



SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

BOLETÍN

**UNA
NUEVA
REFORMA DE
LA SEGURIDAD
SOCIAL
Y EL SISTEMA
PÚBLICO
DE
PENSIONES**

Nº 107 - DIC. 2006

INFORMATIVO

INTRODUCCION

El día 13 de julio, Gobierno PSOE, CEOE – CEPYME, CC.OO y UGT, firmaron una nueva Reforma de la Seguridad Social. Las pensiones públicas vuelven a ser agredidas, la Banca -el capital financiero sobre todo-, y los empresarios, nuevamente ganan.

Este nuevo Pacto Social se encuentra relacionado directamente con la Reforma Laboral, aprobada por Decreto Ley el 9 de junio de 2006.

Hay que partir de los antecedentes:

En 1985 se produce la primera gran reforma de la Seguridad Social, endureciendo los requisitos de accesibilidad para tener derecho a pensión contributiva y alargando el período de cálculo (bajando de esta forma la cuantía de la pensión).

En 1987 se sanciona la ley de Planes y Fondos de Pensiones privados, los cuales se introducen en la sociedad en base a un argumento miserable: el déficit del sistema público de la seguridad social y su quiebra financiera de no introducir correcciones y racionalización. En el 2004, todas las Administraciones Públicas, crean el Plan de Pensiones Privado para más de 2,5 millones de trabajadores/as.

El gran pacto político denominado “El Pacto de Toledo” en el 95, sienta las bases para la segunda gran contrarreforma en 1997 (racionalización del sistema de pensiones y seguridad social), la cual alarga el período de cálculo de 2 a 8 años -de forma progresiva en el tiempo-, con el consiguiente “bocado” a la cuantía de la pensión.

El Pacto de Toledo se revisa en el 2003, en línea con las políticas liberalizadoras de la Comisión Europea de reducción de los gastos sociales y dejar en manos del “mercado” la cobertura de nuestras pensiones y de nuestra salud.

Firmada la Reforma Laboral 2006 que actúa directamente sobre los costes laborales: reducción de cuotas patronales a la seguridad social, subvención de contratos y despidos aún más baratos, **la reforma de la Seguridad Social**, viene a apuntalar las condiciones de precarización y flexibilidad de la mano de obra, para de esta manera, garantizar la seguridad empresarial y la libertad “absoluta” del capital, cada vez con menos límites y menos regulaciones.

Las consecuencias de estas políticas -cuyas bases ideológicas y materiales se asientan en el Pacto de Toledo-, denominadas eufemísticamente de “aseguramiento del sistema de las pensiones”, han conllevado por una parte, reducciones relativas de las pensiones: **reducción de un 30,7% en el incremento de los nuevos pensionistas, consecuencia directa del endurecimiento en los requisitos para tener derecho a prestación y una pérdida o**

disminución en la cuantía de las pensiones en más de un 3% (consecuencia de aumentar el período de cálculo de 8 a 15 años).

Por otra parte, las bases ideológicas se modifican y hoy las pensiones públicas suficientes como derecho subjetivo de las personas -es decir ser consideradas como un derecho social y por lo tanto fundamental-, son percibidas por la ciudadanía como un servicio que presta el mercado y que será mejor o peor, en función de la capacidad de ahorro e inversión que el ciudadano/a de forma individual, sea capaz de generar.

El Pacto de Toledo separa las fuentes de financiación (sector contributivo y sector no contributivo) y fomenta la contributividad, lo que significa que quien más capacidad de poder adquisitivo tiene, tendrá pensiones mejores.

Esto dinamita los principios de solidaridad, reparto y suficiencia, desviando cada vez, en mayor medida, recursos públicos hacia fondos privados y transferencia de recursos públicos a las manos privadas de empresarios.

Desde **1997**, año de la Reforma del período de cálculo (de 8 a 15 años) y de la reforma Laboral que instauro los contratos de fomento de empleo subvencionados sobre cuotas en la Seguridad Social, **los empresarios han recibido fondos públicos equivalentes a 3 billones de las antiguas pesetas por estas bonificaciones.**

La Reforma Laboral del 2006, garantiza a los empresarios -a través de las dos vías de transferencia de recursos públicos a manos privadas: reducción de cuotas y cantidad de dinero por contrato durante 3 años-, sólo para el período 2006/2007, la cantidad de **4.274 millones de euros.**

Las medidas concretas y su afectación en millones de personas asalariadas:

1. La justificación sobre las medidas acordadas.

La Declaración para el Diálogo Social 2004. "Por la competitividad, el empleo estable y la cohesión social", se constituye como la base de acuerdo para "prestar especial atención al sistema de Seguridad Social".

De los grupos de trabajo, que desde octubre 2004 vienen analizando todas las partes firmantes:

- a) Evolución del Sistema de Pensiones.
- b) Integración de regímenes.
- c) Sistemas complementarios de pensiones: Incapacidades.
- d) Atención a la dependencia y apoyo a las familias.

Es sobre estos cuatro ejes que marcan los objetivos que pretenden conseguir:

- Mejora y sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones, a través de una adecuación entre ingresos y gastos. En este sentido se orientan las medidas de alargamiento del período de cálculo en perspectiva de toda la vida laboral, la prestación ligada a la contributividad, la convergencia de regímenes especiales, la separación de fuentes de financiación y el aseguramiento del Fondo de Reserva y su gestión adecuada.

Y la otra pata que falta, el nuevo sistema de atención a personas dependientes: derecho subjetivo universal; regulación estatal; financiación pública/privada/individual; gestión descentralizada, hoy como proyecto de ley.

La exposición de motivos justificativos de las medidas que se adoptan, maneja una retórica mercantil y neoliberal, la cual se viene desarrollando desde la primera gran contra-reforma de la Seguridad Social (en su capítulo más sensible, las pensiones) en 1997: la viabilidad/inviabilidad de nuestro sistema de Seguridad Social el cual se ve influenciado por distintos factores:

- Crecimiento de la población a proteger, debido a una menor tasa de mortalidad y un alargamiento de la edad en que se es beneficiario de alguna prestación.
- Disminución de la población cotizante y envejecimiento de la población, debido a la baja tasa de actividad –sobre todo de las mujeres y una gran cantidad de recursos sin utilizar, debido a la edad tipo –61,4 años– que la gente deja de estar en activo (relación salarial), lo cual hace aumentar la relación de dependencia o dicho de otra manera, el número de personas que sostiene cada activo ocupado, así como la relación de la población cotizante respecto a la población beneficiaria¹.

El cierre de la pinza:

El gobierno PSOE, al igual que el anterior del PP, las fuerzas políticas sindicales, como las financieras y empresariales, asustan con la **“imposibilidad técnica de la financiación pública del sistema, de no acometerse reformas”**.

Las pensiones son la “cabeza de turco” y así establecen en el Informe de Estrategia presentado en junio 2005, que el número de pensionistas aumentará en 1,3 millones en diez años, es decir el 2015 y en el 2040 nos vaticinan que el número a sumar a las actuales (8 millones), es de 5,3 millones de nuevas pensiones.

¹ En la Guía Jurídica Sindical sobre la Inmigración, así como en los anteriores Boletines sobre el Sistema Público de Pensiones, denunciábamos el doble lenguaje del mercado (empresarios) y gobiernos (bien PSOE, bien PP) acerca de la inmigración. Los datos son contundentes en cuanto a la relación de dependencia, por cada persona que percibe alguna prestación (pensión) existen 2,65 personas en activo autóctonas. En el caso de los inmigrantes la relación es de 1 pensionista por 30 cotizantes.

El actual gasto en pensiones que actualmente representa el 7,7% del PIB, se doblaría, es decir llegaría hasta el 14,51% del PIB en el 2050.

PROYECCION ACTUARIAL DE NÚMERO DE PENSIONES (a partir población INE 2003)

AÑOS	jubilación	Incapacidad permanente	Viudedad	Orfandad	A favor de familiares	TOTAL
2005	4.672.075	839.968	2.180.651	260.223	39.894	7.975.712
2010	4.998.834	939.236	2.328.895	245.569	36.991	8.549.525
2015	5.447.379	1.021.269	2.513.389	235.808	35.178	9.253.023
2020	5.919.108	1.065.674	2.704.930	233.702	34.307	9.957.721
2030	7.376.708	1.004.487	3.012.891	225.427	34.479	11.653.992
2040	8.991.760	781.143	3.264.323	215.603	34.825	13.287.654
2050	9.583.927	548.448	3.215.142	208.687	35.298	13.591.502

Ya en el Informe remitido a la Comisión Europea en el 2003 por el Ministerio de Trabajo (entonces gobierno PP), las proyecciones del gasto en pensiones difieren sustancialmente de las realizadas por la Comisión. En el cuadro siguiente se muestran esas proyecciones:

CALCULO PROYECTADO SOBRE EL GASTO EN RELACIÓN AL PIB

AÑOS	GASTO PENSIONES % PIB COMISION EUROPEA	GASTO PENSIONES % PIB M° DE TRABAJO
2000	9,4	8,43
2005	9,2	7,98
2010	9,3	8,03
2020	10,2	8,56
2030	12,9	9,92
2040	16,3	12,06
2050	17,7	14,51

La argumentación siempre es la misma y en nuestro Boletín nº 95 “Las pensiones y el Mercado: un problema político no técnico”, se desarrolla en profundidad la falacia sobre la que se construye. Así decimos:

“El debate sobre el futuro de las pensiones, la viabilidad de los sistemas públicos de prestaciones, es un debate interesado. Este debate suele moverse en torno a los defensores de los sistemas públicos de reparto, donde se defiende el sistema de solidaridad para cubrir necesidades sociales y quienes encuentran ventajas y tablas de salvación en los sistemas privados de capitalización, sin renunciar a unos mínimos vitales para toda la población.

Los grandes organismos supranacionales, BM, FMI, Comisión Europea y las grandes corporaciones financieras, justifican la opción de sistemas de capitalización, al considerar que el mercado libre es el mejor sistema autorregulado para la asignación de recursos.

Estos organismos reproducen las mismas recetas por los tres continentes: la inevitable actuación por parte de todos los gobiernos de cada Estado de

reducción de los déficit presupuestarios, lo que quiere decir actuación en las políticas de gasto social y en concreto en las pensiones, pues de lo contrario, la inviabilidad de los sistemas para tal o cual año, es un hecho no cuestionable.

2. Medidas sobre la Acción protectora No Contributiva.

- Se extenderá de forma gradual en el tiempo la garantía de los complementos a mínimos para pensionistas de **incapacidad permanente total cualificada** para menores de 60 años.
- Para aquellas percepciones de los correspondientes complementos a mínimos por **viudedad para beneficiarios menores de 60 años,** se equipara a la existencia de cargas familiares el hecho de acreditar una discapacidad igual o superior al 65%.
- Se anuncia lo que por otra parte es una realidad a través de las reducciones en el impuesto del IRPF: las mejoras en las deducciones por hijo a cargo, tanto en el segmento contributivo como en el no contributivo.

3. Medidas en el ámbito de la acción protectora de las Prestaciones Contributivas:

- Pensión de Jubilación:

Aquí el principio de contributividad² se reafirma:

- El período mínimo de cotización para generar el derecho a la pensión de jubilación se definirá en 5.475 días efectivos de cotización, es decir 15 años. Se aplicará gradualmente en un período de cinco años, incrementándose a razón de 77 días por cada seis meses transcurridos desde la entrada en vigor de la reforma, hasta el 5º año.
- La Administración de la Seguridad Social presentará ante el Parlamento y los interlocutores sociales, los

² Reforzar el principio de contributividad es dar pasos en sentido contrario al principio de suficiencia pues la **equidad se entiende como la necesidad de tratar desigualmente a los desiguales para alcanzar actos justos.**

Es todo lo contrario que el principio en el que se sustentan los sistemas de capitalización (en la práctica el sistema contributivo bajo esta filosofía materializada en la separación de las Fuentes de financiación con el Fondo de Reserva, funciona de manera similar a un sistema de capitalización privado): a cada uno según el esfuerzo que haya hecho en proporción a su capacidad de ahorro. Este principio antisocial y antisolidario, es el que parece se quiere instaurar con la medida de alargamiento del período de cálculo (tendente a toda la vida laboral), más la aplicación del principio de contributividad y proporcionalidad, es decir a cada uno según las aportaciones que haya hecho al sistema contributivo. La lógica es la misma y el efecto no redistributivo aparece en los dos modelos.

distintos informes de situación sobre la situación presente y futura del sistema que paulatinamente viene obligada a presentar ante los órganos correspondientes de la UE. Aquí se encuentra la puerta por donde entrará toda la vida laboral.

- **Pensión de Incapacidad Permanente:**

Recortes e impedimentos para el acceso a este tipo de pensiones:

- Trabajadores/as menores de 31 años, se flexibiliza el período mínimo de cotización y se fija en un tercio del período comprendido entre la fecha del cumplimiento de los 16 años y la del hecho causante.
- La cuantía de la pensión de incapacidad permanente se fija con una nueva fórmula “infumable” de desarrollar y dificultosa de entender, estableciéndose reglamentariamente un importe mínimo para dicha pensión en los casos de incapacidad permanente total para la profesión habitual, aplicándose esta medida solamente a los casos nuevos que surjan desde que entre en vigor, es decir no se aplicará a las actuales pensiones.
- Se fijará una cuantía diferente para los complementos en las pensiones de gran invalidez, desligadas de la incapacidad permanente absoluta. La fórmula para dicho complemento sería el resultado de sumar al 50% de la base mínima de cotización vigente en cada momento, el 25% de la base de cotización correspondiente al trabajador (iii).
- Se actualizará la lista de enfermedades profesionales (ya era hora), así como el sistema de calificación, notificación y registro de las mismas.

- **Pensión de Viudedad:**

Se le quita el carácter de derecho subjetivo y pasa a ser una renta de sustitución, ligada a la situación patrimonial particular del que supervive:

- Requisitos generales que se fijan para situaciones de matrimonio, parejas de hecho siempre que existan hijos/as con derecho a pensión de orfandad o dependencia económica del sobreviviente respecto al causante de la pensión o personas divorciadas perceptoras de las pensiones previstas en el Código Civil:
 - Casos de Matrimonio: muerte por enfermedad común, se requiere un período previo de dos años de vínculo conyugal o existencia de hijos/as en común con derecho a pensión de orfandad. De no existir esos requisitos, se concederá una pensión temporal por el período acreditado de convivencia.

- Casos de Parejas de Hecho: constatación de convivencia mutua, estable y notoria durante un período amplio (a determinar). De existir hijos/as comunes con derecho a pensión de orfandad se precisará, además, dependencia económica del conviviente sobreviviente, en más del 50% de sus ingresos, de los del causahabiente. En los casos de inexistencia de hijos/as, la dependencia económica exigida deberá ser mayor del 75% de los ingresos.
- Reglas de reparto en los supuestos de distribución de la pensión entre varios/as que tuvieran derecho y para los nacidos/as con posterioridad al 1 de enero de 1967, se estudiarán reglas para la reformulación de la pensión de viudedad.

- **Pensión de Orfandad:**

- La atribución del porcentaje del 70% de la pensión de viudedad, en los supuestos de menores rentas, no irá en detrimento de la cuantía de las pensiones de orfandad.
- Mejora progresiva de la pensión mínima de orfandad en aquellos casos de beneficiarios menores de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 65%.

- **Prestación de Incapacidad Temporal:**

- La IT derivada de contingencias profesionales, no consumirá período de prestación de desempleo.
- Se anuncia una nueva regulación sobre la IT.

4. Medidas en torno a la edad de jubilación y la prolongación de la vida laboral:

- **Jubilación parcial:**

Requisitos que se establecen para el acceso a la misma:

- La edad de acceso será:
 - Para los mutualistas, 60 años de edad.
 - Para el resto de trabajadores, 61 años.
- El trabajador relevado deberá acreditar una antigüedad mínima en la empresa de 6 años, exigido de forma paulatina transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor.
- Además deberá acreditar el siguiente período de cotización:
 - 18 años a la fecha de entrada en vigor de la medida.
 - 21 años transcurrido el primer año.
 - 24 años transcurrido el segundo año.

- 27 años transcurrido el tercer año.
 - 30 años transcurrido el cuarto año.
- La reducción máxima y mínima de la jornada del trabajador relevado será del 75% y del 25% respectivamente, llevándose a término la implantación de la medida de forma gradual en cuatro años. Cuando el trabajador jubilado parcial acredite una antigüedad de 6 años y 30 de cotización, los porcentajes se incrementan entre el 85% y el 25% siempre y cuando el trabajador relevista sea contratado a jornada completa y mediante un contrato de duración indefinida. En estos supuestos se exigirá 60 años hasta el 6º año de entrada en vigor de la norma y 61 años a partir del 7º.
- En los supuestos de puestos similares no idénticos se exigirá que exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la relativa al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que pasa a la jubilación parcial.
- Se establece un período transitorio para todos aquellos convenios y acuerdos colectivos que estén vigentes a la fecha de entrada de estas medidas, hasta la finalización de su vigencia y en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2009.

- **Jubilación anticipada:**

- Coeficientes reductores: en las extinciones no voluntarias de la relación laboral, para quien acredite entre 30 a 34 años de cotización, serán del 7,5% por cada año que falte para el cumplimiento de los 65 años de edad.
- Se adoptarán medidas de mejora para aquellas causadas antes del 1 de enero de 2002 para trabajadores con 60 o más años de edad despedidos y que hubieran accedido a la jubilación anticipada, siempre que acrediten 35 o más años de cotización.
- Se adoptarán medidas normativas para considerar como involuntaria la extinción de la relación laboral producida en el marco de los EREs a los efectos de aplicarles las reglas de Seguridad Social sobre jubilación anticipada.

- **Reducción de la edad en trabajos penosos, peligrosos o tóxicos:**

Nuevo estudio acerca de estas situaciones aunque de su resultado en ningún supuesto, la aplicación de los coeficientes reductores podrá ocasionar que la edad de acceso a la jubilación pueda situarse en menos de 52 años. En aquellos regímenes que posibiliten actualmente edades inferiores, se les aplicará un período transitorio en la nueva aplicación.

- **Cotización y subsidio de desempleo para mayores de 52 años:**

Se aumenta la base de cotización al 125% del SMI.

- **Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral³:**

Quienes se jubilen con 66 o más años de edad real tendrán los siguientes incentivos:

- Si el pensionista tiene derecho a la pensión máxima, una cantidad a tanto alzado equivalente al 2% de la pensión máxima por cada año que haya transcurrido después del cumplimiento de los 65 años. Dicho porcentaje será del 3%, si el interesado acredita 40 o más años de cotización.
- En los supuestos en que no se alcance la pensión máxima, se tendrá derecho a un incremento del 2% sobre la base reguladora por cada año que transcurra después del cumplimiento de los 65 años. Será del 3% con 40 años de cotización.
- En el Régimen General y en los regímenes especiales asimilados se ampliará a todos los trabajadores mayores de 59 años con contrato indefinido las bonificaciones ya existentes para mayores de 60 años con cinco años de antigüedad.

5. Reformas en la estructura del sistema de la Seguridad Social.

- Se integran en el Régimen General los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario a partir del 1 de enero de 2009, con un montón de medidas transitorias hasta esta fecha.
- Se acuerda reformular y adecuar a la situación actual el Régimen Especial de Empleados de Hogar en lo relativo a cobertura de contingencias profesionales y las fechas de percibo de las prestaciones por IT, la convergencia de tipos de cotización con el Régimen General.
- Modificaciones en la legislación del Fondo de Reserva, de las reservas de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

³ Recomendación Décima del pacto de Toledo: *“La edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad. De igual modo el acceso a la pensión de jubilación no debe impedir una presencia social activa del pensionista. En tal sentido y sin perjuicio de mantener la edad ordinaria de jubilación a los 65 años, resulta muy aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen. A tal efecto, cabe regular la exoneración total o parcial, en función de la jornada, de la obligación de cotizar en aquellos supuestos que el trabajador opte por permanecer en activo con suspensión proporcional del percibo de la pensión.*”

6. Nuestra posición: un balance y una valoración.

Un balance de las medidas concretas y una valoración de las mismas:

- **Período de cálculo:** De los 12,87 años actuales (15 años incluidas las pagas extraordinarias), se pasa de forma gradual a 15 años efectivos. Es decir de 4.700 días actuales, pasamos a 5.475 días.

¿Qué significa esto para la gente?, pues sencillamente que el 3,38% de las personas asalariadas que ahora tendrían derecho a pensión contributiva, dejan de tenerlo y tendrán que trabajar (cotizar) durante 2,12 años más para tener derecho a dicha pensión contributiva. **¿A quién afecta especialmente?:** a trabajadores/as autónomos/as, a las personas que trabajan en el régimen agrario y a las empleadas de hogar.

- **Retraso en la jubilación anticipada⁴:** a excepción de quien haya cotizado antes del 1.1.67 (mutualistas), la jubilación anticipada pasa de los 60 años a los 61. Al mismo tiempo se endurecen los requisitos para la jubilación parcial:

El jubilado parcial trabajará un 25% (ahora el 15%) de la jornada total salvo que

- su antigüedad en la empresa sea al menos de 6 años,
- el relevista sea contratado indefinidamente y a jornada completa,
- tener cotizados 30 años,
- el trabajador relevista, de no ocupar un puesto similar, tendrá una base de cotización del 65% de las del relevado.

El gobierno considera que el contrato de relevo sale muy caro y de este modo (endurecimiento de las condiciones de accesibilidad), disminuir la cantidad de contratos de relevo de forma significativa.

- **Incapacidad Permanente:** las partes llevan a texto una filosofía ampliamente difundida a lo largo de la vida laboral: *“...los trabajadores/as con carreras de cotización cortas o muy cortas, buscan en la IP una vía de acceso rápida a la prestación...”* es la historia del famoso “fraude”, cuando en la práctica lo que supone, no sólo es la dificultad para el reconocimiento de Pensión, la cual aumenta, sino el afán recaudatorio, en base a la **reducción de la cuantía según los años de cotización.**
- **Supresión de la jubilación antes de los 52 años la cual se encuentra estipulada hasta ahora para ciertos regímenes especiales.**

⁴ Según el último Informe de la AEAT acerca del “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias”, relativo a datos del 2005, las personas menores de 18 años han disminuido un 5,58% en el mercado laboral en el 2005 y por el contrario **las personas mayores de 65 años que influenciados por la medida de prolongación de su vida laboral, se han incrementado en un 15,8%.**

- **Pensión de Viudedad:** con el cuento del incremento del porcentaje de viudedad (aumentará el actual 55%), la reforma es de las que más calado pueden tener, si tenemos en cuenta la “miserabilidad” de la mayor parte de estas pensiones. Así se acuerda que se tendrá derecho a pensión de viudedad siempre y cuando:
 - Se lleve más de dos años casados (con excepción del fallecimiento por accidente).
 - Las parejas de hecho tienen que demostrar la convivencia durante un período amplio (se determinara de forma reglamentaria), y además que el que sobrevive dependiese del fallecido en más del 50% de sus ingresos, siempre que existan hijos comunes y de no haberlos la dependencia a demostrar será del 75%.

Hasta ahora dicha pensión tenía el carácter de universal, a partir de esta reforma, su carácter será de renta de sustitución. Este criterio es defendido desde hace mucho tiempo por la Comisión Europea.

- **Se incentiva el retraso en la edad de jubilación y se penaliza la jubilación anticipada:** El Consejo Europeo del 2004, insiste en la necesidad de prolongar la vida laboral e incrementar las tasas de actividad entre las personas de 55 y 64 años. Sus objetivos marcados y recogidos por los diferentes Planes de Reforma de cada uno de los estados miembros, es alargar de aquí al 2010, la jubilación en 5 años, es decir pasar de la actual media de 61 años a los 66 años.

La UE tiene muy claro que cada año de retraso en la edad de jubilación disminuye el gasto público en pensiones entre un 0,6% y un 1% del PIB.

Nada nuevo bajo el sol, a no ser que cada vez nos encontramos más quemados y –por ahora-, con ninguna resistencia global y consistente, a estos planes de reforma –bien del mercado de trabajo, bien de los sistemas públicos de pensiones-, que de forma global y calculada se encuentran orientados –y materializados-, a la **reducción del gasto social y a la desregulación de derechos, hasta ahora considerados “intocables”**.

Los derechos violados son concretos:

- ✓ Se priva del derecho a pensión a un número importante de trabajadores por no tener los 15 años efectivos.
- ✓ Se priva del derecho de pensión a los trabajadores menores de 52 años en trabajos tóxicos y penosos.
- ✓ Se priva del derecho de pensión a quienes quedándose viudos o viudas, no reúnan los requisitos fijados.

- ✓ Se niega la jubilación parcial a una gran parte de trabajadores/as que ahora tenían posibilidad de acceso.
- ✓ Se eliminan cuantías y por consiguiente derecho a percibir pensión, en las Incapacidades Permanentes.
- ✓ Se incentiva un sistema recaudatorio y productivista, **secuestrando tiempo de vida y pensión suficiente**, al incentivar el retraso en la edad de jubilación.
- ✓ Se debilitan los principios de reparto, solidaridad y suficiencia de nuestro sistema público de pensiones, al profundizar en la contributividad de toda la vida laboral y se facilita que la banca asuma cada vez más ese 8,8% del PIB que suponen nuestras pensiones públicas (60.000 millones de euros). **El mercado privado**, sobre todo el financiero, siempre ha considerado que el bocado de la seguridad Social es demasiado apetitoso, como para seguir siendo “monopolio” de lo público.

La política institucional, venga de la Comisión Europea, de los gobiernos de los distintos países de la UE, o de los “agentes sociales” CEOE, CC.OO y UGT, actúa directamente contra los valores e intereses de las personas asalariadas, trabajen o no, se encuentran jubiladas o, simplemente se les considere “personas inactivas”. Esta política pone el acento en el mercado, y... así nos va.

CGT no puede quedarse en la reflexión sobre el grado de racionalidad o irracionalidad que las diferentes políticas de gobiernos, empresarios y sindicatos mayoritarios discuten y sancionan. Nuestro compromiso es con la realidad social y de los debates y las reflexiones tenemos que pasar a la movilización de nuestras ideas para que éstas cumplan el papel de transformar esa realidad compleja, difícil y cada vez menos solidaria, como así lo demostramos el 10 de junio del 2006 y lo demostramos en cada una de las realidades donde actuamos, sea un ERE, sea un Pacto Social o un estatuto de Funcionariado, etc.

CGT tiene que liderar la cultura de los derechos sociales para todos y todas, sin que los mismos se encuentren condicionados bien a la economía bien a la política.

ANEXOS:

- I – Tabla de Coeficientes reductores según edad de jubilación y años cotizados.
- II- Afiliación de trabajadores/as al Sistema de Seguridad social.
- II (2) – Afiliación de trabajadores/as inmigrantes a la Seguridad Social.
- IV – Pensiones contributivas Seguridad Social (por modalidad y sexo; cuantías medias pensiones en vigor).
- V – Los y las Pensionistas en cifras.

ANEXO I: TABLA de reducción de coeficientes según años cotizados y edades

En % de coeficiente reductor en la BR por anticipación	EDAD DE JUBILACION									
	61		62		63		64			
	ACTUAL	NUEVO	ACTUAL	NUEVO	ACTUAL	NUEVO	ACTUAL	NUEVO	ACTUAL	NUEVO
AÑOS COTIZADOS	30	32	27	24	20,5	16	14	8	7,5	7,5
	31	30,30	27	22,5	20,5	15	14	7,5	7,5	7,5
	32	30	27	22,5	20,5	15	14	7,5	7,5	7,5
	33	30	27	22,5	20,5	15	14	7,5	7,5	7,5
	34	30	27	22,5	20,5	15	14	7,5	7,5	7,5
	35	28	27	21	20,5	14	14	7	7,5	7,5
	36	28	27	21	20,5	14	14	7	7,5	7,5
	37	28	27	21	20,5	14	14	7	7,5	7,5
	38	26	27	19,5	20,5	13	14	6,5	7,5	7,5
	39	26	27	19,5	20,5	13	14	6,5	7,5	7,5
	40	24	27	18	20,5	12	14	6	7,5	7,5
	41	24	26,5	18	20	12	13,5	6	7	7
	42	24	26	18	19,5	12	13	6	6,5	6,5
	43	24	25,5	18	19	12	12,5	6	6	6
	44	24	25	18	18,5	12	12	6	5,5	5,5
	45	24	24,5	18	18	12	11,5	6	5	5

En sombreado especial, la situación más favorable para las personas, tanto en el sistema actual como en el que se propone.

ANEXO-II- Afiliación de trabajadores/as al Sistema de Seguridad social.

AFILIACION AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL (en miles)

	2003	2004
Cuenta Ajena	13.514,1	13.884,3
Cuenta Propia	3.099,4	3.197,5
TOTAL	16.613,6	17.081,8
TEGIMEN GENERAL	12.472,6	12.888,0
Régimen Especial Minería del Carbón	13,4	11,9
Régimen Especial Agrario (REA):	1.134,2	1.085,9
Cuenta Ajena	840,7	802,2
Cuenta Propia	293,5	283,7
Régimen Especial del Mar:	75,8	74,5
Cuenta Ajena	59,3	58,2
Cuenta Propia	16,5	16,3
Régimen Especial Empleadas de Hogar:	184,6	181,0
Cuenta Ajena	128,1	123,9
Cuenta Propia	56,4	57

ANEXO – II (2) – Afiliación de trabajadores/as inmigrantes a la Seguridad Social.

AÑOS	TOTAL
1999	334.976
2000	402.711
2001	557.074
2002	766.470
2003	924.805
2004	1.048.230
2005	1.461.140
2006 (hasta agosto)	1.848.494

ANEXO-III – Pensiones contributivas Seguridad Social (por modalidad y sexo; cuantías medias pensiones en vigor). Pensiones No Contributivas (cuantías)

1) PENSIONES CONTRIBUTIVAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (según clase y sexo) –en miles-

TIPO DE PENSION	2003	2004
Incapacidad permanente	796,7	815,1
Jubilación	4.603,4	4.619,6
Viudedad	2.106,2	2.136,3
Orfandad	271,3	266,6
Favor Familiar	41,8	41,0
TOTAL	7.819,5	7.878,6
HOMBRES:	3.902,8	3.918,7
Incapacidad permanente	552,8	561,6
Jubilación	3.061,2	3.069,8
Viudedad	142,1	143,7
Orfandad	137,9	135,1
Favor Familiar	8,8	8,5
MUJERES:	3.916,7	3.959,9
Incapacidad permanente	243,9	253,5
Jubilación	1.542,1	1.549,8
Viudedad	1.964,2	1.992,6
Orfandad	133,4	131,5
Favor Familiar	33,1	32,5

2) PENSIONES CONTRIBUTIVAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (media anual en €/mes)

TIPO DE PENSION	2003	2004
TOTAL	546,04	576,57
Incapacidad permanente	634,75	665,10
Jubilación	620,12	648,91
Viudedad	395,83	432,09
Orfandad	232,60	248,46
Favor Familiar	299,63	327,23

3) BENEFICIARIOS/AS de PRESTACIONES NO-CONTRIBUTIVAS (importe medio por modalidad y clase)

	2003	Importe	2004	Importe
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE LA SS	488.347	313,05	488.472	320,47
Invalidez	207.193	337,44	207.025	346,05
Jubilación	281.154	295,07	281.447	301,66
PENSIONES ASISTENCIALES	42.665	149,86	36.761	149,86
Enfermedad	31.794	149,86	28.273	149,86
Vejez	10.871	149,86	8.488	149,86
PRESTACIONES DE LA LISMI	79.665	115,19	71.117	112,99
Subsidio de garantía de ingresos mínimos	56.868	149,86	49.878	149,86
Subsidio por ayuda de tercera persona	8.385	58,45	7.018	58,45
Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte	5.521	41,78	4.874	42,96
Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica	20.621	-	19.292	-

V- Los y las pensionistas en cifras:

- 8.154.828 personas percibieron una pensión durante 2005 (un incremento de 136.211 personas más que en el 2004).
- La pensión media anual ascendió a 9.604 €. La de los hombres ascendió a 11.517 € y la de las mujeres a 7.677 €.
- Los pensionistas que más cobran son los varones asturianos, que perciben de media 15.813 € (está íntimamente ligado a las Reconversiones Industriales de los 80, 90 y 2000). Por el contrario los extremeños son los que menos cobran 6.957 €.
- El 92% de los pensionistas cobran menos de 2,5 veces la pensión mínima.

Elaboración Gabinete de Estudios Confederal de la CGT.