

# El pacto social abre la puerta a un impuesto para la Seguridad Social



Expansión.com



02.02.2011 M. Valverde

**Gobierno, patronal y sindicatos examinarán "sistemas de financiación complementaria a medio y largo plazo". Piden a las autonomías una tasa para las ayudas a las rentas más bajas**

El acuerdo firmado en la madrugada de ayer por el Gobierno, la patronal y los sindicatos ya ha previsto que, "a medio y largo plazo", la financiación de la Seguridad Social puede necesitar o bien un impuesto específico o parte de la recaudación de uno ya existente. Una necesidad que puede ser el resultado de la combinación entre el incremento exponencial del número de pensionistas y la caída de cotizantes. Ambos, como consecuencia del cruce de la jubilación en los próximos veinte años de las generaciones de la explosión de la natalidad de los años 60 y 70, que no podrán ser compensados por el número de trabajadores/cotizantes al sistema producto de la caída de la natalidad de los años 80.

El Pacto Social establece bajo la rúbrica Alternativa de financiación complementaria lo siguiente: "Los Ministerios de Trabajo e Inmigración, Economía y Hacienda, y los agentes económicos y sociales, examinarán en el marco de las recomendaciones del Pacto de Toledo, la conveniencia de establecer posibles escenarios de financiación complementaria de nuestro sistema de Seguridad Social en el medio y largo plazo".

## Una reivindicación de UGT

La idea de crear un impuesto específico, o finalista, para la Seguridad Social es una reivindicación histórica de UGT ante la necesidad de garantizar las prestaciones a una población, como la española, que envejece de manera paulatina. En Francia ya existen diversos impuestos que contribuyen a sostener la Seguridad Social.

Incluso, más allá de un impuesto específico para financiar la protección social, se puede decir que la patronal y los sindicatos coinciden en este terreno en una misma idea: la necesidad de que las cotizaciones sociales financien exclusivamente las pensiones contributivas –por las que las empresas y trabajadores han cotizado– y los impuestos, las pensiones asistenciales, que reciben quienes durante su vida laboral no cotizaron lo suficiente.

Por todas estas razones, dice el Pacto Social "los firmantes del acuerdo [...] consideran necesario que los objetivos de consolidación y estabilidad presupuestaria sean compatibles con la plena financiación de las prestaciones no contributivas y universales a cargo de los presupuestos de las Administraciones Públicas".

Y, además, "con especial interés en el cumplimiento de los compromisos de financiación mediante impuestos de los complementos a mínimos de pensiones". Es una clara referencia a que las comunidades autónomas, mediante impuestos, corran con la financiación de las ayudas que reciben las pensiones más bajas por no haber reunido la cotización suficiente.

## Planes privados

En segundo lugar, una vez que queda claro que con las reformas "no se pone en cuestión el carácter público y universal del sistema", el Gobierno, la patronal y los sindicatos "asumen la importancia" de impulsar los planes complementarios de pensiones. Con ello, el acuerdo trata de "incentivar en mayor medida y mejorar los marcos que los regulan". Es decir, una vez más, pero sin especificar, el pacto social recoge un compromiso de mejorar la fiscalidad de estos planes a individuos y empresas, dado que, de las grandes economías, España es la que tiene menos planes de empleo –o de empresa– entre sus trabajadores.

## Más incentivos para quedarse trabajando

El Gobierno sube su oferta para que los trabajadores no se jubilen. La pensión subirá desde el 3% actual al 4% anual para aquellos que sigan trabajando después de los 65 ó 67 años, según los casos. Para aquellos que tengan 37 años de cotización, el incremento anual será del 2,75% y del 2% para carreras inferiores a 25 años. En todo caso, nunca superará la pensión máxima, que hoy es de 2.700 euros mensuales.

## Rebajas de cuotas para el tiempo parcial

Es una de las ventajas que ha obtenido la patronal por la firma del acuerdo. El Pacto recoge una rebaja del 100% de la cuota empresarial por trabajador para las pequeñas y medianas compañías, y del 75%, para las grandes. La duración de la medida será de un año, y la jornada laboral oscilará entre 50% y el 75% de la habitual. Más difuso es el compromiso de revisar las cotizaciones de las empresas por accidentes de trabajo.

### **Se reabre la discusión sobre el despido**

Otro punto para CEOE es el compromiso del Gobierno y de los sindicatos de reabrir la negociación sobre el despido por causas objetivas después de la firma del acuerdo. La patronal insiste así en sus propósito de modificar el reglamento de expedientes de regulación de empleo y dar mayor libertad a las empresas para poder prescindir de los trabajadores con 20 días de indemnización -ver EXPANSIÓN del 29 de enero-.

### **Derribar barreras en los convenios**

El Pacto Social contiene una declaración de intenciones de la patronal y de los sindicatos en el que se insinúa que, a requerimiento de CEOE, habrá que discutir sobre el fin de la prórroga indefinida de los convenios colectivos, la llamada ultraactividad. Y, en segundo lugar, sobre la posibilidad de que las empresas puedan incumplir el salario del convenio del sector si situación económica es difícil.

### **Los despedidos podrán utilizar toda la vida laboral para calcular la pensión**

El acuerdo establece que, por regla general, a partir del 1 de enero de 2013, el periodo obligatorio de cotización pasará, de manera paulatina en diez ejercicios, de 15 a 25 años. Es decir, en 2013 harán falta 16 años; 17 años, en 2014 y así, sucesivamente, hasta que en 2022, para calcular la cuantía de la pensión, harán falta 25 años de cotización.

Sin embargo, el acuerdo introduce una novedad sustancial respecto a lo conocido hasta ahora. "Los trabajadores despedidos podrán aplicarse periodos de cómputo más amplios [que los 25 años] para evitar perjuicios por la reducción de sus bases de cotización al final de su vida laboral". El pacto no recoge límite alguno. Por lo tanto cabe pensar que, incluso, si le beneficia, el trabajador puede esgrimir toda su vida laboral. Y, por lo tanto, incluir más años de su vida laboral en el cálculo de la pensión.

Esta es una novedad importante porque tiene en cuenta la situación de quienes, al final de su vida laboral, sufren la prejubilación y la jubilación anticipada. En consecuencia, su cotización a la Seguridad Social es mínima con la consiguiente repercusión en su pensión del futuro. Con la reforma se permitirá a los trabajadores despedidos que incluyan más periodos de contribución cuando trabajaban para mejorar su pensión.

Esta es la razón de que, sobre todo UGT, haya aceptado la ampliación, más allá de los 25 años, del periodo obligatorio de cotización cuando, hasta ahora, se oponía radicalmente a toda reforma en este sentido. La razón de esta actitud es que, si un trabajador no es despedido la ampliación del periodo de cálculo a la cotización de los años en los que estaba empezando su carrera termina moderando la media y, por tanto, bajando la pensión del futuro. Es más, la Seguridad Social calcula que, en estos casos, ampliar el arco de 15 a 25 años, termina bajando la prestación un 10% en todo el periodo, a razón de un punto por año.