

Diferencias entre las pensiones de Clases Pasivas y de la Seguridad Social

Luis Castillejo

Acción sindical de Enseñanza Pública

FE CCOO

Las pensiones de Clases Pasivas y de la Seguridad Social tienen orígenes distintos y se articulan con principios dispares. Las pensiones del Régimen de Clases Pasivas (RCP) se configuran en torno a los haberes reguladores de los cuerpos que cada año establecen los Presupuestos del Estado y al concepto de servicios prestados. Por su parte, el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) se fundamenta en las cuantías y la duración de las cotizaciones que realizan los trabajadores.

POR ELLO los separan numerosas diferencias, pero en unos casos las situaciones son más ventajosas en un régimen y en otros sucede lo contrario, y a veces depende de cada situación concreta.

A continuación analizaremos las diferencias de carácter general más notorias en cuanto a las pensiones de jubilación. Por lo tanto no abordaremos ni los efectos del reconocimiento del servicio militar, ni de la asistencia sanitaria y farmacéutica, ni de las pensiones a favor de los familiares, etc., que, pese a tener su importancia, no son las más destacables de cara a las pensión de jubilación.

Las pensiones del RCP tienen actualmente dos grandes ventajas sobre las del RGSS. La primera, las jubilaciones voluntarias, especialmente a la que pueden acceder los funcionarios con 60 años de edad y 30 de servicios sin ningún tipo de coeficiente reductor por el adelantamiento de la edad de jubilación. Este tipo de jubilaciones no existen en el RGSS. En este último régimen las jubilaciones anticipadas han reunido otros requisitos: haber empezado a cotizar antes de 1967 o haber perdido el trabajo, y siempre con coeficientes reductores de la pensión (recortes de entre el 6% y el 8% por cada año de adelanto de la jubilación respecto a la edad de jubilación forzosa).

También es notablemente mejor en el RCP el tratamiento de la Incapacidad Permanente, incluso a pesar del recorte que nos impusieron en 2009.

Por el contrario, la principal ventaja del RGSS es que sus pensiones son prácticamente siempre más altas que las del RCP.

En este año las maestras y maestros funcionarios, integrados en el RCP, que se jubilen con 35 o más años de servicios tendrán derecho a una pensión de 2.207,54 euros mensuales, con 14 pagas iguales al año. Sin embargo, otros trabajadores que estuvieran afiliados al RGSS y que hubiesen cobrado exactamente lo mismo que ellos durante los últimos 15 años alcanzarían la pensión pública máxima, es decir, 2.497,91 euros mensuales, que son 290 euros más al mes. Si estos mismos maestros se jubilasen con 25 años de servicios o cotizados la diferencia a favor de las pensiones del RGSS será aún mayor y superaría los 450 euros al mes.

Estas diferencias serían iguales o aún mayores en el caso de los profesores técnicos de Formación Profesional o en los maestros de taller de Artes Plásticas y Diseño. Afecta, dentro del colectivo del funcionariado docente, a los pertenecientes a cuerpos clasificados en el subgrupo A2.

Los haberes reguladores sobre los que se calculan las pensiones en el RCP se han quedado muy por debajo de las retribuciones reales

Las diferencias pueden aumentar en el supuesto de que estos docentes hubiesen ocupado cargos directivos u otros puestos que tuviesen complementos específicos más altos que los puestos “base”, ya que en el RCP las pensiones seguirían siendo las mismas (dependen del cuerpo al que se pertenece) mientras que aumentarían en el RGSS (dependen de lo cotizado, que, a su vez, depende de lo que se cobra).

Las razones de esta situación son fundamentalmente dos. Los haberes reguladores sobre los que se calculan las pensiones en el RCP se han quedado muy por debajo de las retribuciones reales y la tabla de porcentajes que se aplica en el RCP es muy lesiva en relación a la que se aplica en el RGSS. Por ejemplo, si se han cotizado solamente 15 años en el RGSS la pensión se calcula aplicando un 50% sobre la Base Reguladora (cantidad que suele ser un poco más baja que el sueldo habitual), mientras que la pensión en el RCP, si se han prestado 15 años de servicios, se obtiene aplicando un porcentaje del 26,92% sobre el Haber Regulador (que también es más bajo que el sueldo habitual, y, a veces, notablemente más bajo).

A esto hay que añadir que, mientras en el RGSS los años cotizados se redondean por exceso, en el RCP se redondean por defecto, es decir, sólo se computan años completos.

Para el profesorado de los cuerpos de subgrupo A1 no suele darse esta diferencia entre las pensiones de ambos regímenes porque, por un lado, el Haber Regulador del RCP es más alto (2.804,91 euros mensuales), y, por otro lado, porque en el RGSS, cuando se cobra más de una determinada cantidad, no se cotiza por todo lo que se cobra (en la jerga de Seguridad Social se dice la cotización está “topeada”, o, lo que es lo mismo, existe una base máxima de cotización o un tope máximo de cotización) y normalmente los sueldos de los funcionarios de subgrupo A1, a partir de una determinada antigüedad, suelen superar la base máxima de cotización. Esto da lugar a que en ambos regímenes las pensiones superen la pensión máxima a partir de los 32 años de servicios, luego la situación suele verse igualada al alcanzar en ambos casos la cuantía máxima de las pensiones públicas, los 2.497,91 euros mensuales.

La jubilación parcial ha sido hasta la fecha otra de las grandes ventajas del RGSS en relación al RCP. Este es un sistema de jubilaciones que permite a los trabajadores afiliados al RGSS mayores de 61 años dejar de realizar una parte de su jornada laboral (hasta un 75%) pasando, por un lado, a percibir de la empresa la parte del sueldo proporcional a la jornada efectivamente realizada y, por otro, cobrando la parte de la pensión del RGSS que le correspondería proporcional al tiempo que deja de trabajar. El trabajador ha de ser sustituido necesariamente en la jornada que deja de trabajar por otro trabajador mediante un contrato de relevo y para llevarse a cabo es necesario el acuerdo entre empresa y trabajador. Este tipo de jubilaciones permite una transición progresiva o escalonada desde el trabajo pleno a la jubilación y es muy interesante para el colectivo docente.

Este sistema de jubilaciones fue puesto en marcha en España gracias al acuerdo sobre pensiones de 2001, que suscribió en solitario CCOO con el Gobierno del PP de entonces y en la práctica se ha convertido en un procedimiento de jubilaciones anticipadas. Ya en 2007 sufrió un “apretón” en sus condiciones (hasta entonces se podía iniciar la jubilación a los 60 años y se podía reducir la jornada

hasta en un 85%) y ahora sufrirá otro, ya que en el futuro el trabajador que se jubila parcialmente habrá de cotizar como si cobrara todo el sueldo completo. Ahora, en cambio, solo cotiza sobre una parte, es decir, sobre lo que cobra efectivamente. Esto encarecerá su ejecución tanto para la empresa como para los trabajadores y posiblemente se reducirá su número.

Las jubilaciones LOE están diseñadas en el esquema del Régimen de Clases Pasivas, y aunque quizá fuese posible encajarlas en el Régimen General de la Seguridad Social, no sería fácil, ya que ello acarrearía problemas técnicos, generando, además, tensiones con otros colectivos laborales.