

Comentarios al "Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social" (Parte III)

2.- Jubilación anticipada

En este apartado se acuerdan una serie de medidas del siguiente tenor:

a) En el artículo 161 nº 2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social se regulan las condiciones y requisitos para acceder a la jubilación anticipada total a partir de los 61 años.

Por otra parte aquellos trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de Enero de 1967, podrán anticipar su edad de jubilación a partir de los 60 años, tal como establece la Disposición Transitoria Tercera, apartado 2º, del mismo Texto legal.

En ambos supuestos – y si se cumplen los requisitos y condiciones establecidas – los trabajadores se pueden jubilar aplicándoles un coeficiente reductor de la cuantía de la pensión de jubilación por cada año de anticipación.

En el momento actual, y para los casos de anticipación de la edad de jubilación, debida a una extinción involuntaria de la relación laboral, cuando el trabajador afectado acredita entre 31 y 34 años de cotización el coeficiente reductor por cada año de adelanto de la edad de jubilación es del 7,5 por ciento en el supuesto contemplado en el artículo 161 nº 3 como en la Disposición Transitoria Tercera, apartado 2º, del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Esta situación experimentará una mejora en el futuro, cuando entre en vigor la norma legal en que se inserte este Acuerdo, de tal modo que el coeficiente reductor del 7,5 por ciento, se aplicará a los trabajadores que acrediten entre 30 y 34 años de cotización.

b) Los firmantes del Acuerdo parecen ser conscientes de que existe una situación de tratamiento perjudicial respecto a los trabajadores con 60 o más años que hubieran sido despedidos y accedido a la jubilación anticipada, acreditando 35 o más años de cotización, y que hubieran causado pensión de jubilación antes del 1 de Enero de 2002.

Por ello se prevé llevar a cabo la mejora de estas pensiones, incorporando a las mismas el abono de una cantidad a tanto alzado.

c) Finalmente se anuncian medidas legislativas para calificar la extinción de la relación laboral producida en virtud de Expedientes de Regulación de Empleo como involuntaria – entendemos que ello será así aunque exista acuerdo en Periodo de Consultas – a los efectos de que se apliquen los coeficientes reductores de la cuantía de la pensión más favorables para el trabajador que opte por la jubilación anticipada y que se recogen en los mencionados artículos 161 nº 3 y Disposición Transitoria Tercera, apartado 2º, del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

3.- Reducción de la edad por realización la edad por realización de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos

En el **Artículo 161 nº2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social** se contempla la posibilidad de que la edad ordinaria de jubilación pueda ser rebajada por Real Decreto a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en actividades de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa o tóxica con elevados índices de mortalidad.

El ejemplo más clásico, en el momento actual, es el de trabajos en mina para el que están establecidas medidas de rebaja de la edad de jubilación.

Parece que en este momento se quiere potenciar este mecanismo y se anuncia la adopción de medidas legislativas de carácter reglamentario que desarrollen el referido artículo 161 nº 2 de la Ley General de la Seguridad Social haciéndolo extensivo a nuevas categorías de trabajadores a través de un procedimiento general, que se articulará mediante la previa realización de estudios y comprobación de las informaciones que en el propio texto del Acuerdo se citan.

Hay una parte del contenido del Acuerdo que parece apuntar directamente al ámbito de la Empresa.

En efecto se dice que la aplicación de coeficientes de rebaja de la edad de jubilación tendrá carácter subsidiario, por cuanto que será sustitutiva de la modificación de las condiciones de trabajo que “deberá ser la vía ordinaria de resolución de estas situaciones”

Esta redacción no deja lugar a dudas en lo que al procedimiento de actuación se refiere. En primer término habrá de agotarse la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo compatible en la situación del trabajador y, solamente, en el caso de que no fuera posible tal solución entraría en juego la rebaja de la edad de jubilación.

En todo caso se anuncia que si hubiera de modificarse las condiciones, pasando el trabajador a ocupar otro puesto de trabajo compatible su situación, deberá articularse una correlativa modificación de las cotizaciones, de acuerdo con criterios de equilibrio.

Por último se prevé que, en ningún caso, la aplicación de coeficientes de rebaja de la edad ordinaria de jubilación podrá dar lugar a que la edad de acceso a dicha situación pueda situarse por debajo de los 52 años.

4.- Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral

Es este Capítulo de la mayor actualidad, si se tiene en cuenta que las previsiones que se nos anuncian apuntan que, a medio plazo, las cuentas de la Seguridad Social están abocadas al déficit.

No es esta una cuestión nueva y ya en la actualidad existen medidas para promover la prolongación de la vida laboral más allá de los 65 años en que esta fijada la edad ordinaria de jubilación.

El problema reside en que tales medidas han resultado ser, en la mayoría de los casos, inoperantes e inaplicables dando lugar a que el objetivo de la prolongación de la vida laboral, por una parte de trabajadores, no se logre realmente.

En el **Artículo 163 nº 2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social** se dispone, en el momento actual, que cuando se acceda a la jubilación a una edad superior a los 65 años el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora será la resultante de sumar al 100 por ciento un 2 por ciento adicional, por cada año completo que se hubiera cotizado desde que el trabajador cumpliera los 65 años y siempre que el interesado, en dicho momento, tuviera acreditados 35 años de cotización.

En la realidad se ha comprobado que los trabajadores mejor dispuestos a prolongar su vida laboral son los que desempeñan actividades y profesiones de nivel que, por lo general, tienen carreras de cotización a la Seguridad Social con bases altas lo que supone que, en muchos casos, la Pensión de Jubilación supera el tope que se fija anualmente a esta prestación.

Ello viene a significar que ese 2 por ciento adicional de porcentaje anual, regulado en el **artículo 163 nº 2 de la Ley General de la Seguridad Social**, no se aplica por estar el trabajador limitado por el tope de la pensión máxima de referencia.

Concedores los firmantes de los Acuerdos de esta disfunción, tratan de ponerle remedio con la adopción de las **siguientes medidas**:

1. Se efectúa una **declaración general manifestando que la pensión** de los que se jubilan a partir los 66 años deberá de ser superior a la que correspondería a los 65 años.
2. Para hacer realidad esta declaración de principios se articulan, para los trabajadores que se jubilan con 66 o más años de edad real – y por tanto no se tienen en cuenta las distintas regulaciones de coeficientes reductores de la edad de jubilación – los siguientes **beneficios**:

a) Si es pensionista tiene derecho a la pensión máxima o lo que es lo mismo obtiene el tope de pensión de jubilación, percibirá anualmente una cantidad a tanto alzado, de una sola vez, equivalente al 2 por ciento de la magnitud citada o sea de la pensión máxima. Esta cantidad se percibirá por cada año que transcurra después del cumplimiento de los 65 años o de la fecha en que se adquiere el derecho a la pensión máxima, de ser posterior.

Se observa que, cuando menos, en el Acuerdo no se exige que el trabajador acredite 35 años de cotización, requisito que, en la actualidad, contempla el artículo 163 nº 2 de la Ley General de la Seguridad Social.

Por otra parte el porcentaje del 2 por ciento para calcular la cantidad a tanto alzado pasa a ser del 3 por ciento cuando el interesado acredite 40 o más años de cotización.

Finalmente se establece un límite cuantitativo a la percepción de forma que la suma de la pensión máxima (pensión topada) más la cantidad a tanto alzado no podrá superar, en computo anual, la cuantía del tope máximo de cotización-

En todo caso este límite del tope máximo de cotización anual, desbloquea la situación anterior. A título orientativo basta con observar que para este año 2006 el tope de pensión máxima esta establecido en 31.255,56 € anuales y el tope máximo de cotización alcanza 34.772,40 € año (2897,70 €/mes X 12 meses).

Por ello, en hipótesis – puesto que la medida no será de aplicación hasta que se incorpore a una disposición legal – nos encontraríamos con un diferencial de 3.516,84 € que podría ser cubierta, en todo a en parte, con la aludida cantidad adicional a tanto alzado.

b) Cuando el trabajador percibe una pensión de jubilación que no llega al tope referido, se sigue aplicando el incremento del 2 por ciento de la base reguladora, en la misma forma en que se viene haciendo en la actualidad en aplicación del Artículo 163 de la Ley General de la Seguridad Social.

No obstante se introducirá una mejora, por cuanto que si el trabajador acredita 40 o más años de cotización, el porcentaje adicional que se tiene en cuenta para calcular la pensión será del 3 por ciento– en lugar del 2 por ciento establecido con carácter general- por cada año que transcurra después del cumplimiento de los 65 años.

c) En el momento presente y por la disposición contenida en el Artículo 4 nº 1 del Real Decreto – Ley 5/2006, para la “Mejora del Crecimiento y del Empleo” **se establece que las Empresas podrán disfrutar de una bonificación del 50 por ciento de la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social** – excluida la contingencia de Incapacidad Temporal, por aquellos de sus trabajadores que tengan 60 años de edad y acrediten una antigüedad de, al menos, cinco años en la misma Empresa.

El porcentaje de bonificación se incrementa en un 10 por ciento cada año, de modo que al llegar el trabajador a los 65 años la bonificación es del 100 por ciento, sobre la cuota empresarial por contingencias comunes, excluida – tal como hemos dicho – la cuota correspondiente a la contingencia de I.T.

En el Acuerdo se ha pactado que esta regulación, en lo que se refiere al Régimen General, se amplía a los trabajadores mayores de 59 años anticipando en un año la obtención del beneficio.

Se espera que esta medida se implante de forma anticipada, incorporándose en la Ley General de Presupuestos del Estado para 2007, por lo que estaría en vigor a partir del próximo 1 de Enero de 2007.

Se anuncia una evaluación del impacto de esta medida una vez transcurridos tres años de su implantación y la posibilidad de hacerla extensiva a otros colectivos si se comprobara que es un mecanismo eficaz de mantenimiento de empleo.

IV.- Reformas en la estructura del sistema de Seguridad Social

En este apartado se contemplan medidas que afectan a Regímenes Especiales de la Seguridad Social, tales como el de Trabajadores Autónomos, el Agrario, el de Trabajadores del Mar y el de Empelados del Hogar, que no afectan de modo esencial al interés de las Empresas, y que van encaminadas a la simplificación de Regímenes y la convergencia de prestaciones con el Régimen General.

Por ello, en aras a la brevedad, omitiremos en este Documento de Comentarios cualquier valoración, remitiendo a su lectura.

V.- Sostenibilidad y adaptación del sistema

Los firmantes del Acuerdo asumen el compromiso de proponer las medidas necesarias para la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, su mejora y adaptación a la realidad social.

Se trata de una declaración de principios e intenciones cuya eficacia habrá de ser objeto de comprobación en años futuros.

VI.- Seguimiento y evaluación

Como cláusula de cierre del Acuerdo los firmantes del mismo adoptan una serie de medidas del siguiente contenido:

1. Se crea una **Comisión de Seguimiento** dentro del marco del Dialogo Social para vigilar el desarrollo legal y reglamentario del mismo.
2. **El Gobierno**, a través de la Dirección General de la Seguridad Social, **se compromete a poner a disposición de las Organizaciones Empresariales y Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo informes sobre los Presupuestos anuales de la Seguridad Social**, los Presupuestos liquidados y, cada dos años, sobre las previsiones de futuro del sistema y sobre las cuestiones de relevancia económica para el futuro de la Seguridad Social.
3. La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social en el plazo de dos años contados a partir de la firma del Acuerdo vendrá obligada a **elaborar un Informe sobre la evolución de la contribución y prestaciones del sistema**, aspectos de relieve para acción protectora y la sostenibilidad con especial incidencia en los temas que en el propio redactado se citan.

Departamento Jurídico-Laboral de la Asociación de la Industria Navarra (AIN)