

El sistema de pensiones da respuesta a los nuevos retos sociales

Expertos y sindicatos analizan el futuro de las compensaciones asociadas a la jubilación en un sociedad cada vez más envejecida

ANDREA DÍEZ

VALLADOLID. En el marco del acuerdo que completa la reforma de pensiones se celebró ayer una mesa redonda para analizar las novedades de este documento, resultado del diálogo entre el Gobierno y los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias. Con el título de 'Sistema de pensiones. Trabajo y jubilación en una sociedad longeva', El Norte de Castilla organizó el encuentro con el impulso del Consejo Económico y Social (CES) de Castilla y León, al que acudieron la secretaria de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT, Cristina Estévez; el presidente del CES, Enrique Cabero; el secretario Confederado de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO, Carlos Bravo, y la responsable de la Comisión de Igualdad y Diversidad de la CEOE, Olimpia del Águila.

Moderados por Carlos Aganzo, director de relaciones institucionales de El Norte de Castilla, fueron desgranando algunas de las novedades del texto, como la compatibilidad entre trabajo y pensión, la jubilación activa y la parcial, la incapacidad temporal y la jubilación para los trabajadores fijos discontinuos.

Olimpia del Águila apuntó hacia las modalidades de jubilación, «que se tienen que adecuar a los retos y necesidades tanto de la sociedad como de la economía del siglo XXI». Para Carlos Bravo significa que «estamos incorporando elementos de compatibilidad con el empleo y es lo novedoso frente al modelo clásico en materia de Seguridad Social», mientras que para Cristina Estévez, «hablamos de cómo acercar la jubilación a cada uno dependiendo de sus circunstancias y nos queda todavía mucho camino». Por su parte, Enrique Cabero hizo un breve repaso a los aspectos más destacados en materia legislativa desde la firma del Pacto de Toledo, que cumple 30 años, hasta nuestros días. «Hay que indicar que se siga negociando con el diálogo social. Hemos hecho una transformación extraordinaria para hacer frente a un reto extraordinario»

En cuanto al acceso gradual a la jubilación y la regulación de la

compatibilidad entre trabajo y pensión, la secretaria de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT se mostró tajante al afirmar que «estas nuevas medidas no son necesarias para el mantenimiento del sistema público de pensiones», a lo que el secretario Confederado de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO apuntó: «Estamos actuando sobre la sostenibilidad, sobre la edad efectiva de acceso a la jubilación, un refuerzo de la estructura de ingresos y hemos comprometido mecanismos de seguimiento para garantizar que mantenemos un sistema para las generaciones futuras».

Equidad

Sobre este aspecto la responsable de la Comisión de Igualdad y Diversidad en la CEOE quiso matizar «que el sistema de pensiones se funda en un elemento clarísimo que es la solidaridad intergeneracional y esto parte de la equidad. Imponer impuestos a los jóvenes que no generan derechos no parece que sea un fortalecimiento de la equidad».

En este cruce de opiniones, Bravo aprovechó para recordar, sobre el mantenimiento del sistema de pensiones, que «garantizar pensiones mínimas mejora la equidad» y «una parte del esfuerzo que pedimos a las rentas



Los participantes en la mesa redonda, en la Hemeroteca de El Norte de Castilla:

Enrique Cabero
Presidente del CES Castilla y León

«La incapacidad temporal demorada se ha agravado tras la pandemia»

La negociación sobre la incapacidad temporal es otro aspecto que se contempla en la nueva reforma y que implica la participación de las mutuas en colaboración con los Servicios Públicos de Salud, pero con la voluntariedad y el consentimiento de los ciudadanos. Sobre este asunto, Enrique Cabero reconoció que «es un problema que se ha agravado tras la pandemia, un problema difícil que afecta a las empresas, a la Seguridad Social y al Sistema Sanitario». Valoró positivamente la participación de las mutuas: «me ha sorpren-



didado gratamente». Renunció los beneficios que conlleva la recuperación del bonus de seguridad y salud en el trabajo para que «las empresas hagan un esfuerzo en materia preventiva», pero apuntó la necesidad de «hacer una gestión más eficaz». En esta línea, Cabero recordó la propuesta de recuperación en 2021 de la Agencia Estatal de Seguridad Social: «Sé que es muy complicado, pero debemos hacer un esfuerzo en gestión porque se mezcla la gestión sanitaria» y pidió colaboración a las comunidades autónomas para involucrar a las mutuas para «lograr una gestión más ágil». Asimismo, se refirió al coste a la Seguridad Social de la incapacidad temporal pero también a las empresas. «Debemos afrontarlo y me gusta mucho cómo lo habéis abordado», dijo refiriéndose a sus compañeros de mesa.

Cristina Estévez
Secretaria de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT

«No se solventa la brecha de género pensando en cuándo llega el momento de la pensión»

Sobre la diferente realidad que viven hombres y mujeres en el mercado laboral, Cristina Estévez resumió: «No se solventa la brecha de género pensando en cuándo llega el momento de la pensión» y sobre la situación del sistema sanitario, apuntó que «las deficiencias que tiene no pueden ser compensadas con medidas de la Seguridad Social». Reconoció la necesidad de contribuir en el área de salud con medidas acordadas de colaboración con las



mutuas y advirtió: «Alguno se va a sonrojar porque vamos a verlo allí donde hay listas de espera muy largas». Se mostró satisfecha con el acuerdo de colaboración entre el servicio público de salud y las mutuas para la realización de pruebas diagnósticas en patologías de origen traumatológico. «Nos va a ayudar a ver que el impacto que tiene en algunas comunidades autónomas es directamente proporcional a la bajada de impuestos con las listas de espera». Insistió en los beneficios que supondrá para el trabajador que «igual para una lesión de dos semanas tiene que esperar dos meses para hacer rehabilitación». Pero es importante que «en Seguridad Social tratemos más lo que es seguridad social y los temas de salud, en el Ministerio de Sanidad», aseveró Cristina Estévez.



Cristina Estévez, Carlos Bravo, Olimpia del Águila y Enrique Cabero. RODRIGO JIMÉNEZ

LAS FRASES

Enrique Cabero
Presidente del CES Castilla y León
«El CES siempre defiende el Diálogo Social»

Cristina Estévez
Secretaria de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT
«Hablamos de cómo acercar la jubilación a cada uno dependiendo de sus circunstancias y nos queda todavía mucho camino»

Carlos Bravo
Secretario Confederal de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO
«Estamos incorporando elementos de compatibilidad con el empleo y es lo novedoso frente al modelo clásico en materia de Seguridad Social»

Olimpia del Águila
Responsable de la Comisión de Igualdad y Diversidad en la CEOE
«La figura de la jubilación parcial permite adelantar la gradualidad de la salida laboral»

pla mejoras en cuanto a la situación de los denominados trabajadores relevistas.

Para Cristina Estévez, la renovación y el rejuvenecimiento de las plantillas y la flexibilidad en el adelanto de su salida del mercado laboral ligado a tanto a una edad más tardía o temprana, «es un sistema que ha funcionado muy bien. La idea es que los dos sistemas confluyan hasta 2030», indicó. En el caso del sector manufacturero, apuntó el adelanto de hasta tres años en la posibilidad de conciliar el trabajo a tiempo parcial «sujeto a una serie de condicionantes». Y Olimpia del Águila explicó que «la figura de la jubilación parcial permite adelantar la gradualidad de la salida laboral y poner un eslabón más para hablar también de las políticas de empleo joven».

Diálogo Social

Antes de concluir, también se abordó el estado del Diálogo Social en Castilla y León. Una herramienta necesaria, según se puso de manifiesto, para llegar a acuerdos y medidas de entendimiento. Enrique Cabero expuso la defensa del CES «siempre» del Diálogo Social que recoge el Estatuto de Castilla y León que «fue innovador con la incorporación de esta medida». A su juicio, «no ha dejado de existir, pero lo que se había detectado es que había una pérdida de confianza. Y la confianza es clave en el diálogo social. A veces no hay acuerdos pero es fundamental poder dialogar. Las discrepancias se pueden compartir». Por su parte, Carlos Bravo lamentó que las crisis de 2008 y 2012 «hayan supuesto la desaparición de consejos económicos y sociales en algunas comunidades» y añadió que «hay que preservar estos marcos».

más altas la soporta la ciudadanía porque es gasto deducible entre un 45% y el 54%».

Sobre la jubilación parcial que permite aumentar de dos a tres años la posibilidad de anticipo estuvieron de acuerdo en los beneficios de esta medida de salida gradual, que también contem-

Carlos Bravo
Secretario Confederal de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO

«Estamos actuando para reducir la brecha homogénea entre hombres y mujeres»

La eliminación de la necesidad de cumplir con la carrera completa para la jubilación activa, «a la que accedían en su mayoría hombres, ha tenido un impacto de género positivo». En relación a la existente brecha de género, Bravo expuso que actualmente entre el 43% y el 45% de las personas que se jubilan son mujeres cuya carrera media de cotización se sitúa en torno a los 34 años frente a la de los hombres que se mantiene estable en torno a los 40 años. Y en este sentido, apuntó que en la última década



la media subió de los 28 a los 34 años porque, entre otras cuestiones, «hemos acordado acordado medidas que tienen más impacto que la jubilación activa». Se refirió entonces a cuestiones como el reconocimiento de periodos cotizados por interrupción laboral para cuidado de hijos «a hombres y mujeres», reconocimiento como periodo cotizado hasta tres años la excedencia por cuidado de hijos o de mayores, «además de los complementos de reducción de brecha de género». E insistió en trasladar la idea de que «estamos actuando para reducir la brecha homogénea entre hombres y mujeres en el acceso a la pensión de jubilación» y diferenció frente a la brecha regulatoria, «que se refiere a la de viudedad. A veces se mezcla todo y se da una diferencia de brecha que parece mayor que la del mercado laboral».

Olimpia del Águila
Responsable de la Comisión de Igualdad y Diversidad en la CEOE

«La perspectiva de género es una pieza 'sine qua non' en todo el trabajo que se ha hecho en la mesa del diálogo social»

«La incorporación de la mujer al entorno laboral fue más tardía en España que en el entorno europeo, pero fue muy intensa en los años 80», recordó Olimpia del Águila que además apuntó otras cuestiones referidas al rol femenino atribuidas a los cuidados. «Cuando consideramos tener unas buenas políticas públicas de cuidados, las reducciones y excedencias no tendrían que caer en los hombres de la mujer trabajadora que tie-



ne que dejar su puesto de trabajo con el consiguiente coste de oportunidad en sus carreras laborales». En esta línea, la responsable de la Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE se refirió al trabajo necesario en la reducción de las listas de espera en el sistema de dependencia y la necesaria financiación adecuada. «Hay que trabajar para poner más medios», dijo, y apuntó que «la perspectiva de género es una pieza 'sine qua non' en todo el trabajo que se ha hecho en la mesa del diálogo social». Asimismo, insistió en la idea de «tener presente la realidad diferente de las mujeres trabajadoras», a la hora de plantear cambios y medidas para que la realidad del mercado laboral desde todas sus perspectivas se tenga en cuenta durante los procesos negociados y de diálogo.