



Flexibilizar las pensiones y las jubilaciones (I)



Analizamos en este FEUSO-Infirma el Acuerdo sobre pensiones y jubilaciones firmado el mes de agosto, en plena operación salida, por el Gobierno, patronales y sindicatos del mal llamado Diálogo Social, que propone una serie de cambios que desde USO consideramos vacíos de contenido y que, además, incluyen una serie de riesgos en la tramitación de las bajas.

Se trata del “Acuerdo social para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, para la regulación de un nuevo procedimiento de acceso a la pensión de las actividades con elevada peligrosidad y para el mayor aprovechamiento de los recursos de las mutuas con el fin de recuperar la salud de las personas trabajadoras”.

El Acuerdo pretende ser, en muchos aspectos, una nueva reforma de las pensiones. Desde USO vemos con preocupación estos cambios, sobre todo en las competencias sobre las bajas.

En primer lugar, USO afea a los firmantes que este Acuerdo, muy propagandístico, quiera sustituir el esperado acuerdo de la reducción de la jornada, que no ha llegado ni creemos que llegue en este 2024. Y, a continuación, criticamos que el contenido del acuerdo, tan publicitado, sea únicamente una declaración de intenciones, pues aún necesitará mucho recorrido legislativo para materializarse. Y, también, esperamos que se realicen muchas correcciones tal texto, pues en algunos aspectos es una extensión de lo ya recogido en el V AENC, y que

suponía una mayor privatización de la acción de la Seguridad Social, que se cedía a las mutuas.

¿Qué cambios principales se proponen para la jubilación?

Sobre el papel, el Acuerdo tiene como objetivo la mejora de los incentivos en la jubilación demorada, activa y flexible. Desde USO, entendemos que esta medida no ayuda al fomento del empleo. Al contrario, retrasa el acceso a él de los más jóvenes.

Además, contiene una serie de cambios en la regulación de la jubilación parcial. Y pacta la modificación del reconocimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación en actividades con elevados índices de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad. En este punto, recupera la discriminación de que solo puedan solicitarlos las organizaciones más representativas. Pero, además, propone un procedimiento para el reconocimiento de los coeficientes aún más inaccesible que el actual.

El Acuerdo también plantea la recuperación el coeficiente multiplicador para acreditar los períodos de cotización de los trabajadores fijos discontinuos. Establece medidas para el control y seguimiento de la Incapacidad Temporal y para reducir la duración y la frecuencia de las IT, dando aún más competencias a las Mutuas, y recupera el malogrado Bonus: el premio a la reducción, sobre el papel, de la siniestralidad laboral, que demostró su ineficacia y por ello se dejó de reeditar.

¿Cómo proponen cambiar la jubilación demorada?

La jubilación demorada es una modalidad de jubilación a la que pueden acogerse las personas trabajadoras, de forma voluntaria, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación (en 2024, 66 años y 4 meses, con unos requisitos de cotización). Su objetivo es permitir que las personas trabajadoras continúen trabajando y cotizando a la Seguridad Social más allá de la edad de jubilación, es decir, que mantengan la actividad profesional retrasando la edad de recibir la pensión de jubilación. Para este fin, se mejoran los incentivos por demora.

En el acuerdo, proponen que a partir del segundo año de demora de la pensión de jubilación, el incentivo se incrementará en un 2 %, o su equivalente en caso de cobro a tanto alzado o mixto, por cada período de demora superior a seis meses e inferior a un año.

Así pues, a las personas que superen la edad ordinaria de jubilación y decidan voluntariamente seguir trabajando, cuando finalmente se jubilen, se les podrá sumar a su cuantía mensual de la jubilación:

- el 4 % por cada año completo cotizado después de cumplir la edad ordinaria.
- el 2 % adicional desde el segundo año de demora cada seis meses. Por ello, no se necesitará un tercer año completo, sino, al menos, seis meses de demora.

¿Qué cambios se proponen para la jubilación activa?

La jubilación activa permite compatibilizar pensión contributiva y trabajo después de la edad ordinaria de jubilación. Eso quiere decir que, con cada año de demora de la jubilación, el porcentaje de compatibilidad del trabajo con la pensión será mayor:

- 1 año de demora, 45 % de pensión.
- 2 años de demora, 55 % de pensión.
- 3 años de demora, 65 % de pensión.
- 4 años de demora, 80 % de pensión.
- 5 años de demora, 100 % de pensión.

A partir de ahora, además, será compatible dicha jubilación con los incentivos de demora.

Otro aspecto es que se propone eliminar el requisito que exi-



ge contar con la carrera completa de cotización para tener acceso a la jubilación activa; esto es, haber generado el derecho al cobro del 100 % de la pensión. Con ello, se facilita el acceso a la jubilación activa a las personas que no tengan suficientes años cotizados, que son especialmente las mujeres.

Cambios propuestos para la jubilación parcial

El 2011 se aprobó la reforma, bendecida por un acuerdo del diálogo social con los mismos actores que este, que endurecía el acceso a la jubilación parcial, al tener que abonar la empresa el 100% de la cotización de la persona relevada, a diferencia del 25% previo a esta reforma de las pensiones. Recordamos que esta es la misma reforma que elevó la edad de jubilación a los 67 años y contra la que USO se manifestó ante el Congreso.

En el Acuerdo actual, se propone el adelanto al acceso a la jubilación parcial hasta 3 años antes (a día de hoy, son 2 años) de la edad ordinaria de jubilación que corresponda, en función de la carrera de cotización, y con el correspondiente contrato de relevo. Durante el primer año, la jornada podrá reducirse entre un 20 % y un 33 % para aquellos que anticipen más de dos años el acceso a la jubilación. La contratación del relevista será indefinida y a tiempo completo, y deberá mantenerse durante al menos los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. Los trabajadores fijos discontinuos podrán formar parte del proceso de relevo.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año y periodos de tiempo durante la vigencia del contrato de relevo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

En ningún momento los firmantes proponen la vuelta de las condiciones de abono de costes de cotización previas a la reforma. Esto es lo que reivindicamos desde USO: porque sí supondría un fuerte incentivo de acceso a esta herramienta de relevo generacional en lo laboral.