

AVALIACIÓN

ACORDO SOBRE PENSIONES E SEGURIDADE SOCIAL 2006

Empeora as condicións de traballo

Recorta as pensións de viuvez

Fai máis difícil o acceso ás pensións

Da peor acceso a contratos de relevo

Recorta as pensións contributivas

Incentivase o traballo logo dos 65 anos

Rebaixa as pensións dos novos pensionistas

Reduce as prestacións da Seguridade Social



Confederación Intersindical Galega

www.galizacig.com

1

Unha nova volta de rosca

No eido das pensións e da Seguridade Social, ao igual que no dereito do traballo, atopámonos cunha reforma permanente que ten unha clara dirección de recorte dos dereitos adquiridos pola clase obreira a través da súa loita histórica. Por iso cada reforma hai que considerala en relación coas anteriores e previndo cal vai a ser a próxima, porque dentro duns anos estaremos ante unha nova volta de rosca como esta. Sexa o goberno do Partido Popular ou sexa o Goberno do PSOE, pode cambiar a intensidade ou os ritmos, pero a dirección das reformas é sempre a mesma:

- Facer máis difícil o acceso ás pensións.
- Rebaixar as pensións dos novos e novas pensionistas.
- Retrasar a idade efectiva da xubilación.

Para iso contan sempre coa dispoñibilidade e colaboración dos dous sindicatos españois máis representativos, que veñen a ser un auténtico choio para o capital e a súa política neoliberal.

O procedemento é sempre o mesmo. O chamado diálogo social dá como resultado reformas progresivas de relativo calado, pero que incorporan algunhas medidas substancialmente negativas e outras, as menos, positivas. Sobrevalóranse estas últimas e agóchanse as verdadeiramente importantes. Saliéntase o positivo do acordo e do consenso coma se este fose un fin en si mesmo e todos os medios de comunicación celebran aos catro ventos o acontecemento.

Até o Partido Popular, dedicado nesta época a exercer unha oposición extrema, cuestionando e facendo sangue de calquera medida ou xesto do goberno, acepta e aplaude as reformas laborais e da Seguridade Social. A patronal está encantada. Goberne quen governe eles sempre gañan.

2

Empeoramento das condicións de traballo e de protección social

A distribución da riqueza é o elemento fundamental para conseguirmos unha sociedade máis xusta e integrada socialmente. Os instrumentos fundamentais, ademais do tema fiscal, son o traballo e a protección social. O proceso coñecido como diálogo social está a incidir no empeoramento das condicións de traballo e de protección social, aumentando así as rendas do capital e prexudicando as rendas do traballo no total da riqueza xerada.

A reforma das pensións hai que enmarcala dentro dese proceso de diálogo social, de xeito que coa reforma laboral se dan cuantiosas axudas aos empresarios, suficientes incluso para financiar os despedimentos dos novos contratos indefinidos, e se rebaixan as cotizacións á Seguridade Social e ao FOGASA. E un mes despois, coa reforma das pensións, recórtanse as prestacións.

Pero ademais, todo este proceso lévase a cabo con secretismo, por medio dunhas negociacións das que non se informa nin ás persoas directamente afectadas nin ao conxunto da sociedade. Supón, como xa é tradicional, novos recortes para a clase traballadora e aumento dos beneficios empresariais a costa do erario público e dunha diminución dos ingresos da Seguridade Social. E os sindicatos que subscriben os acordos compórtanse como sindicatos institucionais, de acompañamento das políticas neoliberais ás que non queren –porque non reclaman a participación obreira e a unidade sindical– nin son capaces de lles facer fronte.

Os acordos asínanse en Madrid e son impostos en todas as nacións e territorios do Estado, polo que a reivindicación dun Marco Galego de Relacións Laborais é necesaria tanto dende o punto de vista da defensa da identidade e recoñecemento nacional como dende un punto de vista práctico, porque non temos porqué someternos unha e outra vez a procesos negociadores alleos que inciden no empeoramento das nosas condicións de vida e dificultan o obxectivo de acadarmos unha realidade nacional galega socialmente avanzada.

3

Explotación interesada do medo ao futuro

Os artífices destes acordos insisten unha e outra vez en reducir o gasto social e concretamente o das prestacións da Seguridade Social, porque senón no futuro porase en perigo o equilibrio económico e o sistema crebará. Dende hai máis de vinte anos determinados estudos de expertos, vencellados aos grandes bancos, predicían baseándose en proxeccións demográficas e cálculos actuariais que o actual sistema era insostible, pero non foi así. Precisamente agora, os superávits da Seguridade Social son continuos e notablemente altos e mesmo unha parte deses excedentes seguen a financiar outros gastos do Estado. Os mesmos que xa vaticinaban para esta década a creba da Seguridade Social seguen a impoñer os seus criterios e directrices ao servizo dos intereses financeiros de bancos e aseguradoras que promoven as pensións privadas en detrimento do público. Sen embargo, ninguén demostrou aínda a viabilidade da opción privada das pensións, ao contrario, tanto a nivel internacional, e especialmente en USA e Reino Unido, como a nivel estatal, os déficits e as estafas en relación coas pensións son escandalosas con consecuencias para moitas persoas realmente tráxicas.

4

Recorte das pensións contributivas de xubilación

Este recorte prodúcese polo procedemento de esixir un período de 5.475 días (15 anos efectivos) para ter acceso á pensión de xubilación. Isto significa que a partir da entrada en vigor da reforma haberá que ter cotizado 775 días máis para ter dereito á pensión contributiva de xubilación. Esta medida privará da pensión a aproximadamente un 3% de novos pensionistas, segundo teñen recoñecido os propios asinantes.

Este recorte levarase a cabo en 5 anos, incrementándose cada seis meses en 77 días, até chegar aos 5.475 días esixidos, en vez dos 4.700 actuais.

A medida vai prexudicar, coma sempre, aos que están en peores condicións, como son as mulleres, que soen ter unha vida laboral máis curta e que ademais son as principais destinatarias dos contratos a tempo parcial, non porque elas elixan libremente ese tipo de contrato, senón polos estereotipos sociais que seguen condenando a muller a cargar co traballo doméstico e de coidado da descendencia e dos familiares.

Respecto do contrato a tempo parcial, o acordo establece un período transitorio maior que os dos cinco anos, xa que se ampliará en proporción inversa á porcentaxe de xornada realizada. Esta medida pretende favorecer as persoas contratadas baixo esta modalidade, porque efectivamente van ser as máis prexudicadas polo recorte. Con todo, ben puideran recoller xa o establecido na Sentenza do Tribunal Constitucional (STC 253/2004) e, coñecendo como coñecen a nova cuestión de inconstitucionalidade proposta outra vez polo maxistrado galego Fernando Lousada, recoñecer dunha vez por

todas que o día cotizado debe ser igual a día traballado, para que así unha persoa contratada a tempo parcial, que vai recibir menor retribución en función dunha menor base reguladora, non necesite maior período de carencia para acceder á pensión que outra que traballe a tempo completo. Pensemos que ao non incidir nesta problemática de dobre discriminación, aceptada polo Tribunal Constitucional tamén a discriminación sexista, unha muller que traballe a media xornada vai necesitar 20 anos de traballo (e non 15) para acceder á pensión.

Por outra parte, séguese a manter o requisito de que polo menos dous anos de cotización estean comprendidos dentro dos últimos 15 anos, o que tamén afecta a algunhas persoas, especialmente mulleres, que non poden acceder á pensión a pesar de ter máis de 15 anos cotizados.

5

Empeoramento da pensión de incapacidade permanente

Adóptanse diversas medidas que buscan evitar que a incapacidade permanente “se converta nunha vía de acceso á protección para as carreiras de cotización insuficientes”, así como reducir as contías das novas pensións.

En primeiro lugar, flexibilízase o período mínimo de cotización esixible para o acceso. Actualmente, para os casos derivados de enfermidade común ou de accidente non laboral, esíxese ter como mínimo cubertos os períodos de cotización seguintes:

-Se se é menor de 26 anos, a metade do tempo transcorrido entre a data na que a persoa cumpríu 16 anos e a data do feito causante.

-Se se ten cumpridos os 26 anos, $\frac{1}{4}$ do tempo transcorrido entre a data en que cumprira 20 anos e a do día no que se producise o feito causante, cun mínimo de 5 anos de cotización.

Agora, establécese que para os menores de 31 anos se esixirá $\frac{1}{3}$ do período comprendido entre a data do cumprimento dos 16 anos e a do feito causante. A medida beneficia aos menores de 26 anos e endurece o acceso das persoas comprendidas entre a idade de 26 a 30 anos, ambos inclusive.

En segundo lugar, agora vaise ter en conta o número de anos de cotización para a contía da pensión. O criterio de contributividade, reiteradamente repetido en reformas anteriores, aplícase aquí para rebaixar a contía das novas pensións de invalidez, establecendo unha nova forma de cálculo en relación con toda a vida laboral efectiva e potencial, xa que tamén se considerarán cotizados os anos que resten á persoa afectada dende a idade do feito causante até a idade ordinaria de xubilación.

Poñámonos, por exemplo, no caso dunha invalidez permanente total derivada de enfermidade común, dunha persoa poñámonos por caso con 56 anos. Para calcular a base reguladora divídese por 112 as bases de cotización dos 8 anos anteriores ao feito causante, computando as correspondentes aos 24 meses anteriores polo seu valor nominal e actualizando o valor das restantes en relación á evolución do IPC. Recoñecida a pensión cobrará o 75% (55% + 20% por superar os 55 anos) desa base reguladora, independentemente de que teña 8 anos ou 25 cotizados.

Supoñamos que a persoa do exemplo ten 15 anos cotizados ¿como se calcularía agora a base reguladora? Como ten 56 anos, haberá que sumarlle aos 15 anos outros 9, que lle faltan para acadar a idade ordinaria de xubilación. Os anos efectivamente cotizados máis os potenciais serían 24 anos. Entón, segundo o artigo 163 da Lei xeral da Seguridade Social, a porcentaxe aplicable á base regula-

dora será o 77% (en vez do 100% actual), correspondente a 24 anos supostamente cotizados. Á súa vez, ao resultado obtido aplicaráselle a porcentaxe establecida na actualidade en función do grao de incapacidade recoñecido, que neste caso sería do 75%. Concretando: se a base reguladora hoxe fose 1.000 euros, cobraría 750 euros en 14 pagas. Aplicando a futura lexislación a pensión sería de 577,50 euros. Cobraría 172,50 euros menos cada mes ou 2.415 euros menos anualmente.

A casuística do novo cálculo é moi variada, en función da idade e dos anos cotizados por cada persoa, pero o criterio está nitidamente claro: recortar substancialmente a pensión de invalidez, especialmente para aquelas persoas maiores de 50 anos que teñan poucos anos cotizados. Todas as persoas que teñan menos de 35 anos cotizados, sumados os efectivamente cotizados e os que potencialmente deberían cotizar até cumprir a idade de 65 anos, sufrirán unha redución na súa pensión de invalidez.

6

Recortes e incoherencias na pensión de viuvez

Algunhas das medidas adoptadas empeoran as pensións de viuvez. En principio pónense unha serie de dificultades para acceder á pensión de viuvez ao cambiar o carácter da mesma, considerándoa agora como renda de substitución e non como un dereito obxectivo que xera o causahabiente polo feito de cotizar á Seguridade Social. O criterio dominante a partir de agora será o grao de dependencia que tiveran os familiares, concretamente a viúva ou viúvo, dos ingresos achegados polo finado ou finada. ¿Como se medirá ese grao de dependencia necesario para acceder á pensión? Todo parece que consistirá na demostración de que a persoa supervivente dependa en máis dun 50% dos ingresos do cónxuxe finado.

- A) En caso de matrimonio, para acceder á pensión de viuvez, nos supostos de morte do causante por enfermidade común, requirirase un período previo de vínculo conxugal de dous anos ou a existencia de fillos comúns con dereito á pensión de orfandade. Se non se cumpren estes requisitos, concederase unha pensión temporal (que até agora é do 52% da base reguladora) cunha duración equivalente ao período acreditado de convivencia matrimonial. Parece querer evitarse por esta vía os casamentos que teñen como obxectivo asegurar a pensión de viuvez para o cónxuxe, normalmente de moita menor idade. Pero se isto é así, habería que lle botar máis imaxinación, xa que o literal da norma é un endurecemento do acceso en caso de matrimonio que vai provocar situacións de evidente inxustiza.
- B) Nos supostos das parellas de feito precisarase a constatación de convivencia mutua, estable e notoria, durante un período amplo (que se determinará posteriormente). No caso de existencia de fillos comúns con dereito á pensión de orfandade precisarase, ademais, dependencia económica do convivente co sobrevivente en máis do 50% dos seus ingresos. Nos supostos de inexistencia de fillos comúns esixirase dependencia económica en máis do 75% dos ingresos. Neste caso, hai unha diferenciación discriminatoria inadmisíbel respecto das parellas unidas por matrimonio.
- C) Para os nados con posterioridade ao 1º de xaneiro de 1967 farase un estudo e posteriormente estableceranse regras para a reformulación da pensión de viuvez, que, á súa vez, será obxecto de negociación no marco do diálogo social. Parece pois que agora até onde se chegou é a anunciar o cambio do carácter da pensión de viuvez como renda de substitución e a adoptar algunha medida puntual, pero xa se ameaza con que a reforma de verdade vai vir a continuación.

Recorte das posibilidades de acceder ao contrato de relevo ou a xubilación parcial

Se até agora se podía acceder aos sesenta anos ao que se coñece como xubilación parcial, agora vaise esixir 61 anos como regra xeral e só para as persoas que teñan cotizacións anteriores ao 1º de xaneiro de 1967, chamadas mutualistas, se mantén a idade dos 60. En calquera dos casos a idade de acceso deberá ser efectiva, sen que se poida aplicar sobre a mesma coeficientes redutores.

O aumento da idade dos 60 aos 61 levarase a cabo de forma gradual, no prazo de seis anos, incrementándose en 2 meses a idade actual de 60 anos por cada ano transcorrido dende a entrada en vigor da medida.

Tamén se esixe un período de antigüidade na empresa de 6 anos. Así mesmo, este requisito aplícase de forma paulatina. Á entrada en vigor da norma, esixiranse dous anos de antigüidade, e despois por cada ano que pase esixírase un ano máis de antigüidade.

A porcentaxe máxima de limitación da xornada na xubilación parcial é do 85%, polo que até agora sempre a persoa xubilada tiña que traballar como mínimo un 15% da xornada. Arestora esa porcentaxe auméntase e pasa a ser do 25%, de forma que a redución máxima da xornada será coa nova norma do 75%. A aplicación desta medida tamén se realizará de forma gradual, nun período de catro anos. E a todo isto engádese unha excepción: cando a empresa contrate a persoa relevista a tempo completo e duración indefinida, entón a persoa xubilada parcialmente, que teña 6 anos de antigüidade e 30 cotizados, pode reducir a súa xornada entre un 85 e un 25%.

Auméntanse tamén as esixencias no que respecta ao período cotizado. Establécese un período transitorio de aplicación desta medida de forma que ao pasar catro anos, dende a data de entrada en vigor da disposición normativa, esixiranse 30 anos de cotización. O día da entrada en vigor, a persoa que queira xubilarse parcialmente e chegue a un acordo coa empresa para iso, deberá ter 18 anos cotizados. A partir de aí, por cada ano transcorrido esixiranse tres anos máis cotizados, até chegar aos trinta anos no cuarto ano.

Por último, dise que, debido aos requirimentos específicos do traballo realizado pola persoa xubilada parcialmente, se o posto de traballo non pode ser o mesmo que vaia desenvolver a relevista, precisarase unha correspondencia de cotización entre ambos de modo que a relativa ao traballador ou traballadora relevista non poderá ser inferior ao 65% da base pola que viña cotizando o traballador ou traballadora que pasa á xubilación parcial.

Os convenios colectivos e acordos vixentes á entrada en vigor da disposición que aprobe as anteriores medidas, seguirán tendo validez no que se refire aos compromisos sobre xubilación parcial até a finalización da súa vixencia e, en todo caso, até o 31 de decembro de 2009, polas previsións contidas no RD 1131/2002, que regula a xubilación a tempo parcial.

Fomento do traballo despois dos 65 anos

Para lograr que as persoas non se xubilen aos 65 anos incentívase:

- A contía da pensión, cun aumento do 2% anual por cada ano de atraso respecto dos 65 anos, cando a esa idade tivese xa dereito á pensión. Pero se nesa idade a persoa acredita 40 anos ou máis de cotización, o aumento da contía pasa a ser do 3% anual. Segue a rexer, iso si, o tope máximo de cotización, de forma que a contía da pensión nunca poderá superar este.
- Amplíanse as bonificacións empresariais á Seguridade Social para os traballadores e traballadoras maiores de 59 anos (até agora era para maiores de 60 anos) con contrato indefinido, tanto no réxime xeral coma nos réximes especiais asimilados (mariñeiros, traballadores do campo por conta allea)

Incídese de novo neste tipo de medidas, tanto neste apartado coma no anterior, contrarias ao reparto do traballo e prexudiciais para a inserción laboral da mocidade.

Avánzase na simplificación dos réximes especiais prevista no pacto de toledo e en reformas anteriores

Unha volta máis, fálase da simplificación dos réximes da Seguridade Social, integrando o Réxime Especial Agrario por conta propia no Réxime Especial de Traballadores Autónomos. Recoñécese que para iso necesítase un artellamento especial que evite un incremento de custes prexudicial para a competitividade e a ocupación das explotacións agrarias, establecéndose un período transitorio entre 15 e 20 anos. Isto significa que vai seguir subindo progresivamente a cotización agraria, o que fará aínda máis difícil o mantemento dunha certa actividade nas pequenas explotacións galegas.

Tamén se di que o REASS por conta allea manifesta a súa obsolescencia e inadecuación aos cambios experimentados no sector agrario, de forma que os traballadores e traballadoras agrarias integranse no Réxime Xeral o 1º de xaneiro de 2009.

Procederáse ao estudo da regulación da relación laboral de carácter especial de Empregados/as do Fogar, co obxectivo de converxencia de prestacións co Réxime Xeral (especialmente na cobertura de continxencias profesionais e da data de inicio do cobro da prestación de IT), e analizaráse o establecemento de medidas de aplicación paulatina que permitan a converxencia de tipos de cotización entre ambos réximes.

Non se fala sen embargo do Réxime Especial dos traballadores do mar, onde se segue utilizando o salario á parte e a imposición de bases mínimas de cotización irrealis. Tan só se di que en relación co Réxime Especial do Mar e o RETA (autónomos/as) adoptaranse as medidas necesarias coa finalidade de pular a diversificación de actividades para os colectivos que queiran complementar a recolección e cultivo de especies mariñas con procesos de manipulación, envasado e comercialización das mesmas.

De todas formas, como se segue a falar do mesmo que noutras reformas pero se concretan poucas cousas, agás a integración nesta lexislatura dos traballadores agrarios por conta allea no réxime xeral, o que se fai é constituír un “Grupo de Traballo” formado pola Administración, as Organizacións máis representativas de empregadores agrarios e as Federacións agroalimentarias de CCOO e UGT, que elevará as súas conclusións á Comisión de Seguimento e á Administración para o desenvolvemento destes temas.

Cuestións positivas do acordo, outras que o son menos e algunha que non se sabe

a) Orfandade

Na pensión de orfandade introdúcense algunhas melloras canto a que a atribución do 70% da pensión de viuvez, nos supostos de menores rendas, non irá en detrimento da contía das pensións de orfandade. Isto é concreto; pero, non se concreta inda que se prevé a mellora progresiva da pensión mínima de orfandade no caso de beneficiarios, menores de 18 anos, cunha discapacidade igual ou superior ao 65%, así como o incremento da contía das pensións de orfandade no caso de parellas de feito, sempre que o convivente supérstite non tivese dereito á pensión de viuvez.

B) Xubilación anticipada

Neste aspecto tamén se prevén unhas pequenas melloras. Así, nos supostos de extinción non voluntaria da relación laboral para quen acredite entre 30 e 34 anos de cotización, os coeficientes reductores da contía da pensión serán do 7,5% anual en vez do 8% actual. Adoptaranse tamén medidas de mellora das pensións causadas, antes do 1º de xaneiro do 2002, por aquelas persoas que con 60 ou máis anos fosen despedidos e accederan á xubilación anticipada, acreditando 35 anos ou máis de cotización. O mecanismo que se utilizará para mellorar a pensión será a incorporación a esta dunha cantidade a tanto alzado, pero que non se determina no acordo.

c) Cotización á Seguridade Social durante a percepción do subsidio de maiores de 52 anos

Elévase ao 125% do SMI a cotización en situación de subsidio para maiores de 52 anos. Así esas persoas poderán cobrar algo máis na xubilación. A medida con ser positiva é claramente insuficiente para resolver o auténtico calvario que padecen as persoas desa idade, que por mor de regulacións de emprego, despedimentos obxectivos ou por outras causas, quedan sen traballo e están abocadas a un itinerario infernal de paro, subsidio, xubilación anticipada e pensión mínima, en todos aqueles casos nos que non se subscribe o convenio especial correspondente coa Seguridade Social.

d) Fondo de reserva da Seguridade Social e reservas das mutuas

Despois da chamada de atención do Tribunal de Contas, o acordo establece que se estudará a lexislación reguladora do Fondo coa finalidade de obter unha maior rendibilidade para as súas dotacións, garantindo a seguridade nos investimentos.

De igual xeito, procederase á simplificación e unificación das reservas das Mutuas de accidente de traballo da Seguridade Social, de xeito que, sen prexuízo do seguimento sobre a adecuación das tarifas de cotización á realidade produtiva e á evolución das correspondentes prestacións, posibilitése unha xestión máis transparente destas entidades e unha consideración global das reservas do sistema da Seguridade Social.

e) Prestación de incapacidad temporal (IT)

Aquí prodúcese unha mellora para que cando o proceso de IT derive dunha continxencia profesional e durante a percepción da prestación se extinga o contrato de traballo, a persoa interesada siga a percibir a prestación por IT até a alta médica, pasando despois ao desemprego, se reúne os requisitos necesarios, e sen que o período en situación de IT consuma o período de prestación de desemprego que puidese corresponderlle.

Así e todo, neste apartado tamén se fala de proceder a unha análise da regulación xurídica da prestación de IT, así como das súas modalidades de xestión, coa finalidade de definir con maior precisións as funcións dos Servizos de Saúde e das Mutuas que xestionan a prestación económica, a fin de evitar que, debido a diagnósticos diferentes duns e doutras, poidan producirse situacións de desprotección dos traballadores e traballadoras. Veremos que pode dar de seu tal análise, pero moito nos tememos que ao final a quen se vai a favorecer e ás Mutuas, porque para os empresarios son quen realizan un control adecuado da situación de IT. De ser así, estaremos ante un novo endurecemento dos requisitos e dos controis, moitas veces de graves consecuencias para as persoas enfermas, con obxecto de reducir o gasto en prestacións.

g) Cambio no cálculo do complemento de gran invalidez

A contía do complemento de gran invalidez establecerase independentemente da contía da prestación por incapacidade permanente absoluta. Até agora a contía desta prestación era do 100% da base reguladora e o complemento era do 50% desa prestación, destinado a que a persoa inválida poida remunerar a unha persoa que a atenda. Calquera cambio nesta prestación debería relacionarse coa futura lei de dependencia, pero non é así. O que se determina é que a contía do referido complemento situarase no resultado de sumar ao 50% da base mínima de cotización vixente en cada momento o 25% da base de cotización correspondente ao traballador, calculadas ambas as dúas en función da continxencia que orixine a prestación.

Desvincellar o complemento de gran invalidez da contía da pensión parece unha cuestión xusta, se temos en conta que ese complemento é para axudar a pagar a unha persoa, que vai ter o mesmo custe se a persoa inválida ten unha pensión de 2.100 euros (hoxe recibiría 1.050) ou de 700 (recibiría entón tan só 350), por poñer un exemplo. De todos os xeitos a desvinculación non é completa, senón parcial, xa que permanece no 25%, en vez do 50% actual. Poñamos un exemplo comparativo para ver mellor a transcendencia económica da medida:

Pensemos nunha persoa gran inválida do grupo 8 (oficial de primeira ou de segunda) cunha base reguladora para os efectos da pensión de 1.000 euros. Até agora cobraría ademais, como complemento, 500. A partir da entrada en vigor da reforma, cobraría 315,6 euros, correspondentes ao 50% da base mínima de cotización, máis 250 euros, correspondente ao 25% da base reguladora: en total o complemento sería de 565,60 euros. Gañaría entón 65,60 euros/mes coa nova regulación.

Pensemos agora nunha persoa do grupo 1 (enxeñeiro e licenciado), cunha base reguladora de 2.100 euros. O complemento actual sería de 1.050 euros. Coa nova lexislación sería de 449,55 por unha parte, máis 525 euros por outra: en total 974,55 euros. Perdería polo tanto 75,45 euros.

Como se ve co novo cálculo se lle quita algo a algúns, os que máis cobran e cotizan, e se lles dá un pouco máis a aqueles que teñen unhas bases reguladoras máis cativas. O corte, onde o resultado

do novo cálculo sería practicamente igual que o vixente actualmente, situaríase arredor dunha base reguladora de 1.250 euros.

h) Redución da idade por realización de traballos penosos, perigosos e tóxicos

En principio este apartado pode ser positivo, sempre que regulamentariamente se desenvolva adecuadamente. O que se prevé é o establecemento dun procedemento xeral no que se estude a sinistralidade do sector, penosidade, perigosidade e toxicidade das condicións de traballo, incidencia de procesos de incapacidade temporal ou permanente e requirimentos físicos da actividade, para a aplicación de novos coeficientes.

Son cuestións que, como outras que consideramos como posíbeis melloras, quedan no aire. Se se utiliza ese estudo para a aplicación correcta dos coeficientes redutores e a revisión e ampliación dos actuais, coma no caso, por exemplo, das canteiras, pode ser positivo. Pero tamén se pode utilizar para o contrario. O certo é que hoxe existe algún coeficiente redutor difícil de xustificar e que produce xubilacións forzosas inadmisibles, que máis parecen unha discriminación por idade que un dereito do traballador ou traballadora. Pero tamén é certo que moitos colectivos, como os buzos, os condutores profesionais, etc, non teñen recoñecido coeficiente redutor ningún, sendo totalmente necesarios. Quedamos pois á espera do desenvolvemento regulamentario, porque non se explicita no texto a pretensión clara de estender os coeficientes a colectivos necesitados.

Conclusión

Séguese coa mesma idea que nos anos 80 e insístese na mesma liña de recortes que noutras reformas, como a de 2001 ou a de 1996. Estamos ante un proceso sen fin, de reformas permanentes (neste mesmo acordo estase a anunciar as próximas), co argumento da “sostenibilidade do sistema”. Pero o que en realidade se está buscando é reducir o gasto en pensións e, no fondo, o deterioro do sistema público para facilitar o avance da privatización e dos planos e fondos de pensións.

Recortes de pensións e endurecemento do acceso a dereitos, que contan co aval sindical das consabidas organizacións sindicais máis representativas a nivel estatal. Organizacións que están pola labor de reforzar a contributividade do sistema fronte á solidariedade, de xeito que os colectivos máis prexudicados son aqueles que no mundo do traballo teñen unha posición real máis feble e de maior precarización, como é o caso especialmente das mulleres, pero tamén da mocidade e da inmigración. Organizacións sindicais españolas que non teñen reparo algún en que se favoreza con milleiros de millóns aos empresarios, a cargo do erario público, bonificando a contratación indefinida e financiando así o despedimento máis barato. Organizacións que aceptan tamén que se rebaixen as cotizacións á Seguridade Social e ao FOGASA, minguando os ingresos da Caixa Única, para despois, contraditoriamente, subscribir declaracións como a de que “se adoptarán as medidas necesarias para garantir en todo momento a sostenibilidade do sistema”.

Organizacións que practican a política do tobogán cos dereitos da clase traballadora, sempre para abaixo, sen informar nin debater nos centros de traballo e na sociedade das consecuencias dos seus acordos, e sen pretender buscar o apoio das traballadoras e traballadores para conseguir melloras reais. Organizacións que impoñen o seu criterio en todo o territorio estatal, marxinando das Mesas negociadoras a aquelas organizacións nacionalistas, que como a CIG na Galiza (ou ELA en Euskadi) informarían e promoverían movementos asemblearios de presión, para acadar así resultados equilibrados na negociación. Organizacións, como CCOO e UGT, que son un auténtico choio para a patronal e o poder político de turno.

Luís Burgos Díaz
Gabinete Técnico Confederal
Confederación Intersindical Galega



Confederación Intersindical Galega

www.galizacig.com