

Acuerdo para la reforma del sistema de pensiones 2011

Motivos para un acuerdo

La reforma del sistema de pensiones es necesaria y seguirán siendo necesarias reformas en el futuro, para garantizar el sistema público de reparto como único modelo de pensiones, garantizar su viabilidad y sostenibilidad y preservar sus niveles de protección en el futuro.

- **La reforma era necesaria por el reto demográfico y económico del sistema.** Se van a tener que pagar más de 15 millones de pensiones, casi el doble del actual, durante una media de 18 años por la mejora de la expectativa de vida y por un importe medio más alto que ahora, al jubilarse trabajadores con carreras más largas y bases más altas.
- **Es un pacto intergeneracional para garantizar el sistema público de pensiones, tanto para las actuales generaciones como, especialmente, para las futuras.**

El acuerdo consolida el Pacto de Toledo, como un método eficaz basado en el acuerdo político y social para realizar reformas y debería contar con el apoyo de los partidos políticos.

El acuerdo consolida el papel del sindicato como elemento determinante e interlocutor imprescindible para cualquier reforma y para el gobierno del sistema público de pensiones, defendiendo con ello de forma eficaz los intereses de los trabajadores, en detrimento de otros intereses que durante meses han cuestionado la viabilidad del sistema.

El acuerdo modifica de manera sustancial las propuestas de recorte de gasto del Gobierno, que sólo entendía la reforma como un elemento más de ahorro para contentar a los mercados y es oportuno, porque conjura las intenciones de los que quieren ir a un sistema mixto, con una pensión pública baja, aportaciones obligatorias a un sistema de capitalización y planes individuales, lo que ha provocado reacciones contrarias de estos grupos interesados.

El acuerdo mejora el sistema de forma equilibrada, actuando sobre los ingresos, los gastos y los comportamientos y equidad del sistema, como los acuerdos anteriores:

- **Ingresos.-** Se mejorarán actuando sobre las bases de los regímenes especiales, como el de autónomos, integrando el Régimen Agrario y el de Empleadas de Hogar por sus salarios reales y limitando la planificación de algunos colectivos. Compromiso de separación definitiva de fuentes de financiación, sujeto a posibilidades presupuestarias y de otras alternativas de financiación, como modificar las bases máximas y otras.
- **Gastos.-** Se actúa sobre diversos aspectos del sistema como la edad, el periodo de cálculo, escala para alcanzar el 100% y otros, pero con medidas basadas en el refuerzo de la contributividad y evitando el recorte lineal que pretendía el Gobierno.
- **Comportamientos y equidad del sistema.-** Medidas para impedir la planificación en la pensión de algunos colectivos, obligación empresarial de cotización por el salario real y fórmulas para facilitar el afloramiento de la economía sumergida.

El acuerdo se ha alcanzado sobre la base de distintos equilibrios:

- **No hay una edad de jubilación de 67 años, hay dos edades de referencia para jubilarse con el 100% de la pensión, en función de los años cotizados, 65 y 67 años.**
- **Se generan nuevos derechos subjetivos para acceder a la jubilación anticipada a los 63 años y de forma voluntaria,** que antes sólo tenían los cotizantes antes del 01/01/1967.
- Se refuerza la estructura de ingresos del sistema y se abordan reformas que reducirán el gasto global en pensiones, pero con algunas de ellas dirigidas especialmente a los colectivos que producen disfunciones en el sistema y otras, como el periodo de cálculo, que también favorecerá a las personas que pierdan su empleo al final de su carrera.
- Se establecen amplios periodos transitorios que reparten el esfuerzo global entre generaciones y todo ello supone una lógica de equilibrio y adelanto de reformas.

Contenidos fundamentales del acuerdo

Derecho legal a jubilación

- **Jubilación ordinaria:**
 - 65 años para trabajadores con 38 años y seis meses cotizados, con el 100%.
 - 67 años para el resto, el requisito mínimo para derecho a pensión sigue siendo 15 años de cotización.
 - El paso de 65 a 67 años se hará entre 2013 y 2027. Un mes por año hasta 2018 y dos meses por año desde 2019 hasta 2027.
 - El paso de 35 a 38,50 años para el 100% a los 65 se hará entre 2013 y 2027, con una cadencia de tres meses cada año.
- **Jubilación anticipada:**
 - **Voluntaria.** A partir de los 63 años, con 33 años cotizados y un coeficiente reductor del 7,5% sobre la edad ordinaria de jubilación en cada caso.
 - **Situaciones de crisis.** Despido colectivo o no individual. A partir de 61 años, con 33 años cotizados y coeficiente reductor del 7,5%, no inferior al 33%, ni superior al 42%.
- Se mantendrán las condiciones existentes para los afectados antes de la reforma.

Jubilación parcial

- Se mantiene la situación y condiciones actuales.
- La cotización será al 100% también para el trabajador relevado y se hará de forma progresiva en un periodo de 15 años desde la aprobación de la reforma.

Desaparece la jubilación especial a los 64 años

Periodo de cómputo de la base reguladora

- Pasará de 15 a 25 años, a razón de un año desde 2013 a 2022.
- Si hay lagunas de cotización, serán completadas con el 100% de la base mínima los primeros 24 meses y con el 50% de la base lo que exceda de 24 meses.

Escala de cálculo para acceder al 100% de la base reguladora de la pensión

- Se pasará desde el 50% de la base a los 15 años hasta el 100% de la base a los 37 años, con una estructura totalmente regular y proporcional.
- El paso de la escala actual a la nueva se hará entre 2013 y 2027.

Incentivos a la prolongación de la vida laboral

- Para carreras inferiores a 25 años, 2% anual a partir de los 67 años.
- Para carreras entre 25 y 37 años, 2,75% anual a partir de los 67 años.
- Para carreras completas, 4% anual a partir de los 65 y 67 años, según el caso.

Factor de sostenibilidad

- **Cada cinco años se revisará** la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo, para garantizar su sostenibilidad.

Medidas sobre distintos colectivos

- Se amplía el acceso a coeficientes reductores de la edad de jubilación para **trabajos especialmente penosos, insalubres, peligrosos o tóxicos**.
- **Mejoran las carreras de cotización de las mujeres**, con reconocimiento de periodos de cotización por nacimiento/adopción de hijos, 9 meses por cada hijo con un máximo de 2 años, y excedencias por cuidado de hijos hasta tres años.
- **Mejoran las carreras de cotización de los jóvenes**. Los programas formativos gozarán de la misma protección que los contratos formativos y por el mismo tiempo. Se podrá cotizar por una única vez y un plazo máximo de dos años, por programas formativos en los cuatro años previos a la promulgación de la ley.
- Se integrarán en el **Régimen General** los trabajadores por cuenta ajena del **Régimen Especial Agrario y del Régimen Especial de Empleadas de Hogar**.
- Las bases de cotización medias del **Régimen Especial de Autónomos** tendrán un crecimiento similar a las medias del Régimen General, con máximo de un punto más.
- Colectivo prioritario las **pensiones de unidades económicas unipersonales**, fundamentalmente personas viudas mayores, pero también otros posibles colectivos.


Redactado por **Joaquín Campo**, Secretario Federal de Previsión Social Complementaria y Seguridad Social de Comfia

Distribuido por

federación de servicios financieros y administrativos de  banco santander sección sindical

Bolivar, 1-1º (esquina Legazpi) 28045 Madrid (9612-2666) - fax. 915308496 - tel. 915287296; 915285363; 914684069

www.santander.comfia.net ~ correo electrónico bancosantander@comfia.ccoo.es

adherida a la  **union network International**