

Anàlisi de l'últim acord de pensions: Un Diàleg Social de mínims

Analitzem l'acord en matèria de pensions i jubilació signat per patronals i sindicats, sota el marc del "Diàleg Social" amb el Govern, que deixa canvis, buits i riscos també en la tramitació de les baixes.

Aquest pacte, aconseguit després de llargues negociacions introduirà canvis significatius en les condicions de jubilació i les cotitzacions. Descobreix amb la USOC els detalls clau de l'acord, com afectarà els treballadors i les implicacions per a l'economia a llarg termini.

En primer lloc, podem observar que aquest document, amb un acord molt forçat, sembla que vol substituir l'esperat acord de la reducció de la jornada, que no ha arribat ni creiem que arriba aquest 2024. A continuació, el contingut de l'acord, sembla només una mera declaració d'intencions sense gaire fonament, ja que encara necessitarà molt recorregut legislatiu per a materialitzar-se.

A més a més, esperem, moltes correccions també en alguns aspectes, ja que en molts sentits és una extensió del ja recollit en el V AENC, que suposava una major privatització de l'acció de la Seguretat Social que se cedia a les mútues.

Quins canvis principals es proposen per a la jubilació?

Sobre el paper, l'acord té com a objectiu la millora dels incentius en la jubilació demorada, activa i flexible.

A la USOC entenem que aquesta mesura no ajuda al foment de l'ocupació, si no tot el contrari, en retarda l'accés per als més joves. A més, acorda uns canvis en la regulació de la jubilació parcial i prolonga l'aplicable a la indústria manufacturera i pacta la modificació del reconeixement de coeficients reductores de l'edat de jubilació en activitats amb elevats índexs de penúria, toxicitat, perillositat o insalubritat.

En aquest punt, recupera la discriminació que només puguin sol·licitar-los les organitzacions més representatives. Però, a més, proposa un procediment per al reconeixement dels coeficients encara més inaccessible que l'actual. L'acord també planteja la recuperació el coeficient multiplicador per a acreditar els períodes de cotització dels treballadors fixos discontinus i estableix mesures per al control i seguiment de la Incapacitat Temporal i per a reduir la durada i la freqüència de les IT, donant encara més competències a les mútues, recuperant la malmesa "Prima": el premi a la reducció, sobre el paper, de la sinistralitat laboral, que va demostrar la seva ineficàcia i per això es va deixar de reeditar.

Com proposen canviar la jubilació demorada?

La jubilació demorada és una modalitat de jubilació a la qual poden acollir-se les persones treballadores, de manera voluntària, una vegada complerta l'edat ordinària de jubilació (el 2024, 66 anys i 4 mesos, amb uns requisits de cotització).

El seu objectiu és permetre que les persones treballadores continuïn treballant i cotitzant a la Seguretat Social més enllà de l'edat de jubilació, és a dir, que mantinguin l'activitat professional retardant l'edat de rebre la pensió de jubilació. Per a aquest fi, es milloren els incentius per demora. En l'acord, proposen que a partir del segon any de demora de la pensió de jubilació, l'incentiu s'incrementarà en un 2%, o el seu equivalent en cas de cobrament a tant alçat o mixt, per cada període de demora superior a sis mesos i inferior a un any.

Així doncs, a les persones que superin l'edat ordinària de jubilació i decideixin voluntàriament continuar treballant, quan finalment es jubilin, podran sumar a la seva quantia mensual de la jubilació:

- El 4% per cada any complet cotitzat després de complir l'edat ordinària.
- El 2% adicional des del segon any de demora cada sis mesos. Per això, no es necessitarà un tercer any complet, sinó, almenys, sis mesos de demora.

Quins canvis es proposen per a la jubilació activa?

La jubilació activa permet compatibilitzar pensió contributiva i treball després de l'edat ordinària de jubilació. Això vol dir que, per cada any de demora de la jubilació, el percentatge de compatibilitat del treball amb la pensió serà més gran:

- 1 any de demora, 45% de pensió.
- 2 anys de demora, 55% de pensió.
- 3 anys de demora, 65% de pensió.
- 4 anys de demora, 80% de pensió.
- 5 anys de demora, 100% de pensió.

A partir d'ara, a més, serà compatible aquesta jubilació amb els incentius de demora.

Un altre aspecte és que es proposa eliminar el requisit que exigeix comptar amb la carrera completa de cotització per a tenir accés a la jubilació activa, és a dir, haver generat el dret al cobrament del 100% de la pensió. Amb això, es facilita l'accés a la jubilació activa a les persones que no tinguin suficients anys cotitzats, que són especialment les dones.

En cas dels autònoms amb assalariats, aquests podran compatibilitat el 75% de la seva pensió i continuar treballant per tenir contractat, almenys, a una treballadora por compta aliena de caràcter indefinit i amb una antiguitat mínima de 18 mesos. O si es contracta amb caràcter indefinit a un nou treballadora per compte aliena que no hagi tingut vincle laboral amb el treballador autònom en els dos anys anteriors a l'inici de la jubilació activa. Aquest percentatge augmentarà un 5% cada any fins a assolir el 100%.

Com proposen canviar la jubilació flexible?

Es considera com a situació de jubilació flexible la derivada de la possibilitat de compatibilitzar, una vegada causada, la pensió de jubilació amb un contracte a temps parcial, dins dels límits de jornada, que avui dia són els que recull [l'article 12.6 de l'ET](#).

L'acord es limita a establir un mandat perquè el Govern, en el termini de 6 mesos, revisi la regulació de la jubilació flexible continguda en el [Reial decret 1132/2002](#), amb la finalitat d'incentivar l'accés a aquesta modalitat de pensió dels treballadors assalariats, millorant el percentatge de pensió a percebre.

Canvis proposats per a la jubilació parcial

El 2011 es va aprovar la reforma beneïda per un acord del diàleg social amb els mateixos actors que aquest, que "enduria" l'accés a la jubilació parcial, en haver d'abonar l'empresa el 100% de la cotització de la persona rellevada, a diferència del 25% previ a aquesta reforma de les pensions.

Recordem que aquesta és la mateixa reforma que va elevar l'edat de jubilació als 67 anys i contra la que la USOC es va manifestar en contra. En l'acord actual, es proposa avançar l'accés a la jubilació parcial fins 3 anys abans (avui dia, són 2 anys) de l'edat ordinària de jubilació que correspongui, en funció de la carrera de cotització, i amb el corresponent contracte de relleu.

Durant el primer any, la jornada podrà reduir-se entre un 20% i un 33% per a aquells que anticipin més de dos anys l'accés a la jubilació. La contractació del rellevista serà indefinida i a temps complet, i haurà de mantenir-se durant almenys els dos anys posteriors a l'extinció de la jubilació parcial. Els treballadors fixos discontinus podran formar part del procés de relleu.

La compatibilitat efectiva entre treball i pensió permetrà l'acumulació del temps de treball en períodes de dies en la setmana, setmanes en el mes, mesos l'any i períodes de temps durant la vigència del contracte de relleu, de conformitat amb el que es disposa de qualsevol pacte individual o, si és el cas, en la negociació col·lectiva, en totes les seves expressions, inclòs l'acord de centre de treball, sense que en cap àmbit es pugui limitar o impedir el seu ús.

En cap moment els signants proposen la tornada de les condicions d'abonament de costos de cotització prèvis a la reforma, fet que reivindicuem des de la USOC, perquè creiem que sí suposaria un fort incentiu d'accés a aquesta eina de relleu generacional laboral.

Com canviarà la regulació en la indústria manufacturera?

S'acorda ampliar la regulació aplicable a la indústria manufacturera (Disposició Transitòria 4a.6) a les pensions causades abans de l'1 de gener de 2030, amb els següents ajustos:

- La cotització de l'empresa i del jubilat parcial s'incrementarà progressivament en els següents termes: 40% en 2025; 50% en 2026; 60% en 2027; 70% en 2028; i 80% en 2029.
- El percentatge de treballadors amb contracte indefinit en la plantilla aconseguirà, almenys, el 75%.
- S'aplicarà el mateix règim d'acumulació de jornada previst per a la jubilació parcial general.
- Els treballadors fixos discontinus podran formar part del procés de relleu.

Què plantegen canviar en els contractes fixos discontinus?

Una altra de les novetats és el canvi en la cotització dels fixos discontinus. Es recupera el coeficient multiplicador de l'1,5 a l'efecte d'acreditar els períodes de cotització, necessaris per a accedir a la jubilació, incapacitat permanent, i mort i supervivència en el cas dels treballadors fixos discontinus.

Per això, aquest canvi suposa que la cotització dels fixos discontinus d'un període, per exemple, 6 mesos, equival a 9 mesos per a tenir dret d'accés a les prestacions.

Canvis en la gestió de la Incapacitat Temporal o IT

En aquest cas, els signants continuen en la mateixa línia que en el V AENC. En ell, expressaven la seva preocupació per la durada i la freqüència de les IT comunes, i demanaven 'fixar línies d'actuació que, com a conseqüència, redueixin el nombre de processos i la seva durada, així com un seguiment i avaluació d'aquestes actuacions'.

Una afirmació que des de la USOC hem condemnat per estar clarament criminalitzant a les persones malaltes. En l'acord actual, reprenen l'objectiu de la [Llei 35/2014, de 26 de desembre](#), la tristament famosa "Llei de Mútues".

També contra ella, la USOC i multitud d'organitzacions socials s'han mostrat molt crítiques.

Ara, plantegen impulsar un dels punts recollits en la llei: Acordar convenis amb les Mútues, és a dir, en lloc de finançar el Sistema Nacional de Salut per a evitar les demores en la realització de les proves, es finançaran a entitats privades. El més paradoxal és que ho plantegen per a processos traumatològics, quan des de la USOC fa anys que denunciem la infradeclaració de l'origen laboral de les malalties musculoesquelètiques, que haurien de ser responsabilitat de les mútues i no de la Seguretat Social.

L'acord planteja signar convenis amb les mútues col·laboradores de la Seguretat Social, el Ministeri d'Inclusió, Seguretat i Migracions i les interlocutores socials. Aquests convenis serien en els processos traumatològics, per a suposadament accelerar els diagnòstics i els tractaments (proves diagnòstiques, tractaments terapèutics i rehabilitadores, incloses intervencions quirúrgiques).

Se subscriuran convenis de col·laboració a subscriure entre la Conselleria de Sanitat de cadascuna de les Comunitats Autònomes, les Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social, i l' Institut Nacional de la Seguretat Social, amb l'autorització de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social. Aquests convenis seran aplicats als processos d'IT per Contingències Comunes que afecten treballadors en situació d'incapacitat temporal en els quals la cobertura de la prestació econòmica correspongui a una mútua col·laboradora amb la Seguretat Social.

Què suposen aquests canvis en la gestió de les mútues?

Aquests canvis explicats a les IT suposen que els metges d'Atenció Primària dels serveis públics de salut podran derivar les proves diagnòstiques, la rehabilitació i les cirurgies de les persones treballadores afectades per baixes causades per malalties traumatològiques incloses en els [capítols 13 i 19 de la classificació internacional de malalties CIE-10-ES](#). Es podran derivar quan el temps de baixa per IT superi el temps òptim recomanat.

Això, no obstant, requerirà un previ consentiment informat del pacient. Les baixes, confirmacions de baixa i altes mèdiques continuaran sent emeses pels facultatius dels serveis públics de salut. I, com no pot faltar en un acord d'aquest tipus, s'acorda crear una comissió de seguiment en l'àmbit estatal, formada pel Govern, les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de l'àmbit estatal. Tindrà una doble finalitat: la vigilància i el control de l'execució dels convenis dels serveis públics de salut amb les mútues per a avaluar el funcionament operatiu d'aquests i estudiar i proposar l'adopció de mesures necessàries per a millorar la seva efectivitat i impulsar la seva aplicació i la seva durada, inclòs el seguiment i avaluació d'aquestes actuacions.

Propostes en el reconeixement de coeficients reductors

En aquest tema, és fonamental recordar que des del nostre sindicat es va impugnar el Reial decret 1698/2011, de 18 de novembre, per considerar que la limitació a les organitzacions sindicals més representatives a nivell d'estatal de la legitimació per a iniciar la fase prèvia del procediment i rebre els estudis i informació vulnerava el principi d'igualtat i de llibertat sindical. Al juny de 2013, el Tribunal Suprem va estimar el recurs interposat per la USO *“És contrari al dret fonamental a la llibertat sindical, en relació con el principi d'igualtat, limitar als sindicats més representatius a nivell estatal la iniciativa per a incoar la fase prèvia del procediment i la recepció dels estudis i informes i de la comunicació sobre la necessitat de modificar les condicions de treball”*.

Després d'aquesta sentència, s'han presentat diverses sol·licituds més: Alcoa, Nissan, Acerinox, personal de handling, etc, però totes elles han estat ignorades per part de la Seguretat Social. Aquesta llei ignora la sentència del Tribunal Suprem i recupera el requisit de sindicat més representatiu per a iniciar el procediment i fan un pas més en regular que hagi de ser presentat juntament amb les organitzacions empresarials. Des del nostre punt de vista, es tracta d'una doble vulneració de la llibertat sindical i és fruit de la pressió del, mal anomenat, diàleg social.

Falta d'informació sobre canvis en coeficients reductors

L'acord afirma que hi haurà un text de modificació del [Reial decret 1698/2011](#) per al reconeixement de coeficients reductors de l'edat de jubilació en activitats amb elevats índexs de penúria, toxicitat, perillositat o insalubritat. Aquest text encara no s'ha fet públic, un text que establiria un nou procediment per al reconeixement de coeficients reductors d'aquelles feines que siguin de naturalesa excepcionalment penosa, tòxica, perillosa o insalubre, i que acusin elevats índexs de morbiditat o mortalitat.

Segons el text de l'acord, l'establiment de coeficients reductors només procedirà quan no sigui possible la modificació de les condicions de treball. Aquest procediment generalitzat s'aplicarà a nous sectors que el sol·licitin. Per a acreditar la concurrència de les condicions objectives que justifiquin l'establiment d'aquests coeficients, s'estableixen tres indicadors principals que mesuren:

- Incidència de les baixes laborals per contingències comunes i professionals, per gènere i grup d'edat.
- Incidència de successos greus que comportin defuncions i reconeixements d'incapacitats permanents.
- Durada mitjana dels processos.

Als subjectes legitimats per a la iniciació del procediment, organitzacions més representatives, s'afegeix també la iniciació d'ofici per part de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social. Aquesta elaborarà un informe de morbiditat i sinistralitat, un estudi detallat de la sinistralitat i del mal produït en el treball, amb especial referència a l'edat i el gènere.

Com es proposa disminuir la sinistralitat laboral?

Finalment, l'acord contempla restablir l'incentiu a les empreses que disminueixin de manera considerable la sinistralitat laboral. Aquest sistema ja va demostrar en el seu moment la seva falta d'eficàcia en la millora de les mesures de seguretat i salut en el treball, ja que, en la major part dels casos, només va servir per a la reducció de la sinistralitat sobre el paper i per a l'ocultació d'accidents de treball. Per això, es va suspendre l'any 2019.

També s'acorda proposar un nou sistema d'evolució de la sinistralitat d'accidents de treball i malaltia professional, que exigeix la realització d'inversions en matèria de prevenció per al seu reconeixement, i que serà determinant per a la percepció de l'incentiu i de la seva quantia.

Per al reconeixement de l'incentiu, es contrastaran les dades de sinistralitat de cada empresa amb els límits establerts per a la seva activitat econòmica. Així es comprovarà si se superen o no els mateixos.

En cas de no superar-se aquests límits, l'empresa millorarà un valor en la classificació (A, B, C i D), o es mantindrà en la classificació màxima A. Es causarà dret a l'incentiu (un 4%) en millorar de qualificació i a l'incentiu millorat (un 8%) si es manté en la qualificació màxima. Si se superessin els límits, es reduirà un valor en la seva classificació o es mantindrà en la classificació mínima D. Això determinarà la impossibilitat d'accedir a l'incentiu mentre es mantingui aquesta classificació.

#JoSocUSOC