Explicar el acuerdo significa, asimismo, recordar que existen otros muchos terrenos de conflicto que permanecen abiertos y que requieren la movilización adecuada en el momento preciso**

española, lo que no sucedía con las propuestas de reforma, que abrían una brecha en este modelo social.

Información y debate

Lo que sí es seguro es que este acuerdo debe ser conocido y debatido por el conjunto de los trabajadores, y en especial por los afiliados a las organizaciones que lo han negociado. Es ésta una necesidad derivada de la propia importancia mediática y política que ha tenido y de la exigencia participativa que estos temas suscitan entre los trabajadores y trabajadores afectados. Ese impulso a la información sobre el acuerdo y sus consecuencias, que se está haciendo ante todo a través de las estructuras de dirección federales y territoriales de los dos sindicatos, tiene en su contra muchos elementos, algunos de ellos externos y otros internos, derivados de la propia dinámica organizativa del sindicato. Todos ellos pueden caminar en el sentido de crear ciertos desgarramientos en el interior de la militancia sindical que no debería producirse.

Hay algunas formas de presentar el acuerdo de las que, a mi juicio, se debería huir. La primera de ellas es la de afirmar que se trata de un pacto que garantiza el sistema y su sostenibilidad, porque éste es el objetivo de cualquier intervención sobre la Seguridad Social como una condición implícita de la misma. Como el acuerdo se sitúa en una estrategia defensiva y endurece los requisitos de acceso a la prestación, se generaría un equívoco muy negativo si se identificaran medidas restrictivas con sostenibilidad del sistema.

La segunda, más extendida en el universo mediático, es la de mostrar el acuerdo como un gran pacto social o “pacto histórico” que se relaciona con los grandes momentos fundantes de la democracia. Aun concediendo su parte a la exageración que acompaña a las noticias ampliamente anunciadas para darles más relieve, la adjetivación es menos importante que el sus-

tantivo. El de febrero se trata, en efecto, de un acuerdo, pero que se inscribe en un proceso de confrontación y desacuerdo de mayor alcance que no está cerrado.

Sigue en pie la movilización sindical para poner en marcha la Iniciativa Legislativa Popular que recoge el proyecto de regulación laboral antitética a la reforma legislativa aprobada, y hay toda una serie de propuestas gubernamentales que son criticadas por el sindicalismo confederal. La situación del desempleo es dramática, más de cuatro millones y medio de parados y una tasa del 20,33 %, y en esa situación no puede hablarse de “paz social”. Se confunde, así, el poder contractual del sindicato, que se ha manifestado en este proceso articulado de intercambio y negociación, y la desactivación de la huelga general como forma de disenso extremo ante las propuestas gubernamentales, con una recomposición de un clima social no atravesado por profundas divergencias y marcada por el mantenimiento de una conflictividad a medio y largo plazo.

Tampoco es conveniente iniciar el discurso de las “victorias”. Es muy frecuente que se diga por todos los interlocutores que el acuerdo ha significado una victoria para el sujeto pactante o incluso que los comentaristas hablen de una “victoria” de todos los contendientes. La palabra se reconduce a una visión triunfalista que el sindicato no puede asumir como forma de explicación del acuerdo. Este es producto de una estrategia inteligente de resistencia ante una ofensiva muy potente de desarticulación de mecanismos básicos de tutela ligados al Estado social, que buscaba la progresiva *asistencialización* de la cobertura junto con el recorte del gasto y, paralelamente, la apertura de una parte del sector de protección social a la iniciativa privada. No hay victoria en la resistencia inteligente, sino contención y acumulación de fuerzas para, en un futuro inmediato, reconstruir y avanzar en la extensión de derechos.

Atribuir al acuerdo el carácter de “histórico” no es equivocado, puesto que se inscribe en una lógica marcada por el estallido de la crisis en Europa, la práctica desaparición de la capacidad de elaborar una respuesta adecuada a las mayorías sociales representadas por la izquierda política, y la movilización fragmentaria pero intensa del sindicalismo europeo en el ámbito de sus respectivos Estados. Es un proceso del que se va a salir con una importante merma de derechos laborales y ciudadanos. Pero a lo largo del cual hay que ir preparando los elementos que permitirán recuperar fuerza contractual y capacidad de presión al servicio de una estrategia de recuperación de los derechos y la extensión de una perspectiva *emancipatoria*. Esa es la clave de la política, que explica y justifica la ordenación democrática de las relaciones sociales. Y, como decía el gran Vázquez Montalbán —por cierto hablando sobre José Luis López Bulla, allá en el año 2000— “la izquierda no es una condición física o metafísica sino política y sólo se justifica si apuesta por la transformación dentro de lo que cabe y no por la transformación quepa o no quepa”.

CC OO y UGT han actuado correctamente al firmar el acuerdo para la reforma del sistema de pensiones, pero esta firma debe ser explicada y debatida entre

quienes ostentan la soberanía real en el sindicato, y no sólo —aunque también— para evitar un antisindicalismo desde la izquierda basado en la decepción por lo que se percibe como entreguismo. Hay muchas señales de esta tendencia, explicable también por un profundo desánimo ante las actuaciones de la izquierda institucional, que tiene el riesgo de calar en sectores militantes de la clase trabajadora y en capas intelectuales que han acompañado las reivindicaciones sociales, produciendo un desgarramiento interno en las organizaciones sindicales y en su capacidad de influencia y de agregación política en términos de ciudadanía.

Explicar el acuerdo significa, asimismo, recordar que existen otros muchos terrenos de conflicto que permanecen abiertos y que requieren la movilización adecuada en el momento preciso, como la que va a exigir la Iniciativa Legislativa Popular y los conflictos abiertos en tantos sectores, fundamentalmente en el terreno del área pública. Una combinación de luchas y movimientos, explicación e información de la actividad del sindicato y participación democrática en las decisiones para lograr una adhesión lo más extensa posible permitirá no sólo una mejor resistencia, sino que creará mejores condiciones para una recuperación del proyecto sindical en clave *emancipatoria*. <



FUNDACIÓN 1º MAYO

WWW.1MAYO.CCOO.ES

REVISTA FEBRERO. NÚMERO 24

EL ANÁLISIS

RODOLFO BENITO

**La Unión Europea:
incertidumbres
económicas,
sociales y políticas**

MARC CARRILLO

**El reto de los
derechos sociales**

ENTREVISTA

Trinidad Núñez: “El sindicalismo es una alianza estratégica para la defensa de los trabajadores”

CRISTINA BERMEJO

Jóvenes y pensiones del futuro

JORDI RIBÓ

El trabajo autónomo en España

LLORENÇ SERRANO

Desarrollo rural sostenible

ANTONIO MARÍA CLARET

Los microcréditos, un arma cargada de futuro

LA FIRMA JAVIER ARISTU

Bélgica: hartos del singobierno

JAVIER DOZ y ALEJANDRA ORTEGA

Túnez: sindicalismo en la revolución

LUIS MOLINER

La repercusión de la crisis en Madrid

EL COMPROMISO DE LA MEMORIA

ARCHIVO HISTÓRICO

TEXTO ÍNTEGRO

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

I. Introducción

PARTE PRIMERA

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 SEGUNDA

V. Compromiso bipartito entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales para el tratamiento de cuestiones relativas a la Función Pública.

PARTE TERCERA

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 eco-

nómico 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 refinanciar 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 ha 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 socio-laboral 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 PRIMERA**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 EREs 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 3 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 4 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 ó 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 actualizados, 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 año 2025 y 2026	38 años y 3 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses

Tabla 3. 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 4. 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 248, el 0,19 por 100 y los que rebasen el mes 248, el 0,18 por 100

III. 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 socio-económico 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 traté 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 colec-

tivos 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 na-

cional, 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 viene 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 de 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 on-line, con oferta semi-presencial, 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.

IV. 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 TICs, 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 considerarse 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 este 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 CC.AA. 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.

El Gobierno y los interlocutores sociales convienen en la necesidad e 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.

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.

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 reforzando el papel que este 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 con-

tinuará 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 super-valle).

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 Innocorpora es un instrumento alineado con estos objetivos y, en consecuencia, apuestan por su continuidad y refuerzo, con especial énfasis en las PYMEs, 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 su 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 por 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 pymes) 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 pre-comercial 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 PYMEs.

PARTE SEGUNDA

V. 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 TERCERA

VI. 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 flexi-

bilidad 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).

Reflexiones sobre el Acuerdo para la Reforma del Sistema Público de Pensiones

- Ideas fuerza del Acuerdo
- Resultados de la Reforma
- La necesidad de la Reforma
- Contenidos de la Reforma
- Anexo: Definiciones conceptos básicos

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 hace 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 5 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 quien cotice menos años.
- Se generan nuevos derechos subjetivos para acceder a la **jubilación anticipada de forma voluntaria** para las personas, 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 prior-

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

- **La edad de acceso a la jubilación estará deter-**

minada 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 podía accederse 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 más del 50% de los actuales jubilados se habría podido jubilar a los 65 años.** Además, 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.	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% base reguladora	Ampliación gradual a 40 años de cotización (FEDEA)	37 años exigibles progresivamente en un periodo de 15 años que culminará en 2027
Periodo de cálculo de la pensión	Toda la vida laboral (OCDE, 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 conviviese 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 del 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 ésta 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 dónde 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:

- Incremento 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 con 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 pensión 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 cam-

biantes 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 el seguimiento y evolución 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 15 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 3 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 aún 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 1.195m €/mes, la cuantía media de las pensiones de jubilación que causan bajas 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 están creciendo cada año a un ritmo de 2,2% por encima de la inflación.
- El crecimiento en el número de pensiones implica un crecimiento igualmente importante de gastos, 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 de 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 para mejorar el potencial de crecimiento de la economía.

Por tanto, las reformas del sistema de pensiones son necesarias, pero no para calmar a los mercados (como ha argumentando 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 necesario 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 ahora 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. **VER TABLAS 1 y 2**

TABLA 1

ESQUEMA DE LA NUEVA FÓRMULA DE "JUBILACIÓN FLEXIBLE" CON EDAD VARIABLE.

Edad	Modalidad jubilación	Años cotizados necesarios	Otros requisitos
< 61	Coefficientes 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 cada año que reste a la edad de jubilación
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 ó 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%).

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

TABLA 2

**CARRERAS DE COTIZACIÓN DE LOS JUBILADOS ACTUALES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.
(NÚMERO DE TRABAJADORES)**

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 ó más	43,60	43,60	14,70	14,70	38,60	38,60

Datos extraídos de la 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.

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

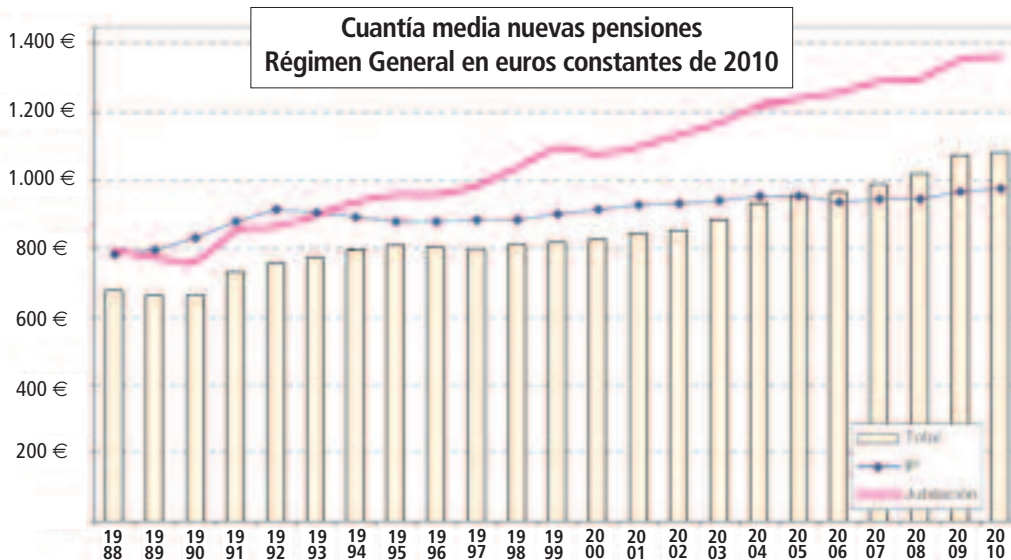
• **Mantenimiento del Periodo de Carencia en 15 años.**

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



En las anteriores ocasiones en las que se amplió el periodo de cálculo, tanto la pensión media como la cuantía de las nuevas altas de pensión reconocidas no han dejado de crecer de año en año.

Fuente: Gabinete Económico Confederado de CCOO

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 reconocidas 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.

Si analizamos propiamente 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 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.

CUADRO 1**EFFECTO DE LA AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE CÁLCULO SOBRE LA EXPECTATIVA DE PENSIÓN FUTURA**

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

Fuente: Elaboración propia

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, puede 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.

Como se aprecia en el **CUADRO 1**, 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 dónde 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 puede acceder al subsidio de mayores de 52 años y deba completar importantes lagunas de cotización, en estos casos el nuevo periodo de cálculo le supondrá una mejora de 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, no obstante, permite 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 mantienen 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 esta 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 reor-

denación 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 56,8% (*porcentaje que puede crecer hasta el 73,2% si tenemos en cuenta el tiempo cotizado desde los 65 hasta los 67 años*) de las pensiones en vigor por jubilación procedentes del Régimen General tienen más de 37 años de cotización, frente al 23,6% de los 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 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 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 del 2006 establecía la integración del RE-ASS por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social mediante la articulación de un sistema especial, que permita avanzar en la efectiva equiparación de las prestaciones para los trabajadores, y que evite 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 del 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 9º 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 sector. 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.

En el **CUADRO 2** 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

CUADRO 2

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%

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.

CONTENIDO DE LA REFORMA

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 / 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

Reparto

Pese a la destrucción masiva de empleo en los últimos tres años, se ha mantenido la situación de superávit en la Seguridad Social.

Capitalización

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.

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.

Características de 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:
 - Intergeneracional.
 - Entre territorios de mayor y menor renta individual media.
 - 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 forma parte de los criterios que han inspirado las reformas pactadas en los últimos 15 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, Empleados 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). ♦