

Análisis de las medidas



**ACUERDO DE DIÁLOGO SOCIAL PARA LA AMPLIACIÓN
DE DERECHOS DE LOS PENSIONISTAS, LA REDUCCIÓN
DE LA BRECHA DE GÉNERO Y LA SOSTENIBILIDAD
DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES**

Construimos • *un futuro*
con **pensiones**
más ingresos, más protección, más certezas



Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Secretaría Confederal de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO

Madrid. Marzo de 2023

ÍNDICE

PRIMER BLOQUE. Resumen del acuerdo

Introducción	9
---------------------------	---

UNA REFORMA EN 2 FASES Y 5 OBJETIVOS	11
---	----

1. Se derogan los recortes impuestos en 2013 y se vuelve al modelo de pensiones públicas suficientes y sostenibles

■ Revalorización con el IPC	11
■ Derogación del Factor de Sostenibilidad.....	11

2. Medidas de mejora de ingresos que garantizan la sostenibilidad del sistema en el presente y en el largo plazo.....

■ Incremento de las bases máximas de cotización..... NUEVA MEDIDA	14
■ Ampliación del MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional) NUEVA MEDIDA ...	14
■ Creación de una cotización solidaria para los salarios superiores a la base máxima .. NUEVA MEDIDA	16
■ Nuevo sistema de cotización por ingresos reales para autónomos/as.....	17
■ Garantía por Ley de transferencias del Estado (hasta 2% PIB) para ayudar a la sostenibilidad del sistema público.....	17

3. Reducción de la brecha de género.....

■ Mejora de la fórmula de integración de lagunas .. NUEVA MEDIDA	18
■ Ampliación a 3 años de todos los periodos reconocidos como cotizados en reducciones de jornadas y excedencias por cuidados . NUEVA MEDIDA	19
■ Incremento de la cuantía del complemento para la reducción de la brecha de género en pensiones... NUEVA MEDIDA	20

4. Nuevo sistema de garantía de suficiencia de las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas ligado al riesgo de pobreza. NUEVA MEDIDA	21
■ Nueva garantía de suficiencia..... NUEVA MEDIDA	21
■ Equiparación de la pensión de jubilación e incapacidad permanente (60-64 años)..... NUEVA MEDIDA	21
■ Equiparación de la pensión de viudedad..... NUEVA MEDIDA	21
■ Subida generalizada de todas las pensiones mínimas y pensiones no contributivas..... NUEVA MEDIDA	21
5. Nuevos derechos de jubilación y prestaciones NUEVA MEDIDA	23
■ Periodo de cálculo: se podrá elegir entre los últimos 25 años o los mejores 27 años cotizados..... NUEVA MEDIDA	23
■ Garantía de incremento de la pensión máxima..... NUEVA MEDIDA	24
■ Reducción generalizada de los coeficientes reductores por jubilación anticipada.....	25
■ Equiparación de la pensión de viudedad en parejas de hecho.....	25
■ Cotización de becarios/becarias.. NUEVA MEDIDA	25
■ Jubilación parcial.....	26
■ Reducción generalizada de los coeficientes reductores por jubilación anticipada.....	26
■ Mejora de la prestación de cuidado por hijo/a con cáncer..... NUEVA MEDIDA	26
■ Recuperación del subsidio para mayores de 52 años.....	26
■ Nuevo sistema de seguimiento y evaluación del sistema público de pensiones.....	27

Construimos • un futuro
con pensiones
más ingresos, más protección, más certezas



SEGUNDO BLOQUE. Análisis del acuerdo

DESCRIPCIÓN TÉCNICA Y VALORACIÓN SINDICAL DE LAS MEDIDAS INCLUIDAS EN LA SEGUNDA FASE DE LA REFORMA.....29

1. Medidas de mejora de ingresos	31
■ Incremento de la base máxima de cotización.....	32
■ Ampliación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).....	34
■ Cotización solidaria para salarios superiores a la base máxima	39
■ El conjunto de medidas de refuerzo de ingresos adoptados en la primera fase más las que se derivan de la anteriores reformas acordadas garantizan la sostenibilidad y suficiencia del sistema público de pensiones	42
2. Medidas de reducción de la brecha de género	43
■ Nueva fórmula de integración de lagunas	46
■ Nuevos periodos reconocidos como cotizados.....	47
■ Incremento de la cuantía del complemento de brecha de género de pensiones ...	48
3. Sistema de garantía de suficiencia de las pensiones mínimas	49
■ Sistema de garantía de suficiencia, incremento adicional de pensiones mínimas y ritmo de implantación de la nueva garantía	51
4. Periodo de cálculo.....	55
■ Nueva fórmula del periodo de cálculo.....	55
■ Estimación de efectos	57
5. Incremento de pensiones máximas	58
6. Otros derechos que se amplían	60
■ Cotización de personas becarias (prácticas no remuneradas).....	60
■ Ampliación de la prestación por cuidado de hijas o hijos afectados por cáncer u otras enfermedades graves.....	67
■ Extensión de la integración de lagunas a personas trabajadoras autónomas. ...	68
■ Recuperación del subsidio para mayores de 52 años.	68
7. Nuevo sistema de seguimiento y evaluación del sistema público de pensiones.....	69

#FuturoConPensiones

Protagonistas *en* *materia de* pensiones

Subimos
las pensiones

Refuerzo *de*
estructura
Seguridad Social

Reducimos
la brecha *de género*
pensiones

Mejoras
para autónomos

Garantizamos
las pensiones

RESUMEN DEL ACUERDO

UNA REFORMA EN DOS FASES Y 5 OBJETIVOS



Construimos • *un futuro*
con **pensiones**
más ingresos, más protección, más certezas

Construimos • *un futuro*
con **pensiones**
más ingresos, más protección, más certezas

INTRODUCCIÓN

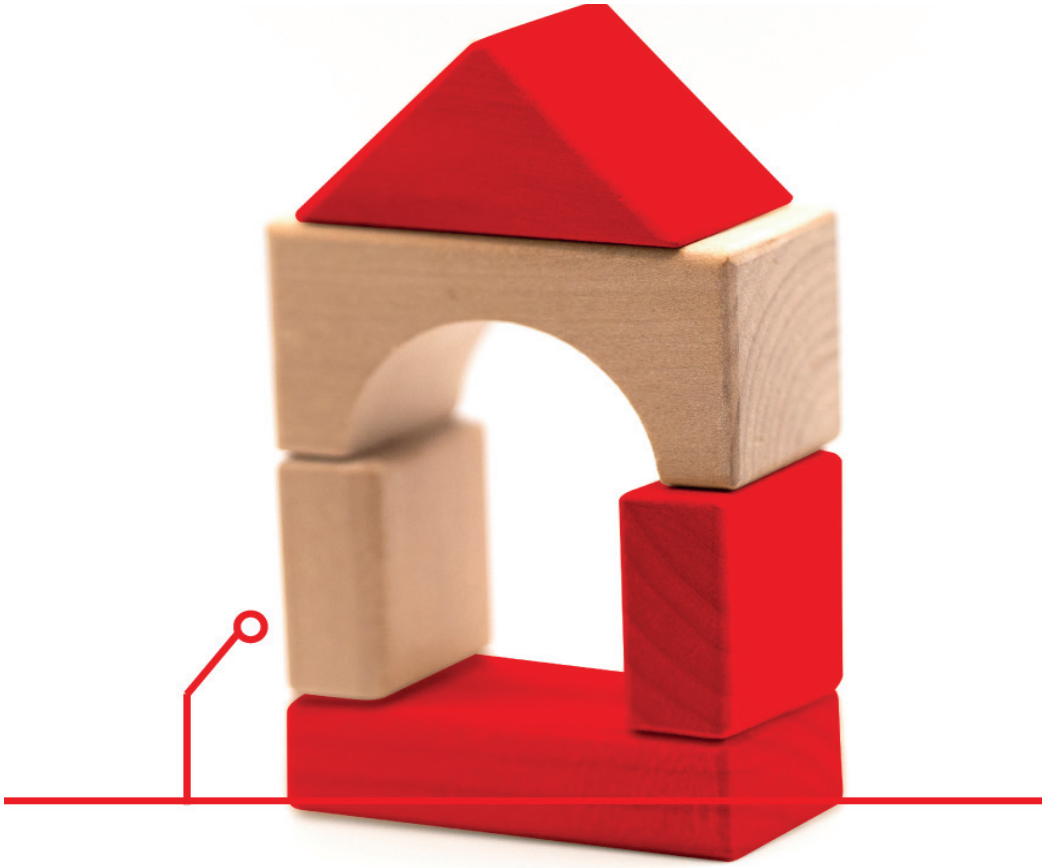
La segunda fase de la reforma, acordada ahora, culmina el paquete de medidas iniciado en la primera fase que dio lugar al Acuerdo de pensiones de julio 2021 (y que se tradujo en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre que incluyó el acuerdo inicial sobre el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) que ahora se amplía y sobre la cotización por ingresos reales en el RETA, que se acordó en el marco del diálogo social tripartito en julio de 2022 y se aprobó con el RD Ley 13/2022.

La primera fase contó con el acuerdo tripartito de gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales e incluyó, además de la derogación de los recortes impuestos en 2013 un primer paquete de medidas de refuerzo de ingresos (nuevo sistema de cotización de autónomos y transferencias del Estado).

Más aún, esta reforma se integra dentro de la línea de reformas nacidas en el marco del diálogo social y el Pacto de Toledo para garantizar pensiones públicas suficientes, dignas y sostenibles sobre la base de acuerdos políticos y sociales lo más amplios posible. Por tanto, es continuación de las reformas de 1996, 2001, 2006 y 2011, y, como todas las anteriores, comparte con ellas la garantía de equilibrio en sus medidas, frente a los recortes que en otros momentos han impuesto en reformas unilaterales algunos gobiernos. Hemos de recordar que **CCOO** es la única organización social que desde 1985 ha participado en todas las movilizaciones en defensa de las pensiones públicas y, al mismo tiempo, ha participado en todas reformas de Seguridad Social negociadas en el marco del Pacto de Toledo.

Todas las medidas que ahora se incorporan, aparecen en este documento como NUEVA MEDIDA, para facilitar la identificación de lo que se ha pactado en cada fase de este proceso de tres años de negociación y consecución de acuerdos.





RESUMEN DEL ACUERDO

UNA REFORMA EN DOS FASES Y 5 OBJETIVOS

Las dos fases en las que se ha acordado esta última reforma se articulan alrededor de 5 OBJETIVOS, que se concretan en:

1

SE DEROGAN LOS RECORTES IMPUESTOS EN 2013 Y SE VUELVE AL MODELO DE PENSIONES PÚBLICAS SUFICIENTES Y SOSTENIBLES

El grueso de los recortes impuestos en la reforma de 2013 se corrigió en la primera fase de la reforma (julio de 2021), a través de 2 medidas principales:

▪ REVALORIZACIÓN DEL IPC

La “congelación” de la subida de pensiones en el 0,25% afectaba a los pensionistas de mayor edad. La puesta en marcha de la nueva fórmula de revalorización ligada a la inflación media registrada garantiza el mantenimiento del poder de compra de las pensiones.

En 2023 esta nueva fórmula ha permitido que la totalidad de pensionistas (casi 10 millones si sumamos pensiones contributivas y no contributivas, junto a los 0,7 millones de pensionistas de Clases Pasivas) hayan visto revalorizadas sus prestaciones en el 8,5%.

▪ DEROGACIÓN DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD

El Factor de sostenibilidad afectaba más a las personas trabajadoras jóvenes, recortando su pensión inicial en lo que se incrementa la esperanza de vida. Su derogación en la primera fase de la reforma ha conseguido que nadie se haya visto afectado por este recorte.

Este “factor de sostenibilidad”, en realidad, era una carga de profundidad contra la solidaridad intergeneracional, ya que hacía recaer una parte central de los recortes en una disminución creciente en el tiempo de las pensiones futuras de las personas más jóvenes. Un recorte de prestación que era más intenso cuanto más joven se es hoy.

La puesta en marcha de este factor hubiese provocado la reducción de hasta un 20% de la pensión inicial de las generaciones de trabajadores más jóvenes, lo que hubiese equivalido a suprimir 10 años de cotización de sus vidas laborales.

En el siguiente cuadro, elaborado en su momento para medir el impacto de este factor desde la fecha prevista de implantación (2019), se puede comprobar cómo hubiese afectado su aplicación a la cuantía inicial de la pensión en función del año de nacimiento y jubilación en cada persona:

Comprueba el efecto que hubiese tenido el Factor de Sostenibilidad-2013 **sobre tu pensión inicial** a partir de tu fecha de nacimiento y la edad estimada de jubilación

Año nacimiento trabajador/a	Año Jubilación	Reducción % de la cuantía inicial de pensión	Año nacimiento trabajador/a	Año Jubilación	Reducción % de la cuantía inicial de pensión
1954	2019	-0,56	1979	2044	-13,79
1955	2020	-1,12	1980	2045	-14,24
1956	2021	-1,67	1981	2046	-14,68
1957	2022	-2,22	1982	2047	-15,12
1958	2023	-2,77	1983	2048	-15,56
1959	2024	-3,36	1984	2049	-15,98
1960	2025	-3,95	1985	2050	-16,39
1961	2026	-4,54	1986	2051	-16,81
1962	2027	-5,12	1987	2052	-17,22
1963	2028	-5,70	1988	2053	-17,63
1964	2029	-6,25	1989	2054	-18,02
1965	2030	-6,80	1990	2055	-18,40
1966	2031	-7,34	1991	2056	-18,79
1967	2032	-7,88	1992	2057	-19,17
1968	2033	-8,42	1993	2058	-19,56
1969	2034	-8,94	1994	2059	-19,92
1970	2035	-9,45	1995	2060	-20,28
1971	2036	-9,96	1996	2061	-20,64
1972	2037	-10,47	1997	2062	-21,00
1973	2038	-10,97	1998	2063	-21,36
1974	2039	-11,45	1999	2064	-21,70
1975	2040	-11,93	2000	2065	-22,03
1976	2041	-12,40	2001	2066	-22,37
1977	2042	-12,87	2002	2067	-22,70
1978	2043	-13,34	2003	2068	-23,04

*Se ha considerado en todos los casos la primera fecha posible de jubilación ordinaria a los 65 años

Fuente: elaboración propia CCOO a partir datos esperanza de vida INE.

1

MEDIDAS DE MEJORA DE INGRESOS QUE GARANTIZAN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA EN EL PRESENTE Y EN EL LARGO PLAZO

Hemos de lamentar que las organizaciones empresariales, que sí participaron en la primera fase de la reforma (en la que se derogaron los recortes impuestos por el Gobierno del PP en 2013 y se establecieron una parte de las medidas de ingresos que afectaban a autónomos y las transferencias del Estado), sin embargo, hayan decidido no incorporarse a esta segunda fase en la que se debía concretar el resto de medidas de refuerzo de ingresos contributivos.

Aunque esta reforma es la que ha incluido las medidas más relevantes en materia de mejora de ingresos, esta línea de actuación no es nueva. De hecho, desde el primer acuerdo de diálogo social producido en el marco del Pacto de Toledo en el año 1996 ya se incluyeron medidas relevantes de refuerzo de ingresos, en aquel momento la igualación de las bases máximas para todos los grupos de cotización ya que se encontraban topadas para la mayoría de personas trabajadoras; y en el que se definió el Principio de separación de fuentes, que ha ordenado desde entonces la garantía de sostenibilidad y suficiencia del sistema.

Igual que ocurrió en el acuerdo de reforma del año 2001, en el que se creó el Fondo de Reserva; en los acuerdos de 2006 y 2011 se procedió a la integración en el Régimen General de varios sistemas especiales (agrarios y empleadas de hogar, principalmente) que hasta entonces cotizaban por bases tarifadas y no por los salarios reales de las personas ocupadas en los mismos.

En cualquier caso, la actuación que ahora se acomete en esta reforma de pensiones sólo supone la recuperación de una parte limitada de la reducción de tipos de cotización que se produjo entre 1979 y 1995. En aquel periodo de tiempo se redujeron hasta 6 puntos porcentuales los tipos de cotización de contingencias comunes (de ellos, las empresas concentraron una reducción de 5,5 puntos porcentuales). El impacto de esta reducción de tipos supone una pérdida de recaudación del sistema de 24.000 millones de euros anuales.

■ INCREMENTO DE LAS BASES MÁXIMAS DE COTIZACIÓN

NUEVA MEDIDA

Por primera vez se establece por ley la obligación de incrementar cada año la base máxima de cotización para que los y las trabajadoras con salarios más altos, y sus empresas, coticen por la parte de retribución que antes estaba exenta de esta obligación.

El incremento de bases máximas lleva asociada una mejora de las cuantías de las pensiones máximas, para mantener la relación de contributividad; al mismo tiempo que, en términos netos, garantiza un saldo positivo en el incremento de ingresos por cotizaciones a favor del sistema público de Seguridad Social.

Esta medida afecta a las personas que en 2023 tienen bases de cotización superior a 4.495 €/mes (53.940 €/año) y sus empresas.

Los salarios que hoy están exentos de cotización suman cerca de 34.000 millones de euros y si cotizasen en su totalidad supondrían un incremento de recaudación de unos 9.000 millones de euros anuales.

La reforma establece que entre 2024 y el 2050, cada año la base máxima de cotización se incrementará en lo que lo haga la inflación media más el 1,2%.

El efecto agregado de la medida será de una mejora de ingresos totales de 69.000 millones de euros, el equivalente al 5,2% PIB, y en términos netos (descontado el incrementado del gasto que se derivará de las nuevas pensiones máximas) 56.000 millones de euros que equivale al 4,22% PIB.

■ AMPLIACIÓN DEL MEI (MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL)

NUEVA MEDIDA

Se trata de una nueva cotización para empresas y personas trabajadoras que se destinará exclusivamente para **incrementar el Fondo de Reserva** de la Seguridad Social, que se utilizará en los momentos de máxima exigencia demográfica sin tener que recurrir entonces a nuevos recortes.

La reforma de las pensiones, medida a medida

Esta medida, acordada inicialmente en la primera fase, se ha ampliado en la segunda fase, situándose en línea con la propuesta que CCOO presentó en 2021 (en la que defendíamos que el MEI se estableciese, al menos, en el 1% desde el año 2022 hasta el 2050).

La puesta en marcha del MEI sólo recupera 1/5 parte de la reducción de cotizaciones que se produjo entre 1979 y 1995, concentrada en aquel momento mayoritariamente en la reducción de las obligaciones a cargo de las empresas, como muestra este cuadro:

Evolución de los tipos de cotización por contingencias comunes del Régimen General										Tipo de cotización adicional Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)	
	1979- 1980	1981	1982	1983	1984	1985- 1992	1993- 1994	1995 - hoy	Diferencia	2023	2024-2050 (periodo transitorio: crecimiento 0,2 puntos porcentuales/año) *desde 2029:
A cargo del empresario	29,15	28,14	27,28	25,8	24,3	24	24,4	23,6	-5,55	0,5	1,0
A cargo del trabajador	5,15	4,96	4,82	4,8	4,8	4,8	4,9	4,7	-0,45	0,1	0,2
Total	34,3	33,1	32,1	30,6	29,1	28,8	29,3	28,3	-6,00	0,6	1,2

Fuente: elaboración propia CCOO. Datos Seguridad Social

La cotización del MEI se incrementará en 0,1 puntos porcentuales por cada año a partir de 2024, partiendo del 0,6% actual, hasta alcanzar el 1,2% en 2029, y se mantendrá así hasta el año 2050. La distribución de este tipo de cotización entre trabajador/a y empresa mantendrá la misma proporción que en la actualidad (al final del periodo 1% a cargo de la empresa y 0,2% a cargo de la persona trabajadora), lo que significa que cada persona trabajadora aportará mensualmente 2 euros de cada 1.000 euros de salario, que recuperará parcialmente en su declaración del impuesto de la renta, por el tipo marginal que le corresponda tributar. Las empresas también recuperarán parte de la cotización realizada en nombre de la persona trabajadora a través de la correspondiente deducción en el Impuesto de Sociedades.

Cuando la medida esté plenamente desplegada posibilitará una mejora de ingresos equivalente a 5.500 millones de euros/año, lo que equivale al 0,41% del PIB anual. El importe acumulado que tendrá el Fondo de Reserva alcanzará el 11% del PIB.

- **CREACIÓN DE UNA COTIZACIÓN SOLIDARIA PARA LOS SALARIOS SUPERIORES A LA BASE MÁXIMA**

NUEVA MEDIDA

Para garantizar que todos los salarios cotizan, se crea esta nueva cotización solidaria que afectará a los salarios que sean más altos que la nueva base de cotización máxima incrementada.

Esta cuota de solidaridad comenzará a operar en 2025 sobre quienes tengan salarios superiores a 53.000 euros anuales, si bien esta referencia irá viéndose absorbida por el aumento de la base máxima (que dará lugar a mejora de pensión) y terminará operando sólo para personas con salarios que hoy se sitúan por encima de los 75.000 euros anuales. El grueso de la cotización lo asumirán las empresas en los mismos términos en los que se reparten actualmente los tipos de contingencias comunes (proporción 5 a 1). Y tanto personas trabajadoras como empresas podrán deducirse una parte relevante de esta aportación mediante la correspondiente deducción en el IRPF (el 45% en estos niveles de renta) o en Impuesto de Sociedades, respectivamente.

El tipo de cotización será del entorno del 1% en el año 2025 incrementándose 0,25 puntos porcentuales cada año hasta el 2045, cuando quedará ya fijado en el entorno del 7%, estableciéndose un tipo de cotización progresivo por tramos de salario. La distribución del tipo entre la empresa y la persona trabajadora será la misma que ahora tienen las contingencias comunes.

Cuando esta medida esté plenamente implantada posibilitará una mejora de ingresos equivalente a 1.450 millones de euros anuales, que en términos acumulados supondrá una recaudación de 26.000 millones de euros, lo que equivale a 2,14% del PIB.

- **NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN POR INGRESOS REALES PARA AUTÓNOMOS/AUTÓNOMAS**

Acordado en la primera fase, se ha puesto en marcha en 2023. El nuevo sistema hace más justa la cotización en este régimen de afiliación, de manera que permite reducir las cotizaciones a las personas autónomas con menores ingresos y obliga a cotizar más a quienes tienen retribuciones más altas.

Esta medida afecta a cerca de 3,2 millones de trabajadores/as autónomos, que ya empiezan a cotizar por sus ingresos reales en un proceso que debe culminar en el año 2032.

- **GARANTÍA POR LEY DE TRANSFERENCIAS DEL ESTADO (HASTA 2% del PIB) PARA AYUDAR A LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA PÚBLICO**

Por primera vez se desarrolla por completo el Principio de separación de fuentes acordado en el Pacto de Toledo (1995), de manera que el Estado, además de financiar íntegramente las prestaciones asistenciales, refuerza su papel como garante público del sistema en su integridad.

Esta medida comenzó a aplicarse en los Presupuestos Generales del Estado de 2021, y en el año 2023 ha garantizado una transferencia de 19.888 millones de euros.



3

REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO

Además de continuar luchando por la supresión de la brecha de género en el mercado de trabajo, la segunda fase de la reforma se ha centrado en incrementar las medidas para reducir su efecto sobre las prestaciones de Seguridad Social iniciadas en acuerdos anteriores, al tiempo que hemos orientado el conjunto de medidas para intentar desplegar el máximo efecto posible en relación a la reducción de los efectos que la brecha de género en el empleo produce sobre las prestaciones de Seguridad Social.

■ **MEJORA DE LA FÓRMULA DE INTEGRACIÓN DE LAGUNAS**
NUEVA MEDIDA

Dentro de las medidas de solidaridad que caracterizan nuestro sistema público de pensiones se encuentra la integración de lagunas (periodos en los que no se ha podido cotizar, pero que el sistema “computa” con un salario teórico para que la cuantía de la pensión final sea más alta).

- ✓ Se establece una fórmula mejorada de integración de lagunas para mujeres trabajadoras, con el objetivo de reducir el impacto de la brecha de género que han sufrido en el empleo y que ha provocado carreras de cotización más discontinuas.
- ✓ Se iguala la fórmula de integración de lagunas para las personas con contrato a tiempo parcial y fijo-discontinuo con la regla general, de manera que a partir de ahora se integrarán en la misma cuantía que lo hacen quienes tienen contrato a jornada completa. Son también las mujeres quienes tienen en mayor proporción este tipo de contratos de trabajo.

Actualmente, la fórmula de integración de lagunas establece que los primeros 4 años de lagunas se “integran” computándolos por el 100% de la base mínima de cotización y el resto por el 50% de dicha referencia.

Se establece una nueva fórmula para mujeres trabajadoras con laguna de cotización de modo que ahora accederán a una mejora de la regla general: el sistema integrará los primeros 5 años de laguna (60 meses) con el 100% de la base mínima de cotización y 2 años adicionales (24 meses) con el 80% de la base mínima, y el resto de lagunas con el 50% de dicha referencia.

▪ **AMPLIACIÓN A TRES AÑOS DE TODOS LOS PERIODOS RECONOCIDOS COMO COTIZADOS EN REDUCCIONES DE JORNADAS Y EXCEDENCIAS POR CUIDADOS**

NUEVA MEDIDA

A partir de ahora todos los casos de reducción de jornada o excedencia que estén vinculados a cuidados de hijos, menores o familiares de hasta segundo grado se considerarán como cotizados hasta los primeros 3 años.

- ✓ Aunque es una medida orientada a la corresponsabilidad y, por tanto, reconocida tanto para mujeres como para hombres, reconoce efectos retroactivos para situaciones que se produjeron antes de su aprobación y podrá beneficiar especialmente a las mujeres que tradicionalmente han asumido el rol de cuidadoras.

La medida supone ampliar la protección de los actuales 2 años reconocidos como cotizados en el caso de reducción de jornadas por cuidado de hijos y menores, y desde el primer año en el caso de excedencia y reducción de jornadas por cuidado de familiares de hasta segundo grado.

Cada año unas 5.000 personas, casi todas mujeres, utilizan estos periodos para completar sus carreras de cotización y mejorar así la cuantía de su pensión final de jubilación o incapacidad permanente.

En la última década se estima que han podido beneficiarse de esta medida más de 50.000 nuevas personas pensionistas, casi todas mujeres.

- **INCREMENTO DE LA CUANTÍA DEL COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN PENSIONES**

NUEVA MEDIDA

El complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones se negoció en el marco del diálogo social en 2019. Ahora se incrementa su cuantía, demanda que hemos mantenido desde su creación.

La medida supone que el complemento de brecha de género en las pensiones, además de reforzar la garantía de revalorización anual con el IPC promedio del año anterior, se incremente en un 10% adicional durante los años 2024 y 2025. Actualmente hay unas 410.000 pensiones con complemento de brecha de género reconocido. Cada año se reconoce este complemento a unas 82.000 nuevas mujeres pensionistas



4

NUEVO SISTEMA DE GARANTÍA DE SUFICIENCIA DE LAS PENSIONES MÍNIMAS Y LAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS, LIGADO AL RIESGO DE POBREZA**NUEVA MEDIDA**

A partir de ahora, se establece por ley que las cuantías de las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas estarán ligadas al umbral de riesgo de pobreza, de manera que éste actuará como garantía de suficiencia de las pensiones públicas. Se trata de una medida con fuerte impacto en la reducción de la brecha de género ya que 2/3 de las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas están reconocidas a mujeres.

Adicionalmente se ha incorporado al acuerdo algunas medidas adicionales que mejoran las pensiones mínimas que operarán desde el año 2024:

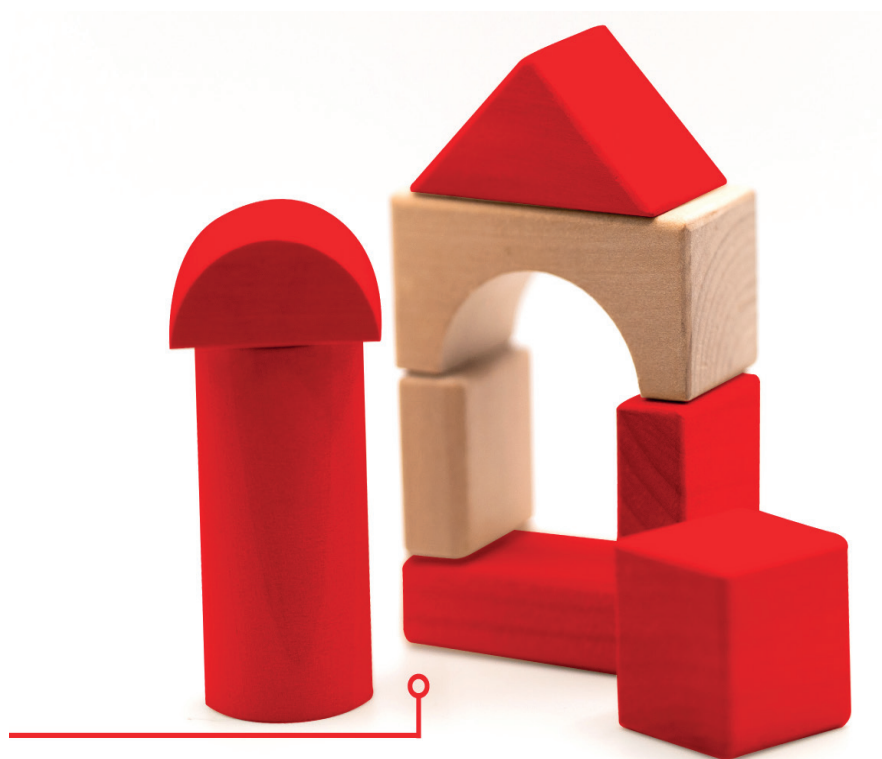
- ✓ Equiparación de las cuantías de **jubilación anticipada e incapacidad permanente con cónyuge a cargo** de titulares de entre **60 a 64 años**, con las correspondientes a mayores de 65 años. Se garantiza así la equiparación de la protección social en estas modalidades de pensión que sufrían las jubilaciones anticipadas involuntarias y las incapacidades permanentes sobrevenidas.
- ✓ Equiparación de la cuantía de la **pensión de viudedad con cargas familiares** a la de jubilación con cónyuge a cargo de mayores de 65 años, y un incremento adicional en el **resto de pensiones de viudedad**.
- ✓ Incremento de **todas las pensiones mínimas y pensiones no contributivas** por encima de la inflación en los próximos 4 años, para acompañarlas a la implantación de la nueva garantía de suficiencia.

La cuantía de las pensiones mínimas contributivas tendrá como garantía mínima el umbral de riesgo de pobreza relativa (60% de la renta mediana). Se establece así como principal referencia de este sistema la pensión de jubilación de mayores de 65 años con cónyuge a cargo, que tendrá como garantía mínima el importe equivalente al 150% del umbral de riesgo de pobreza relativa. Por su parte, como segunda referencia, se establece la pensión no contributiva que tendrá como garantía mínima el 75% del umbral de riesgo de pobreza relativa. Y a partir de ambas referencias debe operar la garantía de suficiencia para el resto de pensiones mínimas.

Esta nueva garantía de suficiencia entrará en vigor de manera progresiva entre 2024 y 2025.

Actualmente, 1 de cada 3 pensiones contributivas tiene necesidad de acudir al complemento de pensiones mínimas (2,1 millones de pensiones), y hay cerca de 0,5 millones de pensiones no contributivas reconocidas.

Para visualizar el efecto de esta nueva garantía de suficiencia, de haber existido, en los últimos años hubiese supuesto un incremento de la pensión mínima de jubilación con cónyuge a cargo del entorno de 2.500 euros/año, y de hasta 1.700 euros/año en el caso de las pensiones no contributivas.



5

NUEVOS DERECHOS RELACIONADOS CON LA JUBILACIÓN

- **PERIODO DE CÁLCULO: SE PODRÁ ELEGIR ENTRE LOS ÚLTIMOS 25 AÑOS O LOS MEJORES 27 AÑOS COTIZADOS**

NUEVA MEDIDA

El periodo de cálculo es el periodo de tiempo cuyas bases de cotización se utilizan para calcular la cuantía de la pensión de jubilación. Históricamente este parámetro ha estado vinculado a un periodo de tiempo inmediatamente anterior a la fecha de jubilación, por lo que abrir ahora la posibilidad a elegir los mejores periodos cotizados en un periodo de tiempo dado permite mejorar la expectativa de pensión de los colectivos de personas trabajadoras con carreras de cotización más inestables.

La propuesta establece que a partir del año 2026 se iniciará un régimen dual de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación que se extenderá hasta el año 2040.

En dicho régimen, los nuevos pensionistas accederán a la base reguladora que resulte más favorable entre dos alternativas: la actualmente vigente (la calculada a partir de los últimos 25 años), o la que resulte de elegir los mejores 27 años cotizados (324 meses), dentro de un periodo de los últimos 29 años o la que corresponda durante el periodo transitorio hasta llegar a esa situación en 2038.

La elección de los mejores periodos cotizados se hará tomando como referencia las mejores bases de cotización mensuales y será el sistema de Seguridad Social el que, de oficio, calcule la situación que mayor cuantía de pensión ofrece a cada persona jubilada.

▪ GARANTÍA DE INCREMENTO DE LA PENSIÓN MÁXIMA

NUEVA MEDIDA

Esta medida despliega varios efectos:

- ✓ Permite, por primera vez, garantizar por ley la relación de contributividad de quienes cotizan por base máxima (cuyo crecimiento anual también se establece con carácter obligatorio por ley), de manera que se reconoce así el esfuerzo contributivo que se va a exigir a las personas trabajadoras con salarios más altos.
- ✓ Al mismo tiempo, esta medida permite “absorber” el impacto del endurecimiento que han sufrido algunos coeficientes reductores ligados a la modalidad de jubilación anticipada voluntaria en personas trabajadoras con salarios más altos -cambio en la referencia para la aplicación de coeficientes reductores por anticipación de la edad de la base reguladora a la pensión máxima-, y se da cumplimiento al compromiso suscrito en la primera fase por el que nadie verá reducida su pensión de jubilación anticipada y, sin embargo, sí podrá mejorar su cuantía aumentando el esfuerzo de contribución.
- ✓ Por último, la medida permite mejorar la expectativa de pensión derivada de jubilación anticipada voluntaria en personas trabajadoras de salarios medios y medios altos que, sin cotizar por base máxima -pero cotizando por encima de la pensión máxima-, se podrán beneficiar sin embargo del efecto derivado del incremento del umbral de la pensión máxima a la hora de determinar la cuantía de su pensión.

La medida supone que cada año la cuantía de la pensión máxima se revalorizará en función de la inflación media registrada el ejercicio anterior más un incremento adicional de 0,115 puntos porcentuales acumulativos cada año hasta 2050, e incrementos adicionales superiores hasta alcanzar un 20% en el año 2065.

▪ REDUCCIÓN GENERALIZADA DE LOS COEFICIENTES REDUCTORES POR JUBILACIÓN ANTICIPADA

En la primera fase de la reforma se produjo una reducción generalizada de coeficientes reductores en las modalidades de jubilación anticipada que ya han entrado en vigor desde el año 2022. La reducción fue especialmente intensa en la modalidad involuntaria (a la que se accede cuando una persona ha sido despedida) y en el caso de la modalidad voluntaria (a la que se accede directamente desde el empleo, o desde una “prejubilación” generalmente asociada a un programa de rentas, o por decisión voluntaria individual de cada persona), basta con optar por esta medida a partir de los 22 meses de anticipo para acceder, en todos los casos, a coeficientes reductores menores a los que había antes de la reforma.

▪ EQUIPARACIÓN DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD EN PAREJAS DE HECHO

Acordado en la primera fase de la reforma, ha entrado en vigor en fases sucesivas. La más importante, relativa a la supresión del requisito de renta entró en vigor en 2022. La última de las fases, relativa a cuestiones técnicas relacionadas con el registro de las parejas de hecho, está terminando su tramitación parlamentaria en el Proyecto de Ley de familias.

▪ COTIZACIÓN DE BECARIOS **NUEVA MEDIDA**

En el acuerdo de la reforma de pensiones de 2011 se generó el derecho a la cotización de las personas que desarrollan programas de formación y prácticas vinculados a estudios universitarios y de formación profesional que perciben algún tipo de contraprestación económica. Se han llegado a beneficiar de esta cotización hasta 90.000 jóvenes becarios al mes desde que se puso en marcha.

En la primera fase de la reforma se acordó extender este derecho también a las prácticas no remuneradas para que éstas coticen por la contingencia de jubilación e invalidez, ahora se concreta el desarrollo legislativo que hará posible la cotización desde el comienzo del curso próximo.

Además, se reconoce a las personas que hubieran realizado con anterioridad dichas prácticas el derecho a suscribir un convenio especial para computar la cotización de hasta dos años.

Los periodos de prácticas vinculadas a estudios suelen estar asociados, como mínimo, a quienes cursan el último curso de titulación. En este sentido cabe señalar que, cada año, se titulan en estudios de grado y máster universitario en torno a 300.000 personas (cursando este tipo de estudios 1,5 millones), y el número total de estudiantes de formación profesional en cualquiera de sus tres niveles ronda el millón de personas estudiantes. Una parte sustancial de ellas, realizan cada año prácticas no laborales.

▪ JUBILACIÓN PARCIAL

Aunque las organizaciones sindicales hemos reclamado que en esta segunda fase se incluyesen medidas de reforma para impulsar esta modalidad de jubilación, su debate ha quedado pendiente y el Acuerdo incluye un compromiso expreso para que antes del 30 de junio de 2023, y previa negociación en el marco del diálogo social, se modifique la regulación de la jubilación parcial sobre la base de la regulación que se pactó en la reforma de 2011 (Ley 27/2011); garantice un régimen de compatibilidad efectiva de trabajo y pensión; preserve y mejore la calidad del empleo de los relevistas; y contribuya a equilibrar el coste que esta modalidad de pensión tiene para el sistema. Desde CCOO consideramos, además, que esta modalidad de jubilación puede y debe desplegar un importante papel en conexión con el marco abierto en torno a las modalidades de jubilación anticipada por trabajos penosos, tóxicos, insalubres y peligrosos.

▪ MEJORA DE LA PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER **NUEVA MEDIDA**

La prestación por cuidado de hijos o menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que garantiza una prestación económica y el mantenimiento de la cotización a la Seguridad Social en las reducciones de jornada por este tipo de cuidados, se amplía hasta que el hijo/a o menor alcance la edad de 23 años (antes eran 18 años).

▪ RECUPERACIÓN DEL SUBSIDIO PARA MAYORES DE 52 AÑOS

No siendo una medida estrictamente relacionada con el sistema de pensiones, conviene recordar aquí el efecto de la recuperación, desde marzo de 2019, de la regulación del subsidio de desempleo para personas mayores de 52 años conforme a la situación previa al recorte del año 2012.

Como se recordará, los principales cambios en esta prestación fueron:

- Recuperación de los 52 años como edad de inicio del acceso al mismo (frente a los 55 años en que lo situaba la reforma del año 2012).
- Mantenimiento del derecho al cobro de este hasta la edad ordinaria de jubilación (y no a la primera fecha en la que la persona trabajadora tuviera derecho de acceso a pensión de jubilación).
- Prueba de rentas para su acceso solo con los ingresos de la persona trabajadora (y no de la unidad familiar).
- Cotización a la seguridad social -por parte del SEPE- del 125% de la base mínima de cotización.

Así, se incrementa el número de personas que accede al subsidio y se mejoran sus bases de cotización. Con ello se mejoran los ingresos por cuotas (y luego tendrá una repercusión sobre el gasto en prestaciones).

El acceso anticipado (desde los 52 años) permite, en muchos casos, evitar lagunas de cotización con sus consecuencias sobre el gasto (prestaciones) pero también sobre los ingresos (cotizaciones efectivamente realizadas).

Y, sobre todo, el hecho de que el derecho de cobro del subsidio se mantenga hasta la edad ordinaria de jubilación y no hasta el primer momento en el que se tenga derecho de acceso a la jubilación anticipada (que, en el caso de los subsidios, a menudo era cuatro años antes de la edad ordinaria de acceso a la jubilación ordinaria) retrasa de manera efectiva la edad media de acceso a la jubilación (y cotizando durante ese período) con las consecuencias que ello tiene sobre la disminución del gasto.

NUEVO SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

Frente a los instrumentos de ajuste automático que se impusieron en la Reforma de pensiones de 2013, a través del “factor de sostenibilidad” que reducía la pensión inicial conforme evolucionaba la esperanza de vida y la “casi-congelación” de la revalorización de las pensiones en el 0,25%, la segunda fase del Acuerdo ha incorporado un nuevo sistema de seguimiento de la evolución del sistema de pensiones basado en la participación y el acuerdo social y político lo más amplios posibles, en línea con los procedimientos iniciados en 1995 tras el pacto de Toledo que garantizan un gobierno participado del sistema de pensiones y Seguridad Social con amplio consenso social y político.

Así, en lugar de establecer un “factor de sostenibilidad” que actúe de forma automática sobre algún parámetro de gasto como se hacía por defecto en la reforma del Gobierno del PP de 2013, hemos optado por establecer un mecanismo de seguimiento trienal de la situación en la que se encuentra el sistema de Seguridad Social, en el que participará, como ya ocurría, el Gobierno de la nación, el conjunto de partidos políticos a través de la comisión parlamentaria del Pacto de Toledo, y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a través de la Mesa de Diálogo Social. Como novedad se incluye ahora la participación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIREF), y el contraste y utilización de las proyecciones de la Comisión Europea.

En esencia, mantenemos el modelo de seguimiento establecido en el Pacto de Toledo, al que se añaden una serie de garantías adicionales:

- ✓ No es un sistema que ajuste, de manera automática, ningún parámetro del sistema. Y se basa en el conjunto del gasto, y no en un único factor (como en 2013 en el caso de la esperanza de vida a los 67 años) que puede provocar efectos negativos independientes de la evolución del gasto real en pensiones sobre el PIB.
- ✓ En caso de haberse desajustado la previsión, por exceso de gasto, se deberá proponer “un conjunto amplio” de medidas que aborden “de manera equilibrada” el incremento de los ingresos, la disminución del gasto, o ambas. La referencia expresa al equilibrio necesario de las medidas, y que haya un amplio conjunto de ellas -lo que permite mitigar y limitar efectos sobre las personas y establecer mecanismos de compensación a los mismos- supone un importante avance sobre modelos anteriores.
- ✓ En dicho procedimiento se reconoce de manera explícita en la ley el papel del diálogo social con los interlocutores sociales -como paso previo al ámbito del Pacto de Toledo-, y de éste con carácter previo a la potestad legislativa del gobierno. Esto, que viene a reconocer la dinámica con la que se viene actuando en el marco de las reformas del sistema de pensiones desde 1996 -con la salvedad de la reforma del año 2013- es la primera vez que adquiere carta de naturaleza en la propia ley.
- ✓ Y en el caso de que no fuera posible tener aprobada la ley para su entrada en vigor el 1 de enero del año siguiente, se fija que el único criterio que, en su caso, tendrá aplicación automática, será el incremento de los ingresos -no el recorte en el gasto en prestaciones- a través del incremento del MEI, que conserva la proporcionalidad 5 a 1 entre cotizaciones a cargo de la empresa y de la persona trabajadora.

En definitiva, se establece un mecanismo de seguimiento y revisión muy tasado, con reconocimiento expreso al papel del diálogo social, que debe ser equilibrado y que, por defecto, se referencia en un incremento de los ingresos y no en bajar automáticamente las prestaciones.

ANÁLISIS DEL ACUERDO

DESCRIPCIÓN TÉCNICA Y VALORACIÓN SINDICAL DE LAS MEDIDAS INCLUIDAS EN LA SEGUNDA FASE DE LA REFORMA



Construimos • *un futuro*
con **pensiones**
más ingresos, más protección, más certezas

Construimos • *un futuro*
con **pensiones**
más ingresos, más protección, más certezas

DESCRIPCIÓN TÉCNICA Y VALORACIÓN SINDIAL DE LAS MEDIDAS INCLUIDAS EN LA SEGUNDA FASE DE LA REFORMA DE LAS PENSIONES

1

MEDIDAS DE REFORMA DE INGRESOS

El eje central de esta segunda fase de acuerdo en materia de pensiones son las medidas encaminadas a incrementar los ingresos del sistema. Como se decía anteriormente, somos conscientes de que de aquí a 2050 (año aproximado en el que se alcanza el máximo de previsión de gasto en prestaciones) deberemos pagar más pensiones, de mayor cuantía y durante más tiempo. La apuesta decidida por mantener un sistema público de pensiones de reparto, sostenible y que pague pensiones suficientes implica necesariamente incremento de los ingresos.

En reformas anteriores se ha actuado sobre el crecimiento del gasto con mayor intensidad, también sobre ingresos y comportamientos de cotización. En esta ocasión, tras la reforma fallida de 2013, correspondía buscar un efecto comparable a aquella, pero del lado de los ingresos.

Ya en la primera fase de esta reforma, en el año 2021, se adoptaron importantes decisiones en esta dirección, como el incremento de las aportaciones directas desde los Presupuestos Generales del Estado para pagar aquellos aspectos no contributivos -culminando con ello la separación de fuentes de financiación iniciada en el acuerdo de pensiones de 1996- hasta alcanzar aproximadamente el 2% del PIB, o el nuevo sistema de cotización por ingresos reales del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que debe permitir mejorar sus aportaciones -y sus prestaciones- y hacer más contributivo el sistema. En la misma dirección iba encaminado el mecanismo de equidad intergeneracional (MEI) que ha iniciado su aplicación en este año 2023 con una aportación del 0,6%.

Las estimaciones que se presentan en este documento explicativo del alcance de la reforma de pensiones pactada, se realizan en euros constantes, es decir sin tener en cuenta el efecto inflación, y a PIB constante a efectos de los impactos respecto a dicha variable.

1.1 Incremento de la base máxima de cotización

En este apartado en primer lugar se fija en la Ley General de Seguridad Social que la base máxima de cotización se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje en el que se revaloricen las pensiones (IPC interanual promedio de los doce meses anteriores al mes de diciembre de cada año, tal y como quedó fijado en la primera fase del acuerdo en 2021).

Adicionalmente, al porcentaje de incremento que resulte de lo anterior (IPC) se le añadirá una cuantía fija anual acumulativa del 1,2% entre el año 2024 y el año 2050. Resultado de ello en el año 2050 las bases máximas habrán crecido un 38% adicional a los IPC acumulados del período.

En primer lugar, cabe destacar que nada había en la ley que estableciera el incremento de las bases máximas de cotización a la Seguridad Social (no así las mínimas, que están indexadas al incremento del SMI). Si bien es cierto que en los últimos años venían creciendo en muchos de ellos por encima del IPC (muestra de que el Gobierno, el actual, el anterior del PSOE y el anterior del PP, eran conscientes de que eran muy bajas), no ha sido así siempre ni había garantía alguna de que no se devaluaran esas bases máximas en relación con la evolución de precios o salarios.

Por otro lado, el tope a la base máxima de cotización implica que los salarios más altos no cotizan por todo su salario, o lo que es lo mismo, tienen un tipo efectivo de cotización inferior al de los salarios inferiores al tope máximo de cotización.

Por ello, la apuesta sindical en esta materia desde el principio ha sido destopar, o al menos incrementar sustancialmente la base máxima de cotización, incrementando también, pero en menor cuantía, la pensión máxima. Con ello se conseguían tres objetivos centrales: incrementar los ingresos, que aportara más a ese incremento quien más gana y mantener los elementos de contributividad, pero incrementando la parte de solidaridad interpersonal que el sistema tiene por el efecto combinado de las bases máximas de cotización y su diferencial con la pensión máxima, de un lado, y la existencia de pensiones mínimas, de otro.

En el año 2023 la base máxima de cotización está situada en 4.495,50 €/mes (53.946€/año). Con los incrementos adicionales se situaría en el año 2050 en euros constantes, es decir de hoy, en unos 6.200€/mes (unos 74.400€/año más los IPC acumulados. En la mayoría de los principales países europeos o no hay tope al salario que cotiza (Portugal, Bélgica, Dinamarca, Suecia), o éste es muy superior al de España (en la actualidad, por ejemplo, Alemania la tiene ya establecida por encima de 7.000€/mes, Italia cerca de los 9.000 €/mes, Grecia 6.500€/mes).

Se incrementaría además la parte solidaria del sistema (conviene recordar que las bases de un sistema de pensiones de reparto que garantice pensiones suficientes es la solidaridad entre generaciones, pero también la solidaridad dentro de cada generación -relación base máxima/pensión máxima, etc.).

La reforma de las pensiones, medida a medida

El impacto de la medida puede observarse en el cuadro siguiente:

Recaudación estimada del incremento de la base máxima de cotización, deducido el gasto derivado de pensión máxima					
AÑO	Crecimiento de la base máxima (%)	Recaudación bruta (Millones €)	Incremento coste del sistema por mayor pensión máxima (Millones €)	Recaudación neta a favor del sistema de Seguridad Social (Millones €)	Recaudación neta a favor del sistema Seguridad Social % del PIB
2023	0,0%	- €			
2024	1,2%	212,00 €	1,80 €	210,20 €	0,02%
2025	2,4%	420,00 €	5,57 €	414,43 €	0,03%
2026	3,6%	625,00 €	11,49 €	613,51 €	0,05%
2027	4,9%	828,00 €	19,75 €	808,25 €	0,06%
2028	6,1%	1.024,00 €	30,58 €	993,42 €	0,07%
2029	7,4%	1.218,00 €	44,20 €	1.173,80 €	0,09%
2030	8,7%	1.407,00 €	60,86 €	1.346,14 €	0,10%
2031	10,0%	1.596,10 €	80,84 €	1.515,27 €	0,11%
2032	11,3%	1.780,15 €	104,41 €	1.675,74 €	0,13%
2033	12,7%	1.961,11 €	131,90 €	1.829,20 €	0,14%
2034	14,0%	2.138,86 €	163,65 €	1.975,22 €	0,15%
2035	15,4%	2.313,24 €	200,00 €	2.113,24 €	0,16%
2036	16,8%	2.484,42 €	241,37 €	2.243,05 €	0,17%
2037	18,2%	2.652,46 €	288,16 €	2.364,31 €	0,18%
2038	19,6%	2.817,33 €	340,00 €	2.477,33 €	0,19%
2039	21,0%	2.978,87 €	399,87 €	2.578,99 €	0,19%
2040	22,5%	3.136,92 €	465,81 €	2.671,11 €	0,20%
2041	24,0%	3.291,44 €	539,19 €	2.752,25 €	0,21%
2042	25,4%	3.442,72 €	620,62 €	2.822,10 €	0,21%
2043	26,9%	3.590,80 €	710,75 €	2.880,05 €	0,22%
2044	28,5%	3.735,79 €	810,27 €	2.925,53 €	0,22%
2045	30,0%	3.877,45 €	919,91 €	2.957,53 €	0,22%
2046	31,6%	4.016,33 €	1.040,49 €	2.975,84 €	0,22%
2047	33,1%	4.152,48 €	1.172,85 €	2.979,63 €	0,22%
2048	34,7%	4.285,77 €	1.317,92 €	2.967,85 €	0,22%
2049	36,4%	4.416,13 €	1.476,69 €	2.939,44 €	0,22%
2050	38,0%	4.543,59 €	1.650,22 €	2.893,36 €	0,22%
RECAUDACIÓN NETA % PIB					4,21%

Fuente: elaboración propia CCOO, a partir de datos MCVL 2021

La medida incrementa la recaudación hasta 4.543,59 millones de euros en 2050 (euros constantes) que, de acumularse en el fondo de reserva, permitiría ingresar hasta un 5,19% del PIB. Sin embargo, el aumento de la pensión máxima, al ritmo de 0,115% real aumenta el gasto en 1650 millones de euros en 2050, el incremento de gasto acumulado es 0,97%. El resultado global neto de mejora de ingresos a favor del sistema equivale al 4,21% del PIB en el periodo de 2024-2050.

El incremento previsto de pensiones máximas entre 2051 y 2065, una vez completado el despliegue de las bases máximas en 2050, reducirá el efecto neto a partir de ese momento, pudiendo incluso absorberlo finalmente, si bien con un decalaje temporal. Esta evolución deberá abordarse en su momento.

1.2 Ampliación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)

En la primera fase de la reforma del año 2021 se aprobó el mecanismo de equidad intergeneracional (MEI) como sustitución del factor de sostenibilidad. A diferencia de aquél, que actuaba sobre el gasto recortando de manera indiscriminada prestaciones a las nuevas personas que accedieran a una pensión de jubilación, el MEI consistía en una cotización adicional, finalista, para todas las personas que cotizaran por la contingencia de jubilación, consistente en un 0,6% de la base de cotización, siendo el 0,5% a cargo del empleador y el 0,1% a cargo de la persona trabajadora. Dicha cotización adicional se mantendría entre el año 2023 y el año 2032.

Desde el principio CCOO apostó porque dicha cotización se mantuviera al menos hasta 2050, al igual que advertimos que la aportación debería ser mayor dentro de las diferentes medidas que se adoptaran de incremento de los ingresos.

RENSIÓN

La reforma de las pensiones, medida a medida

En el nuevo acuerdo, el MEI se extenderá, tal y como demandábamos, hasta el año 2050, y será a partir del año 2029 del 1,2%, siendo el 1% con cargo a la empresa y el 0,2% a la persona trabajadora. Se fija un período transitorio para ese incremento:

MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional) – Tipo de cotización (%)			
AÑO	A cargo de la empresa	A cargo de la persona trabajadora	Total
2023	0,5 %	0,1 %	0,6 %
2024	0,58 %	0,12 %	0,7 %
2025	0,67 %	0,13 %	0,8 %
2026	0,75 %	0,15 %	0,9 %
2027	0,83 %	0,17 %	1,0 %
2028	0,92 %	0,18 %	1,1 %
2029-2050	1,0 %	0,2 %	1,2 %

Fuente: elaboración propia CCOO, a partir RDL-2/2023, de 16 de marzo

A efectos prácticos, este tipo de cotización implicará que, una vez desplegada totalmente la medida (año 2029), las personas trabajadoras aportarán 2 euros por cada 1.000 euros de salario y las empresas lo harán por un importe de 10 euros. En todo caso, tanto personas trabajadoras como empresas podrán deducirse una parte de sus respectivas aportaciones como consecuencia de la correspondiente deducción que, respectivamente, podrán aplicar en sus declaraciones del IRPF y del Impuesto de Sociedades, cada uno de ellos por el importe del tipo marginal por el que les corresponda tributar.

La puesta en marcha del MEI sólo recupera 1/5 parte de la reducción de cotizaciones que se produjo entre 1979 y 1995, concentrada en aquel momento mayoritariamente en la reducción de las obligaciones a cargo de las empresas, como muestra este cuadro:

Evolución de los tipos de cotización por contingencias comunes del Régimen General										Tipo de cotización adicional Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)	
	1979-1980	1981	1982	1983	1984	1985-1992	1993-1994	1995 - hoy	Diferencia	2023	2024-2050 (período transitorio: crecimiento 0,2 puntos porcentuales/año) *desde 2029:
A cargo del empresario	29,15	28,14	27,28	25,8	24,3	24	24,4	23,6	-5,55	0,5	1,0
A cargo del trabajador	5,15	4,96	4,82	4,8	4,8	4,8	4,9	4,7	-0,45	0,1	0,2
Total	34,3	33,1	32,1	30,6	29,1	28,8	29,3	28,3	-6,00	0,6	1,2

Fuentes: elaboración propia CCOO, datos Seguridad Social

Más ingresos, más protección, más certezas

Hay que indicar que el MEI es una cotización finalista destinada íntegramente a dotar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social para su utilización coincidiendo con los momentos de mayor tensión de gasto del sistema, de manera que no sea necesario acudir a otras medidas de recorte del gasto o incremento de ingresos para contribuir a la sostenibilidad del mismo, en tanto tenga disponibilidad de fondos en los límites que establece la Ley.

El efecto de recaudación que de manera progresiva desplegará esta cotización puede observarse con detalle en el siguiente cuadro:

RECAUDACIÓN ESTIMADA MEI (2023-2050)				
AÑO	Tipo cotización MEI (%)	Recaudación anual MEI (Millones €)	Recaudación anual MEI (% PIB)	Recaudación acumulada MEI (% PIB)
2023	0,6	2.756,18 €	0,21%	0,21%
2024	0,7	3.215,55 €	0,24%	0,45%
2025	0,8	3.674,91 €	0,28%	0,73%
2026	0,9	4.134,28 €	0,31%	1,04%
2027	1,0	4.593,64 €	0,35%	1,38%
2028	1,1	5.053,00 €	0,38%	1,76%
2029	1,2	5.512,37 €	0,41%	2,18%
2030	1,2	5.512,37 €	0,41%	2,59%
2031	1,2	5.512,37 €	0,41%	3,01%
2032	1,2	5.512,37 €	0,41%	3,42%
2033	1,2	5.512,37 €	0,41%	3,84%
2034	1,2	5.512,37 €	0,41%	4,25%
2035	1,2	5.512,37 €	0,41%	4,67%
2036	1,2	5.512,37 €	0,41%	5,08%
2037	1,2	5.512,37 €	0,41%	5,50%
2038	1,2	5.512,37 €	0,41%	5,91%
2039	1,2	5.512,37 €	0,41%	6,33%
2040	1,2	5.512,37 €	0,41%	6,74%
2041	1,2	5.512,37 €	0,41%	7,16%
2042	1,2	5.512,37 €	0,41%	7,57%
2043	1,2	5.512,37 €	0,41%	7,98%
2044	1,2	5.512,37 €	0,41%	8,40%
2045	1,2	5.512,37 €	0,41%	8,81%
2046	1,2	5.512,37 €	0,41%	9,23%
2047	1,2	5.512,37 €	0,41%	9,64%
2048	1,2	5.512,37 €	0,41%	10,06%
2049	1,2	5.512,37 €	0,41%	10,47%
2050	1,2	5.512,37 €	0,41%	10,89%

Fuente: elaboración propia CCOO a partir del informe económico financiero de la Seguridad Social 2023.

De modo que el MEI, al final del periodo (año 2050), será capaz de acumular una dotación inicial equivalente a unos 145.000 millones de euros (10,89% del PIB actual), sin computar los intereses que podrían derivarse de la inversión que podrían ir produciéndose a lo largo del periodo.

Este dato resulta especialmente relevante cuando lo comparamos con los recursos que llegó a acumular el Fondo de Reserva en la etapa anterior, donde llegó a alcanzar un patrimonio de 66.000 millones de euros (rendimientos incluidos), que equivalía aproximadamente al 6% del PIB de aquel momento.

Construimos • *un futuro*
con **pensiones**
más ingresos, más protección, más certezas



No obstante, hemos de tener en cuenta que los recursos derivados del MEI tienen como objetivo resolver, desde el Fondo de Reserva, las necesidades adicionales de financiación que pueda precisar el sistema como consecuencia de la creciente tensión demográfica que se deriva de la llegada de la generación del baby-boom a las edades de jubilación.

Por ello, la reforma ha previsto un escenario de disposiciones acomodado a la evolución demográfica, tal y como se presenta en el cuadro de la siguiente página.

RECAUDACIÓN ESTIMADA MEI Y ESCENARIO DE DISPOSICIONES (2023-2053)						
AÑO	TIPO DE COTIZACIÓN MEI (%)	RECAUDACIÓN ANUAL MEI (MILLONES €)	RECAUDACIÓN ANUAL MEI (% PIB)	RECAUDACIÓN ACUMULADA MEI (% PIB)	DISPOSICIÓN MÁXIMA PREVISTA DEL FONDO DE RESERVA (% PIB)	DOTACIÓN FONDO DE RESERVA DESCONTADA LA DISPOSICIÓN MÁXIMA PREVISTA (% PIB)
2023	0,6	2.756,18 €	0,21%	0,21%		0,21%
2024	0,7	3.215,55 €	0,24%	0,45%		0,45%
2025	0,8	3.674,91 €	0,28%	0,73%		0,73%
2026	0,9	4.134,28 €	0,31%	1,04%		1,04%
2027	1	4.593,64 €	0,35%	1,38%		1,38%
2028	1,1	5.053,00 €	0,38%	1,76%		1,76%
2029	1,2	5.512,37 €	0,41%	2,18%		2,18%
2030	1,2	5.512,37 €	0,41%	2,59%		2,59%
2031	1,2	5.512,37 €	0,41%	3,01%		3,01%
2032	1,2	5.512,37 €	0,41%	3,42%		3,42%
2033	1,2	5.512,37 €	0,41%	3,84%	0,10%	3,74%
2034	1,2	5.512,37 €	0,41%	4,25%	0,12%	4,03%
2035	1,2	5.512,37 €	0,41%	4,67%	0,15%	4,30%
2036	1,2	5.512,37 €	0,41%	5,08%	0,17%	4,54%
2037	1,2	5.512,37 €	0,41%	5,50%	0,19%	4,77%
2038	1,2	5.512,37 €	0,41%	5,91%	0,22%	4,96%
2039	1,2	5.512,37 €	0,41%	6,33%	0,25%	5,13%
2040	1,2	5.512,37 €	0,41%	6,74%	0,28%	5,26%
2041	1,2	5.512,37 €	0,41%	7,16%	0,46%	5,22%
2042	1,2	5.512,37 €	0,41%	7,57%	0,50%	5,13%
2043	1,2	5.512,37 €	0,41%	7,98%	0,54%	5,00%
2044	1,2	5.512,37 €	0,41%	8,40%	0,77%	4,65%
2045	1,2	5.512,37 €	0,41%	8,81%	0,82%	4,24%
2046	1,2	5.512,37 €	0,41%	9,23%	0,87%	3,79%
2047	1,2	5.512,37 €	0,41%	9,64%	0,91%	3,29%
2048	1,2	5.512,37 €	0,41%	10,06%	0,86%	2,85%
2049	1,2	5.512,37 €	0,41%	10,47%	0,84%	2,42%
2050	1,2	5.512,37 €	0,41%	10,89%	0,82%	2,02%
2051	1,2	5.512,37 €	0,41%	11,30%	0,53%	1,90%
2052	1,2	5.512,37 €	0,41%	11,72%	0,51%	1,81%
2053	1,2	5.512,37 €	0,41%	12,13%	0,50%	1,72%

Fuente: elaboración propia CCOO a partir de datos informe económico financiero de la Seguridad Social de 2023.

El escenario de disposiciones planteado en el acuerdo permitiría incluso extender el efecto de cobertura que ofrece el Fondo de Reserva más allá del año 2050 (último año previsto para la recaudación del MEI), hasta el año 2053 en el que aún mantendría un importe mínimo equivalente al 0,5% del PIB.

Continuando con este mismo planteamiento, en el cuadro anterior se presenta la evolución del Fondo de Reserva hasta el año 2053, manteniendo el escenario de disposiciones y la recaudación del MEI, lo que permitiría extender los efectos de esta reserva hasta pasado el momento de máxima exigencia asociada al efecto demográfico derivado del baby-boom, entrando incluso en los primeros años de la fase de estabilización del gasto posterior y previa al descenso del mismo en los años siguientes.

1.3 Cotización solidaria para salarios superiores a la base máxima

Como se señalaba en el apartado relativo al incremento de las bases máximas de cotización, los salarios altos no cotizan por todo su salario sino solo por el equivalente a la base máxima de cotización. Con el incremento progresivo de las bases máximas cotizarán por más salario, pero seguirá habiendo una parte del salario por encima de las bases máximas.

Para esas personas se fija una cotización adicional de solidaridad desde el año 2025 que afectará a la parte de salario que sobrepase la base máxima de cotización, que al no formar parte de dicha base no se considerará para acreditar derecho al cobro de prestaciones.

En nuestro ordenamiento ya existen este tipo de cotizaciones de solidaridad como, por ejemplo, la que realizan quienes compatibilizan el percibo de la pensión de jubilación y el trabajo remunerado a través de la modalidad de jubilación activa. En este caso la cuota de solidaridad está establecida en el 9% de la base de cotización de contingencias comunes que se derive de los salarios y retribuciones obtenidos (7% a cargo de la empresa y 2% a cargo del trabajador/a).

En el caso de la cotización solidaria que ahora se pone en marcha para salarios superiores a la base máxima se ha previsto un calendario progresivo de implantación en el tipo de cotización que les será aplicable, además del establecimiento de un tipo de cotización de carácter progresivo en función de la cuantía de los salarios a los que ha de aplicarse.

Los salarios que se verán afectados por esta medida serán aquellos que superan actualmente la base máxima de cotización establecida en 53.946 euros anuales. Dicha referencia se irá actualizando en base a la nueva fórmula de actualización de la base máxima de cotización (crecerá con la inflación interanual media registrada más 1,2% adicional hasta el año 2050), de modo que en el año 2025, el primero en el que se aplicará la medida, los salarios que

Más ingresos, más protección, más certezas

se verán afectados serán los que actualmente se sitúan entre 55.000 y 60.000 euros, y al final del periodo transitorio, en el año 2045, los que actualmente superan los 74.000 euros anuales aproximadamente.

Así, la cuota de solidaridad será el resultado de aplicar un tipo de cotización en los siguientes tramos de salario:

- Tipo de cotización del 5,5% a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento.
- Tipo de cotización del 6% a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento.
- Tipo de cotización del 7% a la parte de retribución que supere el anterior tramo.

Se prevé igualmente que la distribución del tipo de cotización entre empresario y persona trabajadora mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes (esto es, una proporción de 5 a 1), y que los anteriores tipos de cotización se desplegarán de forma progresiva atendiendo al siguiente periodo transitorio:

Año	Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima	Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50% adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50% adicional de la base máxima
	Tipo cotización %	Tipo cotización %	Tipo cotización %
2025	0,92	1	1,17
2026	1,15	1,25	1,46
2027	1,38	1,5	1,75
2028	1,60	1,75	2,04
2029	1,83	2	2,33
2030	2,06	2,25	2,63
2031	2,29	2,5	2,92
2032	2,52	2,75	3,21
2033	2,75	3	3,50
2034	2,98	3,25	3,79
2035	3,21	3,5	4,08
2036	3,44	3,75	4,38
2037	3,67	4	4,67
2038	3,90	4,25	4,96
2039	4,13	4,5	5,25
2040	4,35	4,75	5,54
2041	4,58	5	5,83
2042	4,81	5,25	6,13
2043	5,04	5,5	6,42
2044	5,27	5,75	6,71
2045	5,50	6,00	7,00

La reforma de las pensiones, medida a medida

Este esquema de cotización sustituye finalmente al que inicialmente se barajó en el marco del diálogo social que preveía un tipo único del 6%, sujeto igualmente a un ritmo de implantación progresiva en el mismo marco temporal que el finalmente establecido. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha estimado que el impacto recaudatorio de ambas posibilidades es el mismo. En los cálculos realizados en su momento, se preveía que la cuota de solidaridad permitirá acumular recursos adicionales hasta 2,14% del PIB en el momento de máxima exigencia demográfica (año 2050¹), como se muestra en el cuadro siguiente:

RECAUDACIÓN ESTIMADA DE LA CUOTA DE SOLIDARIDAD DE SALARIOS SUPERIORES A LA BASE MÁXIMA (2025-2050)			
AÑO	Tipo de cotización solidaria (%)	Recaudación anual de la cuota (Millones €)	Recaudación anual de la cuota (% PIB)
2023			
2024			
2025	1,00%	371,63 €	0,03%
2026	1,25%	455,49 €	0,03%
2027	1,50%	535,93 €	0,04%
2028	1,75%	613,03 €	0,05%
2029	2,00%	686,89 €	0,05%
2030	2,25%	757,59 €	0,06%
2031	2,50%	825,22 €	0,06%
2032	2,75%	889,86 €	0,07%
2033	3,00%	951,57 €	0,07%
2034	3,25%	1.010,46 €	0,08%
2035	3,50%	1.066,62 €	0,08%
2036	3,75%	1.120,12 €	0,08%
2037	4,00%	1.171,04 €	0,09%
2038	4,25%	1.219,48 €	0,09%
2039	4,50%	1.265,52 €	0,10%
2040	4,75%	1.309,30 €	0,10%
2041	5,00%	1.350,91 €	0,10%
2042	5,25%	1.390,39 €	0,10%
2043	5,50%	1.427,82 €	0,11%
2044	5,75%	1.463,27 €	0,11%
2045	6,00%	1.496,85 €	0,11%
2046	6,00%	1.467,41 €	0,11%
2047	6,00%	1.438,54 €	0,11%
2048	6,00%	1.410,28 €	0,11%
2049	6,00%	1.382,64 €	0,10%
2050	6,00%	1.355,62 €	0,10%
Recaudación total acumulada			2,14%
Fuente: elaboración propia CCOO a partir datos MCVL-2021			

1. Si bien la medida continúa pasado dicho año.

1.4 El conjunto de medidas de refuerzo de ingresos adoptados en la primera fase, más las que se derivan de la anteriores reformas acordadas, garantizan la sostenibilidad y suficiencia del sistema público de pensiones

EN RESUMEN: El conjunto de reformas realizadas en las distintas fases del acuerdo, **refuerzan los ingresos del sistema**. Por un lado, mediante las transferencias públicas al completarse la separación de fuentes y asumir el Estado su papel como garante del sistema por importe de 19.888 millones de euros en 2023 (el 1,5% del PIB). De otro lado, con las nuevas medidas de ingreso de esta fase, MEI, destope de Bases de Cotización y Cuota de Solidaridad que en 2050 alcanzarán un importe del 0,73% del PIB, descontando el efecto de la subida de la pensión máxima y de manera acumulada, del 17,23%.

** En el caso del destope y de la Cuota de Solidaridad se realizan las estimaciones a partir de la MCVL 2021, por lo que el resultado puede diferir de otros cálculos realizados con distintas fuentes estadísticas o, como el caso del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, con datos completos y casi a tiempo real.*

Garantizamos
las pensiones



2

MEDIDAS DE REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO

Las prestaciones de Seguridad Social son un reflejo de las carreras profesionales de las personas trabajadoras, de manera que la brecha de género que registra el mercado de trabajo es causa principal de la diferencia en las prestaciones sociales a las que posteriormente acceden.

Tanto las condiciones de empleo que sufren las mujeres (menor tasa de actividad, mayor contratación a tiempo parcial, más desempleo, reconocimiento masculinizado de complementos,...), como las condiciones de trabajo (trabajos en sectores y actividades menos valoradas y la segmentación horizontal y vertical del trabajo) provocan una serie de brechas en el empleo que, aunque tienden a reducirse mediante la actuación sindical en el marco del diálogo social y la negociación colectiva, tienen que recorrer aún un amplio camino hasta alcanzar la plena equiparación con los hombres.

Fruto de todo lo anterior, las prestaciones de Seguridad Social presentan también una brecha de género que cabe establecer, principalmente, en una doble dimensión: respecto del acceso a prestaciones contributivas propias (singularmente la jubilación) y respecto a la cuantía media de las mismas.

En relación a la primera brecha, la dificultad que tradicionalmente han tenido varias generaciones de mujeres para reunir carreras de cotización suficientes con las que acceder a pensiones de jubilación propias, ha obligado a que su protección social se haya establecido principalmente a través de la pensión de viudedad o, en ocasiones, a través de la pensión a favor de familiares. Prestaciones que, por su propia definición, sólo garantizan una parte de la protección que ofrecen las pensiones de jubilación. Precisamente al comparar las cuantías medias de las prestaciones a las que acceden mayoritariamente cada uno de los sexos es dónde se puede apreciar una diferencia de cuantías que alcanza el 49%. Si bien la causa última de esta brecha no es tanto la diferencia de cuantías, ya que comparamos prestaciones no homogéneas, cuanto el acceso a prestaciones contributivas propias.

En todo caso, cabría establecer que la brecha de género en relación al acceso a la pensión de jubilación puede cuantificarse en el hecho de que, del total de pensiones de jubilación en vigor, sólo el 40% han sido causadas por mujeres trabajadoras.

En relación a la dimensión propiamente económica de la brecha de género en las pensiones, y tomando como referencia la pensión de jubilación por ser la que tiene una relación más directa de contributividad, también debemos señalar que las mismas brechas en el empleo despliegan efectos también sobre la brecha de las cuantías de pensión.

En este sentido debemos, a su vez, diferenciar la brecha de género que presentan las pensiones de jubilación actualmente en vigor (causadas mayoritariamente por personas de generaciones de mayor edad) y las que registran las nuevas altas de jubilación (causadas por las personas que acceden actualmente a esta prestación).

Cabe así establecer la brecha de género en la cuantía de las pensiones de jubilación actualmente en vigor en el 32% y en las nuevas altas en el 21%.

Conscientes de esta situación, **la acción sindical de CCOO se ha orientado en una doble dirección:**

- 1 De un lado, luchando por la supresión de las causas originales de la brecha de género en el mercado de trabajo, tanto las de carácter propiamente laboral (vinculadas a la legislación laboral, convenios colectivos, etc.) como las de origen socio-cultural (políticas de igualdad, corresponsabilidad, etc.).
- 2 En paralelo, nuestra acción sindical ha intentado orientar la legislación de Seguridad Social también con el mismo objetivo, tanto intentando reducir el impacto que la brecha de género ya ha desplegado sobre las carreras de cotización producidas (mejorando determinadas prestaciones para reducir las diferencias que presentan las causadas por mujeres respecto de las de los hombres²), como orientando determinadas prestaciones para la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional y personal³ y contribuir así a combatir una de las principales fuentes de brecha laboral (que no la única).

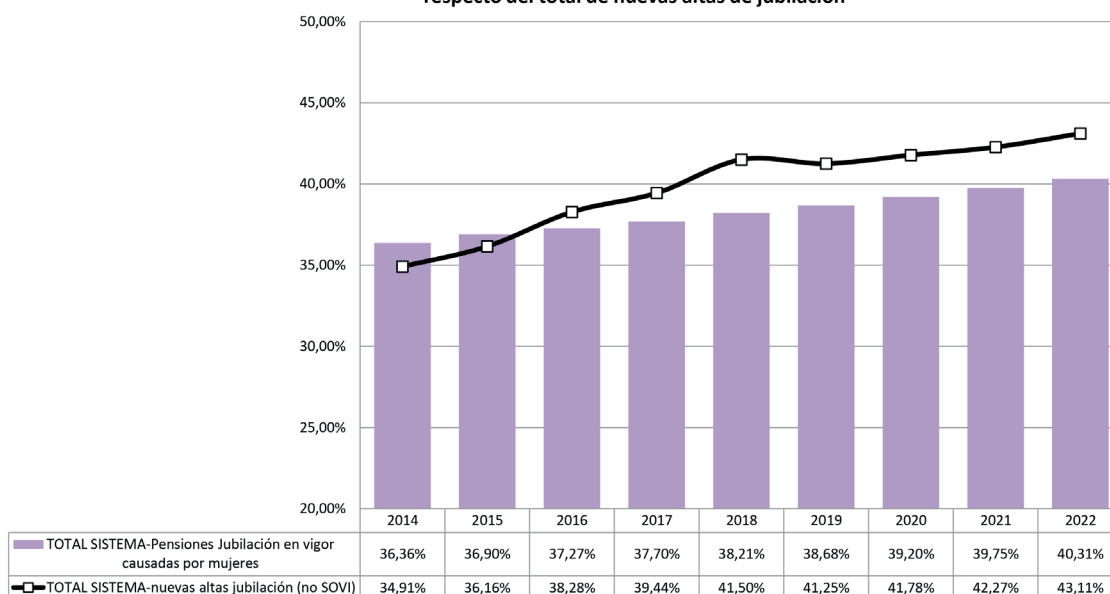
El efecto combinado de ambas líneas de actuación sindical está teniendo como consecuencia una reducción de la brecha de género sobre las prestaciones de Seguridad Social que se explica por la propia mejora de las carreras de cotización de las mujeres trabajadoras.

Sólo en la última década, el crecimiento del número de mujeres que han generado derecho a pensión de jubilación se ha incrementado en unos 10 puntos porcentuales, y ya suponen cerca del 45% de las nuevas altas de jubilación que se registran cada año; se trata, sin duda de una senda que tiende a confluir en una situación de plena igualdad con los hombres.

2. Por ejemplo, mediante complementos como el de reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas, complementos a mínimos, el nuevo sistema de garantía de suficiencia de las pensiones mínimas, periodos reconocidos como cotizados para ayudar a completar carreras de cotización, etc.

3. Quizá el ejemplo más claro sea el de la reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad en la nueva prestación de nacimiento y cuidado del menor, en el que se establece con carácter obligatorio el descanso de los dos progenitores, aunque también cabría mencionar la reorientación general que desde 2007 han sufrido el conjunto de prestaciones familiares, que han pasado de un esquema tradicional que exclusivamente pretendía proteger económicamente a las familias con hijos a convertir estas prestaciones en herramientas que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional.

Evolución de la brecha de género - acceso a la pensión de Jubilación
porcentaje que representa las pensiones causadas por mujeres
respecto del total de nuevas altas de jubilación



Fuente: elaboración propia CCOO, a partir de datos de Seguridad Social

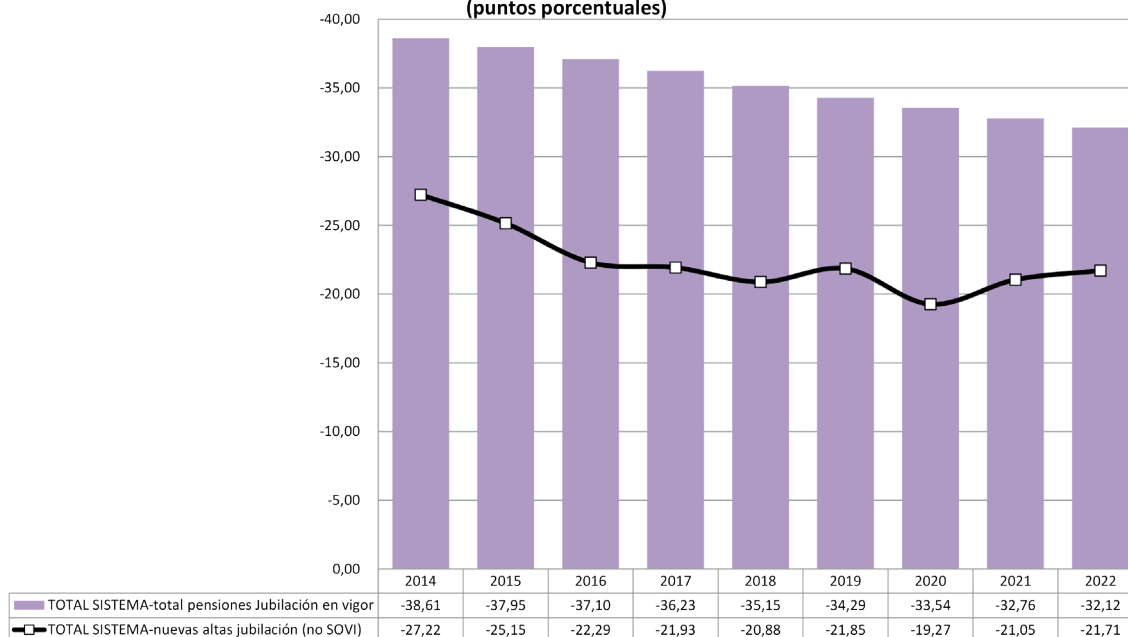
Esta línea de acción sindical también ha contribuido a una evolución positiva en la reducción de la brecha de género relativa a la cuantía de las pensiones de jubilación, tanto en el conjunto de pensiones en vigor como, más acentuado aún, en el caso de las nuevas altas de jubilación; si bien en ritmos aún insuficientes y con la prevención que merece el fenómeno que se ha registrado coincidiendo con el COVID (año 2020) en el que esta tendencia ha sufrido un parón cuyas causas y alcance hemos aún de analizar con mayor detenimiento.

Como señalábamos antes, las sucesivas reformas acordadas desde el diálogo social en las que ha participado CCOO, se han orientado tanto a la supresión de las causas últimas que originan la brecha en el empleo como a intentar minorar los efectos que aquellas despliegan sobre las prestaciones de Seguridad Social.

La segunda fase de la reforma de pensiones ha continuado también profundizando esta línea de actuación sindical transversal, incorporando una amplia batería de medidas expresamente orientadas a la reducción del impacto de la brecha de género en las prestaciones de Seguridad Social; y a la que, además, hay que añadir la formulación que de forma intencionada se ha dado a otras medidas complementarias para que también actúen con este mismo objetivo (caso, por ejemplo, de la garantía de suficiencia de las pensiones mínimas y pensiones no contributivas, la reformulación del periodo de cálculo, etc., que se explican con detalle en otros apartados de este trabajo).

Brecha de género - cuantía pensión jubilación

Diferencia de las cuantías de las pensiones causadas por mujeres respecto de las de los hombres
(puntos porcentuales)



Fuente: elaboración propia CCOO, a partir de datos de Seguridad Social

2.1 Nueva fórmula de integración de lagunas

Dentro de las medidas de solidaridad que caracterizan nuestro sistema público de pensiones se encuentra la integración de lagunas (periodos en los que no se ha podido cotizar, pero que al estar dentro del período de cálculo de la pensión el sistema “computa” con una base de cotización teórica diferente a la real, que fue 0, para que la cuantía de la pensión final sea más alta).

La mejora de la fórmula de integración de lagunas beneficia especialmente a las mujeres, que son las que mayoritariamente tienen carreras laborales más precarias y discontinuas.

Las lagunas de cotización se producen, así, en los meses naturales en los que no ha habido cotización, aunque para facilitar la explicación de la fórmula solemos utilizar de manera combinada la referencia mensual, que es la que establece la legislación, con su equivalente anual, sólo con fines didácticos.

Actualmente, la fórmula de integración de lagunas establece que los primeros 48 meses (4 años) de lagunas se “integran” computándolos por el 100% de la base mínima de cotización y el resto por el 50% de dicha referencia.

La reforma incluye dos mejoras sustantivas en esta fórmula de integración de lagunas que comenzarán a operar a partir del año 2026 (coincidiendo con la puesta en marcha de la

nueva fórmula de integración de lagunas):

- 1 De un lado, iguala la fórmula de integración de lagunas para las personas con contrato a tiempo parcial y fijo-discontinuo con la regla general, de manera que a partir de ahora se integrarán en la misma cuantía que lo hace quienes tienen contrato a jornada completa. Antes de la reforma, las lagunas de cotización de estas personas trabajadoras se integraban aplicando la fórmula general reducida proporcionalmente hasta el porcentaje de jornada que tuvieron en el último contrato de trabajo previo a la laguna de cotización.
- 2 De otro lado, también comenzará a operar la nueva fórmula que establece que las mujeres con lagunas de cotización accederán a una mejora de la regla general, de manera que el sistema integrará los primeros 60 meses (5 años) de laguna 60 meses (5 años) con el 100% de la base mínima de cotización y 24 meses adicionales (2 años) con el 80% de la base mínima, y el resto de lagunas con el 50% de dicha referencia.

Las mujeres trabajadoras con contrato a tiempo parcial y/o fijo-discontinuo, que tradicionalmente son expresión de las fórmulas más precarizadas de empleo, se verán ahora doblemente beneficiadas por estas medidas en la fórmula de integración de lagunas.

A este efecto se añadirá, cuando comience a desplegarse la nueva fórmula de período de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, hasta completarse en 2038 y para las personas a las que resulte más beneficiosa esta opción de período de cálculo, el desechar una parte del mismo (24 mensualidades a partir de 2038). Desde 2044, se aplicará con carácter general.

2.2 Nuevos periodos reconocidos como cotizados

A partir de ahora todos los casos de reducción de jornada o excedencia que estén vinculados a cuidados de hijos, menores o familiares de hasta segundo grado se considerarán como cotizados al 100% hasta los primeros 3 años. Aunque es una medida orientada a la corresponsabilidad y, por tanto, reconocida tanto para mujeres como para hombres, reconoce efectos retroactivos para situaciones que se produjeron antes de su aprobación y podrá beneficiar especialmente a las mujeres que tradicionalmente han desarrollado el rol de cuidadoras.

La medida supone ampliar la protección de los actuales 2 años reconocidos como cotizados en el caso de reducción de jornadas por cuidado de hijos y menores, y desde el primer año en el caso de excedencia y reducción de jornadas por cuidado de familiares de hasta segundo grado. Cada año más de 5.000 personas, casi todas mujeres, están viendo reconocidos estos periodos -que ahora serán mayores- para completar sus carreras de cotización y mejorar así la cuantía de su pensión final de jubilación o incapacidad permanente.

En el cuadro adjunto pueden consultarse los principales periodos reconocidos como cotizados desde la entrada en vigor de la nueva reforma:

PRESTACIONES FAMILIARES (CONTRIBUTIVAS)	Periodos de tiempo reconocidos como cotizados
Periodos reconocidos por cuidado de hijos con interrupción de la carrera de cotización (art. 236 LGSS)	Hasta 270 días (9 meses)
Excedencia cuidado de hijos (art. 237.1 LGSS)	Hasta 3 años por cada hijo
Reducción de jornada por cuidado de hijos (art. 237.3 LGSS)	3 primeros años reconocidos como cotizados al 100% de jornada (antes 2 años)
Excedencia cuidado de familiares (art. 237.2 LGSS)	Hasta 3 años por cada familiar (antes 1 año)
Reducción de jornada por cuidado de familiares (art. 237.2 LGSS)	Hasta 3 años por cada familiar (antes 1 año)
Nacimiento y maternidad no disfrutada (art. 235 LGSS)	112 días

Para poder hacernos una idea del impacto que puede desplegar esta medida, basta con señalar que cada año reconocido como cotizado genera derecho aproximadamente a un 2% de la cuantía de la pensión final; de modo que los periodos de 3 años pueden generar derecho a una mejora aproximada del 6% en la cuantía final de la pensión.

Del mismo modo, la garantía del mantenimiento del 100% de la base de cotización en los supuestos de reducción de jornada posibilita la supresión del impacto negativo que tendría una reducción de la base de cotización, que ahora no se produce. En lo que respecta al reconocimiento como cotizados de los periodos de excedencia (hasta tres años) hay que considerar que la base de cotización reconocida es la equivalente a la media de los seis meses inmediatamente anteriores a la excedencia, lo que permite con carácter general agregar bases de cotización de calidad al periodo de cálculo de la pensión de estar la excedencia en dicho periodo.

2.3 Incremento de la cuantía del complemento de brecha de género de las pensiones

El complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones se negoció en el marco del diálogo social en 2019. Ahora se incrementa su cuantía, demanda que hemos mantenido desde su creación. La medida supone que el complemento de brecha de género en las pensiones se incremente en un 10% adicional a la revalorización anual que registren las pensiones, durante los años 2024 y 2025.

Actualmente hay unas 410.000 pensiones con complemento de brecha de género reconocido. Cada año se reconoce este complemento a unas 82.000 nuevas mujeres pensionistas. La cuantía actual del complemento es de 30,8 € por hijo, situándose al finalizar 2025, con el incremento de la inflación prevista más ese 10% adicional, en el entorno de los 36 € por 14 pagas, por hijo.

3

SISTEMA DE GARANTÍA DE SUFICIENCIA DE LAS PENSIONES MÍNIMAS

La suficiencia de las pensiones públicas es uno de los objetivos fundamentales del sistema público de Seguridad Social establecido en la Constitución (art. 41), junto a la revalorización periódica de las pensiones (art. 50). Sin embargo, en la mayoría de las veces, la concreción de estas referencias ha estado reservada al legislador y, por tanto, al gobierno de turno.

Sólo a partir de la reforma de pensiones de 1996 la referencia al mandato genérico de “revalorización” de las pensiones se concretó en una fórmula que, por primera vez, vinculaba el incremento de las pensiones a la inflación registrada garantizando así de forma automática el mantenimiento del poder de compra de estas prestaciones.

Esta primera referencia para la revalorización de pensiones vinculada a la inflación es la que ha servido después para actualizar sucesivamente la fórmula de revalorización hasta que en la primera fase de la reforma (julio 2021) se ha terminado vinculando al IPC promedio registrado anualmente como referencia para garantizar el cumplimiento efectivo del mandato constitucional recogido en el art. 50 de revalorización periódica de las pensiones.

De la misma forma, la segunda fase de esta reforma ha concretado, por primera vez en nuestra legislación, la dimensión de suficiencia de las pensiones a la que mandata el art. 41 de la Constitución. En este caso, se ha acordado establecer como suelo mínimo de las prestaciones la referencia al umbral de riesgo de pobreza que cada año publica el Instituto Nacional de Estadística a través de la Encuesta de Condiciones de Vida.

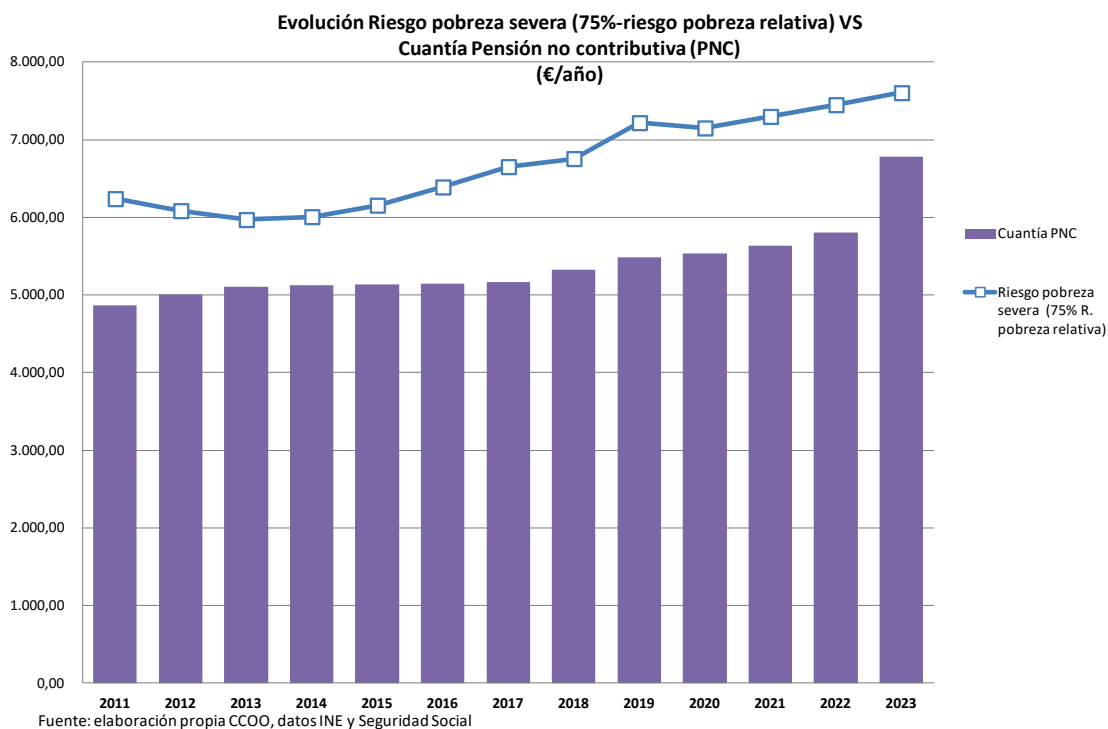
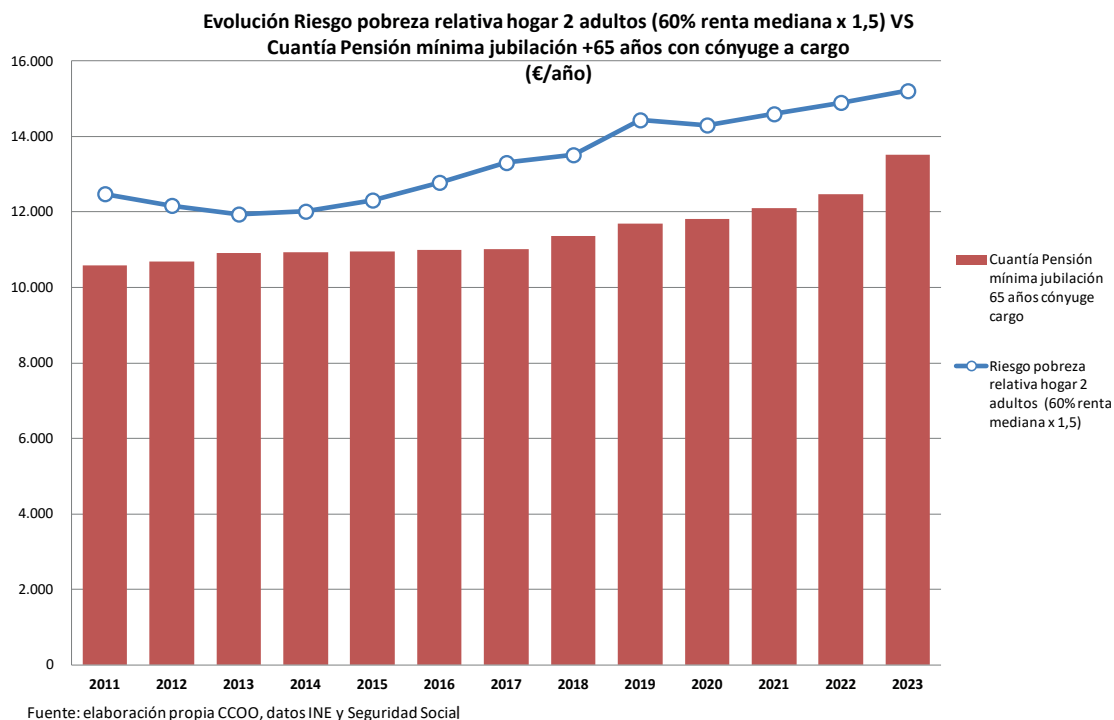
En concreto, con el objetivo de preservar el actual modelo de Seguridad Social ordenado alrededor de dos niveles de protección diferenciados⁴: el primero de carácter contributivo, o profesional, y un segundo nivel básico, o asistencial. De modo que para las prestaciones contributivas para mayores de 65 años se ha establecido como suelo mínimo la referencia del umbral de riesgo de pobreza relativa (establecido en el 60% de la mediana de ingresos) y en el caso de las pensiones no contributivas en el umbral de riesgo de pobreza severa (en este caso referenciado de forma específica en el 75% del umbral del riesgo de pobreza relativa⁵).

Para dimensionar adecuadamente el impacto de esta garantía de suficiencia en las pensiones públicas, bastaría con señalar que, de haberse implantado esta garantía durante la década precedente, coincidiendo con los momentos más duros de la crisis financiera, hubiese

4. Sobre la premisa de garantizar un nivel de suficiencia adecuado en todos los niveles de protección social, la principal diferenciación entre ambos niveles de protección radica en la conveniencia de poner en valor la contribución que las personas trabajadoras han hecho a través de sus cotizaciones durante su vida laboral.

5. La utilización de esta referencia específica permite que la resultante sea un umbral de riesgo de pobreza severa (equivalente al 45% de la renta mediana) que resulta superior al que habitualmente se toma como referencia para este indicador (que suele oscilar entre el 20% y el 40% de la renta mediana, según las fuentes que se utilicen).

supuesto un incremento de la pensión mínima contributiva de jubilación con cónyuge a cargo del entorno de 2.500 euros/año, y de hasta 1.700 euros/año en el caso de las pensiones no contributivas.



3.1 Sistema de garantía de suficiencia, incremento adicional de pensiones mínimas y ritmo de implantación de la nueva garantía

Como se explicaba antes, en la nueva regulación, en el caso de las pensiones mínimas contributivas, se toman como referencia general las pensiones de jubilación para mayores de 65 años con cónyuge a cargo. Para determinar la “garantía de suficiencia” de estas pensiones, se toma como referencia el umbral de riesgo de pobreza relativa establecido cada año por el INE (60% de la mediana de renta) multiplicado por 1,5 veces⁶.

En el caso de las pensiones no contributivas la garantía de suficiencia se establece en relación al umbral de riesgo de pobreza severa, si bien en este caso, hemos acordado que tal referencia se establezca en base al 75% de la referencia del umbral de riesgo de pobreza relativa, de modo que la resultante se sitúa en un umbral de renta superior al que tradicionalmente se utiliza como referencia para este indicador.

La referencia al umbral de riesgo de pobreza será la última publicada por el INE en la correspondiente Encuesta de Condiciones de Vida, actualizada en base al promedio de crecimiento interanual que haya registrado este mismo indicador en los últimos 8 ejercicios.

A partir de estas referencias generales, el acuerdo prevé la actualización de todas las cuantías de pensión mínima con las siguientes particularidades:

- **Todas las pensiones mínimas y pensiones no contributivas** (2,6 millones en total) se incrementarán durante los próximos 4 años en una cuantía superior a la inflación media que servirá de referencia para revalorizar todas las pensiones públicas. La cuantía final de incremento dependerá de la modalidad de la pensión de la que se trate de acuerdo con las consideraciones que se explican después.
- Se equiparan desde el año 2024 las cuantías mínimas de **todas las pensiones de jubilación con cónyuge a cargo**, con respecto a la evolución que tengan las de mayores de 65 años. Se consigue de esta forma equiparar la protección social que tienen los pensionistas de jubilación anticipada involuntaria (con edades de entre 60 a 64 años) cuando tienen cónyuge a cargo. Antes de esta reforma tenían pensiones de cuantía inferior hasta que alcanzaban la edad de 65 años. De manera que en 2024 experimentarán un incremento interanual próximo al 14%⁷.
- Se equiparan desde el año 2024 las cuantías mínimas de **las pensiones de incapacidad permanente con cónyuge a cargo de titulares con edad de entre 60 y 64 años**, con respecto a la evolución que tengan las de mayores de 65 años. Antes de esta reforma tenían pensiones de cuantía inferior hasta que alcanzaban la edad de 65 años.

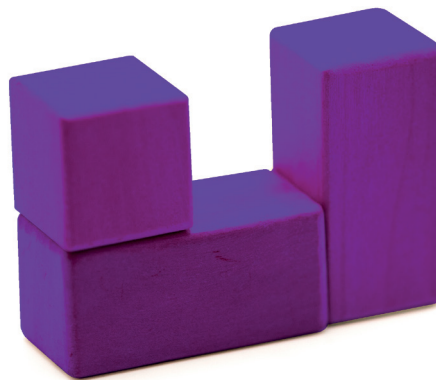
6. Se aplica aquí la equivalencia más alta (correspondiente a la metodología que utiliza Eurostat para establecer el riesgo de pobreza en hogares conformados por 2 adultos –escala OCDE modificada–) de entre las referencias habituales.

7. La cuantía final de incremento dependerá de la inflación media que se registre en el año 2023.

De manera que en 2024 experimentarán un incremento interanual próximo al 14%.

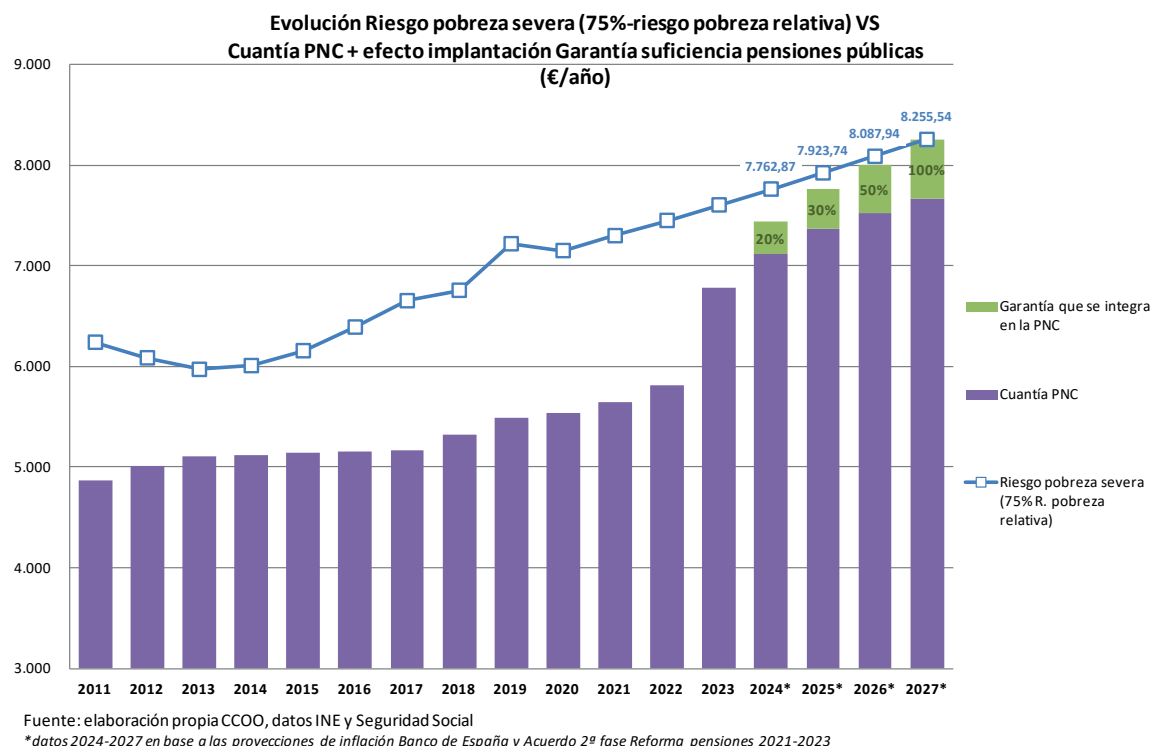
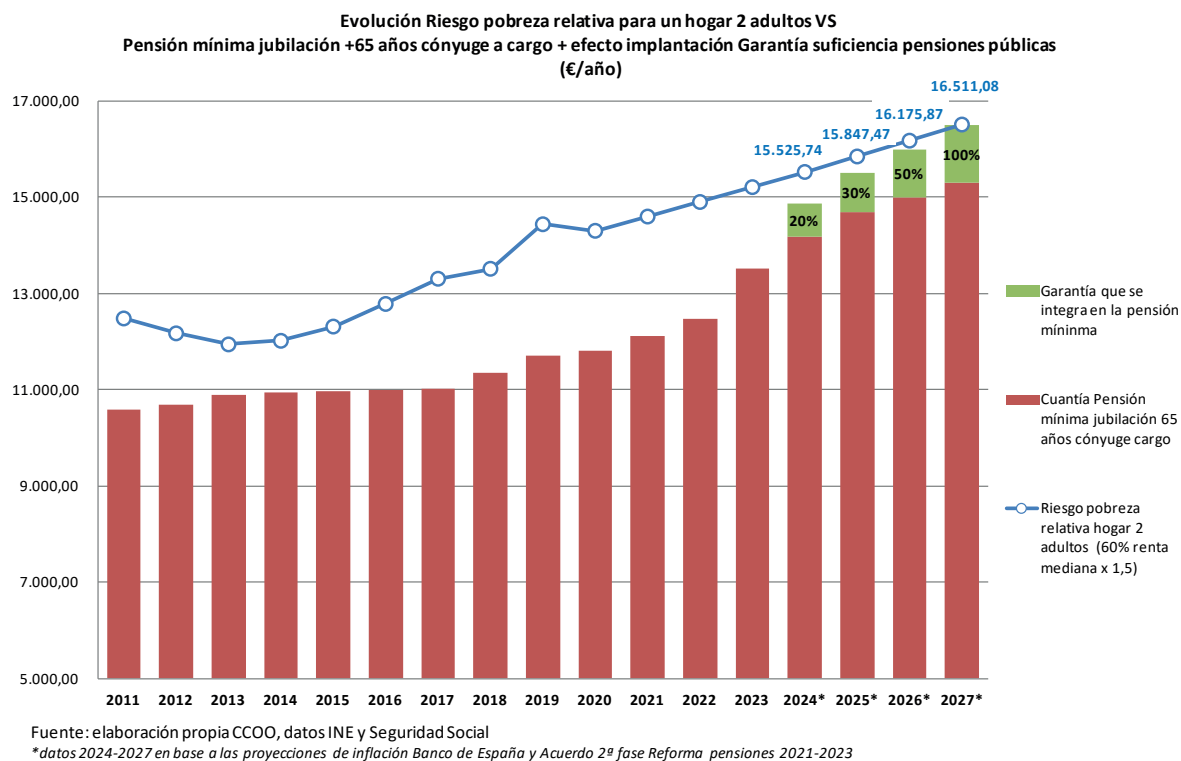
- Se equiparan desde el año 2024 las cuantías mínimas de **la pensión de viudedad con cargas familiares** con respecto a la evolución que tengan las pensiones de jubilación de mayores de 65 años. De manera que en 2024 experimentarán un incremento interanual próximo al 14%.
- **El resto de pensiones mínimas** se incrementarán durante los próximos 4 años por encima de la inflación media registrada en el año anterior en una cuantía que será la mitad de la establecida en el periodo transitorio (2024-2027) para completar la plena implantación de la garantía de suficiencia, que se describe en el apartado siguiente.
- **La nueva garantía de suficiencia de las pensiones mínimas y pensiones no contributivas** se implantará de forma progresiva durante los próximos 4 años, entre 2024 y 2027. De este modo, la diferencia entre el umbral de riesgo de pobreza que proceda en cada caso se integrará en la cuantía revalorizada de cada pensión atendiendo al siguiente ritmo:
 - En el año 2024 se integrará el 20% de la diferencia entre la cuantía revalorizada de la pensión mínima y el umbral de riesgo de pobreza que corresponda.
 - En el año 2025 se integrará el 30% de la diferencia entre la cuantía revalorizada de la pensión mínima y el umbral de riesgo de pobreza que corresponda.
 - En el año 2026 se integrará el 50% de la diferencia entre la cuantía revalorizada de la pensión mínima y el umbral de riesgo de pobreza que corresponda.
 - En el año 2027 se integrará el 100% de la diferencia entre la cuantía revalorizada de la pensión mínima y el umbral de riesgo de pobreza que corresponda.

año 2021
Recuperamos el
poder *adquisitivo*



La reforma de las pensiones, medida a medida

De esta forma, la garantía de suficiencia de las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas se implantará como muestran los siguientes gráficos:



El resultado material que desplegará este nuevo sistema de garantía de suficiencia puede apreciarse, en detalle, en el cuardo siguiente:

Periodo de implantación de la Garantía de suficiencia de las pensiones mínimas contributivas y pensiones no contributivas (2024-2027)

	Cuantía en vigor 2023		Cuantía 2024			Cuantía 2025			Cuantía 2026			Cuantía 2027			% Crecimiento acumulado 2023-2027
	€/año	€/mes	€/año	€/mes	% crecimiento año previo	€/año	€/mes	% crecimiento año previo	€/año	€/mes	% crecimiento año previo	€/año	€/mes	% crecimiento año previo	
JUBILACIÓN															
Titular con 65 o más años															
Con cónyuge a cargo	13.527	966,21	14.457	1.032,64	6,9	15.239	1.088,50	5,4	15.860	1.132,86	4,1	16.511	1.179,36	4,1	22,1%
Con cónyuge no a cargo	10.406	743,29	11.019	787,07	5,9	11.515	822,48	4,5	11.865	847,49	3,0	12.227	873,34	3,1	17,5%
Sin cony.: Unidad ec.unipersonal	10.963	783,07	11.609	829,19	5,9	12.131	866,51	4,5	12.500	892,85	3,0	12.881	920,08	3,1	17,5%
Titular menor de 65 años															
Con cónyuge a cargo	12.683	905,93	14.457	1.032,64	14,0	15.239	1.088,50	5,4	15.860	1.132,86	4,1	16.511	1.179,36	4,1	30,2%
Con cónyuge no a cargo	9.695	692,50	10.266	733,29	5,9	10.728	766,29	4,5	11.054	789,58	3,0	11.391	813,66	3,1	17,5%
Sin cony.: Unidad ec.unipersonal	10.256	732,57	10.860	775,72	5,9	11.349	810,63	4,5	11.694	835,27	3,0	12.050	860,75	3,1	17,5%
Titular con 65 años procedente de Gran invalidez															
Con cónyuge a cargo	20.290	1.449,29	21.686	1.548,96	6,9	22.859	1.632,75	5,4	23.790	1.699,29	4,1	24.767	1.769,04	4,1	22,1%
Con cónyuge no a cargo	15.610	1.115,00	16.528	1.180,60	5,9	17.272	1.233,72	4,5	17.797	1.271,23	3,0	18.340	1.310,00	3,1	17,5%
Sin cony.: Unidad ec.unipersonal	16.446	1.174,71	17.413	1.243,79	5,9	18.197	1.299,76	4,5	18.750	1.339,27	3,0	19.322	1.380,12	3,1	17,5%
INCAPACIDAD PERMANENTE															
Gran invalidez															
Con cónyuge a cargo	20.290	1.449,29	21.686	1.548,96	6,9	22.859	1.632,75	5,4	23.790	1.699,29	4,1	24.767	1.769,04	4,1	22,1%
Con cónyuge no a cargo	15.610	1.115,00	16.528	1.180,60	5,9	17.272	1.233,72	4,5	17.797	1.271,23	3,0	18.340	1.310,00	3,1	17,5%
Sin cony.: Unidad ec.unipersonal	16.445	1.174,64	17.413	1.243,79	5,9	18.197	1.299,76	4,5	18.750	1.339,27	3,0	19.322	1.380,12	3,1	17,5%
Absoluta															
Con cónyuge a cargo	13.527	966,21	14.457	1.032,64	6,9	15.239	1.088,50	5,4	15.860	1.132,86	4,1	16.511	1.179,36	4,1	22,1%
Con cónyuge no a cargo	10.406	743,29	11.019	787,07	5,9	11.515	822,48	4,5	11.865	847,49	3,0	12.227	873,34	3,1	17,5%
Sin cony.: Unidad ec.unipersonal	10.963	783,07	11.609	829,19	5,9	12.131	866,51	4,5	12.500	892,85	3,0	12.881	920,08	3,1	17,5%
Total de 60 a 64 años															
Con cónyuge a cargo	12.683	905,93	14.457	1.032,64	14,0	15.239	1.088,50	5,4	15.860	1.132,86	4,1	16.511	1.179,36	4,1	30,2%
Con cónyuge no a cargo	9.695	692,50	10.266	733,29	5,9	10.728	766,29	4,5	11.054	789,58	3,0	11.391	813,66	3,1	17,5%
Sin cony.: Unidad ec.unipersonal	10.963	783,07	11.609	829,19	5,9	12.131	866,51	4,5	12.500	892,85	3,0	12.881	920,08	3,1	17,5%
Total derivada de E.C. menor de 60 años															
Con cónyuge a cargo	8.082	577,29	8.558	611,29	5,9	8.943	638,80	4,5	9.215	658,22	3,0	9.496	678,29	3,1	17,5%
Con cónyuge no a cargo	8.012	572,29	8.484	605,99	5,9	8.866	633,26	4,5	9.135	652,51	3,0	9.414	672,42	3,1	17,5%
Sin cony.: Unidad ec.unipersonal	8.082	577,29	8.558	611,29	5,9	8.943	638,80	4,5	9.215	658,22	3,0	9.496	678,29	3,1	17,5%
VIUDEDAD															
Titular con cargas	12.683	905,93	14.457	1.032,64	14,0	15.239	1.088,50	5,4	15.860	1.132,86	4,1	16.511	1.179,36	4,1	30,2%
Titular >= 65 años o discapacidad >65%	10.963	783,07	11.609	829,19	5,9	12.131	866,51	4,5	12.500	892,85	3,0	12.881	920,08	3,1	17,5%
Titular entre 60 y 64 años	10.256	732,57	10.860	775,72	5,9	11.349	810,63	4,5	11.694	835,27	3,0	12.050	860,75	3,1	17,5%
Titular menor de 60 años sin cargas	8.306	593,29	8.795	628,23	5,9	9.191	656,50	4,5	9.470	676,46	3,0	9.759	697,09	3,1	17,5%
ORFANDAD															
	3.353	239,50	3.550	253,61	5,9	3.710	265,02	4,5	3.823	273,08	3,0	3.940	281,40	3,1	17,5%
FAVOR FAMILIARES															
	3.353	239,50	3.550	253,61	5,9	3.710	265,02	4,5	3.823	273,08	3,0	3.940	281,40	3,1	17,5%

	Cuantía en vigor 2023		Cuantía 2024			Cuantía 2025			Cuantía 2026			Cuantía 2027			%
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS	€/año	€/mes	€/año	€/mes	% crecimiento año previo	€/año	€/mes	% crecimiento año previo	€/año	€/mes	% crecimiento año previo	€/año	€/mes	% crecimiento año previo	Crecimiento acumulado 2023-2027
Pensión no contributiva (1 beneficiario/a)	6.785	484,61	7.246	517,58	6,80	7.538	538,45	4,03	7.804	557,45	3,53	8.256	589,68	5,78	21,68%

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en base a la previsión de inflación Banco de España (diciembre 2022) y la evolución promedio registrada en el umbral de riesgo de pobreza de los últimos 8 ejercicios

Así, durante los cuatro próximos ejercicios en los que se implantará completamente la nueva garantía de suficiencia, todas las pensiones mínimas registrarán un incremento generalizado superior al de la inflación.

Según las proyecciones realizadas por el propio Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones⁸, el incremento acumulado en este periodo en las pensiones mínimas contributivas se situará entre el 17,5% y el 30,2% según la modalidad de la pensión conforme al esquema de revalorización señalado anteriormente. Por su parte, las pensiones no contributivas se incrementarán en el mismo periodo en el 21,7%.

8. La proyección se realiza conforme a la previsión de inflación del Banco de España realizada para este periodo temporal en diciembre de 2022 y considerando constante la evolución que ha registrado el indicador de renta mediana durante los últimos 8 ejercicios.

4

PERIODO DE CÁLCULO

Conocemos como período de cálculo al período temporal inmediatamente anterior a la jubilación cuyas bases de cotización se consideran para el cálculo de la base reguladora sobre la que se calcula la cuantía de la pensión. Dicho período de cálculo ha sido objeto de modificación en diferentes acuerdos de pensiones, desde el de 1996 -en el que se amplió de 8 a 15 años- y en el de 2011 -en el que se amplió de 15 a 25 años.

En todos los casos, la ampliación se realizó durante un período transitorio amplio (a diferencia de lo que ocurrió en la reforma de 1985 cuando se aumentó desde 2 años hasta los últimos 8 años con un período transitorio de tan solo 3 años). Además, contaba con medidas complementarias que mitigaban parcialmente sus efectos en relación con la disminución global del gasto en pensiones, y adelantaban los mismos, sin embargo, para las personas que se beneficiaban de ese mayor periodo de cálculo (generalmente las que son expulsadas del mercado de trabajo o ven disminuir sus retribuciones en los últimos años de su vida laboral).

Desde el año 2022, el período de cálculo estaba fijado en los 25 años inmediatamente anteriores al de cálculo de la prestación (los 300 meses anteriores al mes previo al de inicio de la pensión).

4.1 Nueva fórmula de periodo de cálculo

Se pacta que el nuevo período de cálculo será, a partir del 1 de enero de 2038 de los 324 meses (27 años) mejores de los 348 meses (29 años) inmediatamente anteriores a la jubilación. Un amplísimo período transitorio que además se acompaña de la garantía de que, si fuera más favorable el cálculo solo con los 25 años inmediatamente anteriores, se aplicará este en las pensiones causadas hasta el 31 de diciembre de 2040. Y en las causadas entre esta fecha y el 31 de diciembre de 2043 habrá un nuevo período transitorio.

Así, la aplicación del período transitorio en este aspecto es la que se recoge en la tabla de la siguiente página.

Periodo de cálculo de las pensiones de jubilación (2025-2043)			
Año de jubilación	Bases de cotización consideradas en el periodo de cálculo	Periodo de referencia (últimos años previos a la jubilación)	Cláusula de garantía
Hasta 2025	25 años	25 años	Si resultara más favorable el cálculo con los 25 años anteriores, se aplicará éste
2026	25 años y 2 meses	25 años y 4 meses	
2027	25 años y 4 meses	25 años y 8 meses	
2028	25 años y 6 meses	26 años	
2029	25 años y 8 meses	26 años y 4 meses	
2030	25 años y 10 meses	26 años y 8 meses	
2031	26 años	27 años	
2032	26 años y 2 meses	27 años y cuatro meses	
2033	26 años y 4 meses	27 años y 8 meses	
2034	26 años y 6 meses	28 años	
2035	26 años y 8 meses	28 años y 4 meses	
2036	26 años y 10 meses	28 años y 8 meses	
2037	27 años	29 años	
2038	27 años	29 años	
2039	27 años	29 años	
2040	27 años	29 años	
2041	27 años	29 años	Últimos 25 años y 6 meses si más favorable
2042	27 años	29 años	Últimos 26 años si más favorable
2043	27 años	29 años	Últimos 26 años y 6 meses si más favorable

La consideración al final del período transitorio (2044) de las bases de cotización de los mejores meses de 27 años de los últimos 29 años está muy lejos de las propuestas iniciales que en algunos casos llegaron a tantearse (ampliación a 35 años, después 30, finalmente la penúltima propuesta era la de 28 de los últimos 30).

Además, el amplísimo período transitorio fijado para el incremento y la cláusula de garantía -que va más allá en el tiempo del propio período transitorio - hace que esta medida tenga un efecto de incremento de pensiones durante todo el periodo de implantación, hasta 2040-44 y, probablemente, siga incidiendo de forma positiva en un incremento de la pensión media de las nuevas personas pensionistas a partir de ese momento.

Adicionalmente, por primera vez se permite eliminar del cálculo los meses de peor base de cotización, lo que unido a otras medidas como la mejora en la integración de lagunas permite dar mejor cobertura a las carreras de cotización que presenten alguna discontinuidad.

Como norma general, el incremento de los períodos de cálculo beneficia a las personas que presentan discontinuidades en las carreras de cotización, o tienen bases de cotización irregulares o no siempre crecientes, o crecen, pero por debajo del IPC en media. Es neutral para las personas cuyas bases de cotización se han incrementado en media con el IPC o que siempre han cotizado -en el periodo de referencia- por la base máxima. Y puede suponer una menor cuantía en las carreras de cotización constantes, sin lagunas y crecientes con bases de cotización que crecen de media por encima del IPC.

4.2 Estimación de efectos

Es evidente que la medida finalmente acordada es radicalmente diferente de las primeras propuestas que realizó el Ministerio al comienzo del proceso negociador (ampliación lineal del periodo de cálculo hasta los últimos 35 o 30 años).

En su lugar establece la posibilidad de doble opción: de un lado, mantener la actual fórmula en vigor, ligada a los últimos 25 años cotizados; o, alternativamente, elegir los mejores 27 años cotizados dentro del periodo de los últimos 29 años. Y de oficio la Seguridad Social, a la hora de calcular la pensión, elegirá la más favorable para la persona trabajadora.

Esta doble fórmula de cálculo se garantiza durante un periodo de 2 décadas, hasta el año 2043, y a partir de ese momento comenzará a operar en solitario la segunda fórmula. Por tanto, la medida garantiza que ninguna persona verá empeorada su expectativa de pensión, al contrario, se garantiza la mejor opción posible.

Adicionalmente, hemos de señalar que la nueva fórmula de periodo de cálculo se verá también complementada por el paquete de medidas adicionales que inciden en la consideración de las bases de cotización utilizadas en el periodo de cálculo: nueva fórmula de integración de lagunas, ampliación de los periodos reconocidos como cotizados, incremento de complementos como el de brecha de género, etc.



5

INCREMENTO DE LAS PENSIONES MÁXIMAS

Como ya se ha indicado anteriormente, la ley ya recoge el incremento de la cuantía de las pensiones cada año en el IPC promedio de los doce meses anteriores a diciembre del año en cuestión. Esta garantía no ha existido nunca en la Ley General de Seguridad Social y ahora, como consecuencia de este acuerdo, se incorpora al texto legal, eliminando la discrecionalidad preexistente para determinar si estas pensiones suben o no como las demás. Ahora sí lo harán.

Junto a ese incremento anual del IPC promedio, el acuerdo prevé un incremento adicional de la pensión máxima en las siguientes cuantías:

- Entre el año 2025 y el año 2050, un incremento anual adicional acumulativo del 0,115% (lo que supone el 3% en 2050).
- Desde 2051 hasta 2065 un incremento adicional hasta alcanzar el 20%, conforme a la siguiente tabla:

Incremento de la cuantía de las pensiones máximas (2051-2065)

AÑO	Incremento acumulado (%)
2051	3,2
2052	3,6
2053	4,1
2054	4,8
2055	5,5
2056	6,4
2057	7,4
2058	8,5
2059	9,8
2060	11,2
2061	12,7
2062	14,3
2063	16,1
2064	18,0
2065	20,0

- En el año 2065 se valorará en el marco del diálogo social continuar el proceso de incrementos adicionales hasta alcanzar el 30% total.

La reforma de las pensiones, medida a medida

Los incrementos adicionales buscan mantener los elementos de contributividad del sistema, dado que se han establecido incrementos adicionales en las bases máximas de cotización. Pero son inferiores a los incrementos de la base máxima (aumentando con ello la parte solidaria del sistema) y se producen más tarde que los incrementos de la base máxima (porque, si lo hicieran a la vez, incrementarían las pensiones antes de que se hubieran incrementado las cotizaciones y con ello el esfuerzo de cotización y los ingresos).

Los incrementos adicionales en la cuantía de la pensión máxima van a beneficiar a aquellas personas trabajadoras afectadas por los incrementos adicionales de las bases máximas de cotización, pero también a aquellas personas que, no percibiendo retribuciones por encima de la base máxima, sí están próximos a la misma o cotizan por encima de la cuantía de la pensión máxima actual o la que haya en cada momento.

Así, quien tiene retribuciones por encima de la pensión máxima (42.823,34€) pero no supera la base máxima (53.946€) ya cotiza por todo su salario, con lo que no le afectará el incremento adicional de las bases máximas, pero sí se verá beneficiado de los incrementos en la cuantía de la pensión máxima.

Este incremento de las pensiones máximas sirve además para absorber el cambio producido en la primera fase de la reforma (Ley 21/2021 de 28 de diciembre) en el sistema de cálculo de los coeficientes reductores por anticipación de la edad en jubilación anticipada voluntaria (art. 208 LGSS) para las personas cuya cuantía inicial de la pensión fuese superior a la pensión máxima.

Como se recordará, en el anterior acuerdo se establecía que a partir del año 2024 los coeficientes reductores que correspondieran por anticipación de la edad de jubilación por la libre voluntad de la persona trabajadora se calcularían sobre la cuantía de la pensión máxima y no de la base reguladora.

La norma establecía un período transitorio de aplicación progresiva hasta 2033 y una cláusula de garantía que aseguraba la cuantía que hubiera correspondido por el sistema de cálculo anterior (aplicación coeficiente reductor sobre base reguladora con el mínimo del 0,5% por trimestre sobre la pensión máxima) si era superior.

Dicha cláusula de garantía se fijaba, precisamente, hasta que *“la evolución de la pensión máxima del sistema absorba completamente el efecto del aumento de coeficientes respecto a los vigentes en 2021 para aquellos trabajadores con base reguladora superior a la pensión máxima”*. Los incrementos adicionales en la pensión máxima hacen que se vaya neutralizando dicha diferencia. Se mantiene, no obstante, la cláusula de garantía hasta que dicho diferencial quede totalmente absorbido.

6

OTROS DERECHOS QUE SE AMPLÍAN

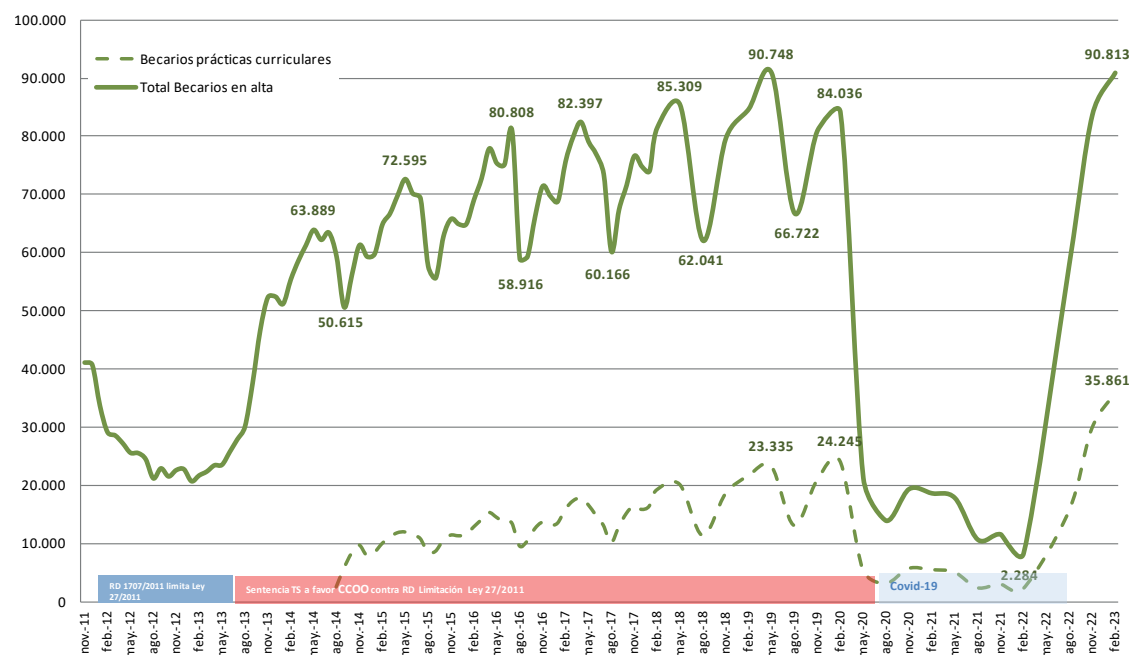
En la segunda fase de la reforma de pensiones se han incorporado, además, varias mejoras adicionales en materia de protección social, entre las que destacan las siguientes:

6.1 Cotización de personas becarias (prácticas no remuneradas)

En la reforma de pensiones de 2011 se reconoció por primera vez el derecho a cotización para personas que desarrollan programas de formación, conocidos habitualmente como “prácticas” o “becas” vinculados a estudios universitarios o de formación profesional. La medida entonces condicionaba el derecho a cotización a aquellos periodos de prácticas en los que se reconozca algún tipo de contraprestación económica, sin concretar ni la cuantía ni la naturaleza de la misma (gastos de desplazamiento, dietas, ayuda a estudios, etc.). La medida buscaba así ayudar a comenzar a reunir una carrera de cotización propia a las personas que retrasan su incorporación al mercado de trabajo para formarse, recibiendo en este caso una compensación adicional en términos de periodo cotizado.

Este nuevo derecho ha permitido ayudar a iniciar la carrera de cotización de varios centenares de jóvenes estudiantes desde el año 2011, de modo que cada curso académico se reconocen periodos cotizados ligados a periodos de prácticas formativas a un número de jóvenes que oscila mensualmente entre los 60.000 y 90.000 estudiantes.

Becarios/as en alta Seguridad Social (2011-2023)



Fuente: elaboración CCOO, datos TGSS

La reforma de las pensiones, medida a medida

Los únicos periodos en los que este derecho no se ha desplegado plenamente han sido durante la pandemia por COVID (marzo 2020-febrero 2022) y el lapso de tiempo (diciembre 2011 - mayo 2013) en el que CCOO se vio obligado a recurrir ante el Tribunal Supremo el RD 1707/2011 que limitaba ilegalmente este derecho entre estudiantes universitarios, como después falló el Alto Tribunal dándole la razón a CCOO.

Tras un primer intento fallido de extender este derecho a las prácticas no remuneradas a través de una iniciativa unilateral del Gobierno mediante el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, que nunca llegó a concretarse reglamentariamente, en la primera fase de la reforma (julio 2021) las organizaciones sindicales y empresariales junto al gobierno acordamos extender el derecho a la cotización a todos los programas de formación vinculados a estudios universitarios o de formación profesional que no tengan ningún tipo de retribución económica.

El número de personas jóvenes que podrá beneficiarse de este nuevo derecho de cotización puede situarse alrededor del millón de estudiantes cada año.

Número potencial de personas beneficiarias del derecho a cotización de programas de formación vinculados a estudios universitarios y de formación profesional

Estudios universitarios	
Total matriculados estudios universitarios	1,5 millones estudiantes
Matriculados en Grado	1,3 millones estudiantes *se titulan: 189.000 estudiantes/año
Matriculados en Máster	234.000 estudiantes *se titulan: 114.000 estudiantes/año
Estudios formación profesional	
Total estudios FP	975.000 estudiantes
FP Básica	76.000 estudiantes
FP Medio	400.000 estudiantes
FP Superior	500.000 estudiantes

Fuente: Informe del Ministerio de Universidades correspondiente al Curso académico 2020/2021

El nuevo derecho que ahora se concreta en la segunda fase de la reforma es el marco normativo de la nueva cotización, que tiene las siguientes características:

▪ **Qué prácticas deben cotizar ahora**

Las personas que realicen prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas. La norma distingue con carácter general dos grandes grupos de estas prácticas:

- a) Las realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.

b) Las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.

▪ **Encuadramiento en la Seguridad Social**

Las personas que realicen estas prácticas quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

▪ **Contingencias cubiertas**

Se prevé un nivel de cobertura diferenciado entre las prácticas que son remuneradas y aquellas otras que no lo estén, si bien con mínimas diferencias.

En todos los casos, las prácticas cotizarán por las contingencias de jubilación, invalidez e incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Por su parte, sólo las prácticas remuneradas tendrán, además, reconocida la contingencia de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

En ningún caso se prevé la cobertura de las contingencias de desempleo, FOGASA y formación profesional, por cuanto este tipo de prácticas no suponen una relación laboral.

▪ **Responsable del cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social (alta, baja, ingreso cuotas...)**

A este respecto se han establecido diferencias en función de si se trata de una práctica remunerada o no lo está.

- **En el caso de las prácticas formativas remuneradas**, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la entidad u organismo que financie el programa de formación, que asumirá a estos efectos la condición de empresario. En el supuesto de que el programa esté cofinanciado por dos o más entidades u organismos, tendrá la condición de empresario aquel al que corresponda hacer efectiva la respectiva contraprestación económica.

Las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación.

- **En el caso de las prácticas formativas no remuneradas**, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la empresa, institución o entidad

en la que se desarrollen aquellos, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro de formación responsable de la oferta formativa. Quien asuma la condición de empresario deberá comunicar los días efectivos de prácticas a partir de la información que facilite el centro donde se realice la práctica formativa.

En ambos casos, se prevé que la entidad que resulte responsable de las obligaciones de Seguridad Social debe solicitar de la TGSS la asignación de un código de cuenta de cotización específico para este colectivo de personas.

La comunicación de las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación. Por tanto, dicha alta y baja se deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) en el plazo máximo de diez días naturales desde el inicio o finalización de las prácticas. No obstante, se han establecido algunas peculiaridades adicionales al régimen de cotización derivados de que en este modelo se ha optado por cotizar por los días efectivos en los que se realizará la práctica, y que detallaremos más adelante.

▪ Singularidades de la cotización

Habida cuenta de la multiplicidad de situaciones en las que se realizan las prácticas (que van desde la realización en periodos mensuales completos concentrados en un momento del último curso de la titulación, hasta su realización durante uno o dos días a la semana durante uno o varios cursos del título; algunas se realizan durante toda una jornada de 8 horas, otras durante un número de horas inferior; etc..) se ha optado por utilizar como referencia común la cotización por los días de realización efectiva de la práctica formativa y ajustar el resto de parámetros de cotización para garantizar un trato igualitario entre todas las situaciones posibles. Así, las singularidades de cotización, podrían resumirse en las siguientes:

- Cotización por los días efectivos en los que se produce la práctica formativa, de manera que la acción protectora del sistema se establece en relación a los mismos.
- Reconocimiento de un coeficiente adicional de cotización del 1,61, sin que pueda sobrepasarse, en ningún caso, el número de días naturales del mes correspondiente. Las fracciones de día que pudieran resultar del coeficiente anterior se computarán como un día completo. Se trata del coeficiente de este tipo más alto que actualmente contempla el sistema de Seguridad Social para situaciones similares; que no tiene efecto alguno para quienes realizan las prácticas de forma concentrada en periodos mensuales completos, pero que para quienes las tienen que realizar en días sueltos les permite garantizar que cada 19 días de prácticas se computan como un mes completo.
- Las cuotas de cotización toman como referencia las establecidas en los contratos formativos en alternancia, aplicándoles una reducción del 95% tanto en la cuota a cargo del empresario o entidad como en la que está a cargo de la persona estudiante.

- Están expresamente excluidas de la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).

Cotización “Becarias/becarios” en 2023 Programas formación vinculados a estudios universitarios / formación profesional (RDL 3/2023, de 16 de marzo: DA 52ª LGSS)			
*En todos los casos de programas de formación obligados a cotización, ésta se realiza por la base mínima . Con carácter general, las prácticas remuneradas cotizan por mensualidades (Grupo 7), las prácticas no remuneradas cotizan por días (Grupo 8)			
Contingencias cubiertas	Cuota a cargo de la empresa / institución	Cuota a cargo persona estudiante	Cuota total
	(euros/mes)		
Contingencias comunes	2,36	0,47	2,84
Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional	6,51	-	6,51
Total	8,87	0,47	9,35

Cotización en las prácticas formativas remuneradas (base mínima y procedimiento)

En el caso de prácticas formativas remuneradas, la **base de cotización mensual** aplicable a efectos de prestaciones será la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 7 (base mensual), salvo en aquellos meses en los que el alta no se extienda a la totalidad de los mismos, en los que la base de cotización a efectos de prestaciones será la parte proporcional de dicha base mínima.

El procedimiento de cotización se efectuará aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia; esto es, mediante el procedimiento de cotización mensual ordinario.

Cotización en las prácticas formativas no remuneradas (base mínima y procedimiento)

En el caso de prácticas formativas no remuneradas, la **base de cotización mensual** aplicable a efectos de prestaciones será el resultado de multiplicar la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 8 (base diaria), por el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural con el límite, en todo caso, del importe de la base mínima de cotización mensual correspondiente al grupo de cotización 7 (base mensual).

La dinámica de cotización consistirá en una cuota empresarial por cada día de prácticas formativas por contingencias comunes y por contingencias profesionales, que tendrá en cuenta la exclusión de la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, sin que pueda superarse la cuota máxima por contingencias comunes y profesionales que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Por su parte, se establece un **sistema a trimestre vencido para el ingreso de cuotas y la comunicación de días efectivos** en los que se han producido las prácticas.

Así, el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo será el mes de abril; el de las cuotas correspondientes a los meses de abril, mayo y junio, será el mes de julio; el de las cuotas correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, será el mes de octubre; y el de las cuotas correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre, será el mes de enero.

Hasta el penúltimo día natural de cada uno de los meses que, conforme a lo indicado en el párrafo anterior, se constituyen como plazo reglamentario de ingreso de cuotas, las entidades que asumen la condición de empresa deberán comunicar a la TGSS el número de días en que se haya realizado cualquier periodo de prácticas y programas formativos no remunerados, realizados por las personas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena a que se refiere este apartado, durante los tres meses inmediatamente anteriores.

En el caso de las personas que no hayan realizado día alguno de prácticas o programas formativos no remunerados en un determinado mes, se deberá informar expresamente de tal circunstancia.

En cualquier caso, la empresa deberá solicitar de la TGSS la liquidación de cuotas correspondiente a los tres meses inmediatamente anteriores, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo de ingreso.

Cuando la persona que realice las prácticas se encuentre en una situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, la empresa deberá indicar a la TGSS los días previstos de realización de la práctica formativa.

En el supuesto de que la empresa no comunique los datos necesarios para la determinación de la cuota a ingresar en el plazo establecido, la TGSS procederá a liquidar el periodo trimestral considerando como si se hubiese producido la realización de la práctica durante todos los días en alta.



Campañas públicas de vigilancia para evitar el uso fraudulento de las prácticas

En la segunda fase del acuerdo se ha incluido una referencia expresa que se ha trasladado al Real Decreto-Ley 2/2023 en alusión a que las administraciones públicas competentes llevarán a cabo planes específicos para la erradicación del fraude a la Seguridad Social asociado a las prácticas formativas que encubren puestos de trabajo.

Observatorio de seguimiento de la cotización de prácticas formativas

Se ha establecido que a partir del mes de julio de 2023 se cree un observatorio, regulado mediante Orden Ministerial, por tanto, con la máxima garantía de institucionalidad y compromiso de permanencia en el tiempo, para el análisis y seguimiento de la aplicación y efectividad de las medidas adoptadas en materia de cotización de prácticas formativas.

Dicho observatorio estará integrado por representantes del Ministerio de Educación y Formación Profesional, del Ministerio de Universidades, de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El observatorio tiene como objetivo que se evalúe la situación en la que se encuentra la implantación de este nuevo derecho y, en su caso, proponer aquellas medidas tendentes a la adaptación de la regulación y cobertura del alumnado que realice prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en los programas de formación.

Convenios especiales para recuperar periodos de prácticas previos a la reforma

Como también se estableció en la reforma de Seguridad Social de 2011, cuando por primera vez se creó el derecho a cotización de prácticas formativas remuneradas, con ocasión ahora de su extensión a la totalidad de prácticas formativas también se ha previsto la posibilidad de habilitar un mecanismo para que personas que en el pasado han realizado este tipo de prácticas puedan recuperar estos periodos de cotización.

De este modo, las personas que hayan realizado prácticas formativas que en la nueva norma tienen derecho a cotizar, y estas se hayan llevado a cabo con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta nueva norma, podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizados antes de la fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de dos años.

6.2 Ampliación de la prestación por cuidado de hijas o hijos afectados por cáncer u otras enfermedades graves

La prestación por cuidado de hijos o menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (regulados en el art. 190 LGSS y siguientes) fue creada en el año 2011 y con ella se garantiza una prestación económica y el mantenimiento de la cotización a la Seguridad Social en los casos en los que ambos progenitores trabajen y uno de ellos se vea obligado a reducir la jornada como consecuencia de que el hijo o menor precise atención y cuidado permanente.

Las novedades que se han introducido en esta prestación (art. 190.3 LGSS) para mejorar su actual nivel de protección para ampliar hasta los 23 años su cobertura son las siguientes:

- Se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años cuando, alcanzada la mayoría de edad, persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada anteriormente, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen en los apartados anteriores.
- De igual modo, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los apartados anteriores, salvo la edad.
- Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Respecto del requisito (art. 191.2 LGSS) de que ambos progenitores trabajen, también se ha reconsiderado para suprimir las limitaciones que el mismo desplegaba en situaciones de separación, violencia de género y otras en los siguientes términos:

- Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.
- No obstante, en los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos.

6.3 Extensión de la integración de lagunas a las personas trabajadoras autónomas

Por primera vez, se reconoce el derecho a la integración de lagunas a las personas encuadradas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Se establece de esta manera que, en los supuestos en que en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran, con posterioridad a la extinción de la prestación económica por cese de actividad, períodos durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar (laguna), se integrarán las lagunas de cotización de los siguientes 6 meses de cada uno de dichos períodos con la base mínima de la tabla general de este régimen especial.

6.4 Recuperación del subsidio para mayores de 52 años

No siendo una medida estrictamente relacionada con el sistema de pensiones, conviene recordar aquí el efecto de la recuperación, desde marzo de 2019, de la regulación del subsidio de desempleo para personas mayores de 52 años conforme a la situación previa al recorte del año 2012. Como se recordará, los principales cambios en esta prestación fueron:

- Recuperación de los 52 años como edad de inicio del acceso al mismo (frente a los 55 años en que lo situaba la reforma del año 2012).
- Mantenimiento del derecho al cobro de este hasta la edad ordinaria de jubilación (y no a la primera fecha en la que la persona trabajadora tuviera derecho de acceso a pensión de jubilación).
- Prueba de rentas para su acceso solo con los ingresos de la persona trabajadora (y no de la unidad familiar).
- Cotización a la seguridad social -por parte del SEPE- del 125% de la base mínima de cotización.

Esa nueva regulación, que recuperaba la existente antes del recorte del año 2012, unido a la ampliación del derecho de acceso a dicho subsidio a las personas con contrato fijo discontinuo pactado en la reforma laboral de 2021, tiene consecuencias directas sobre el sistema de pensiones, en términos de ingresos y de gastos y, sobre todo, en términos de mejora en la calidad de las prestaciones.

Así, se incrementa el número de personas que accede al subsidio y se mejoran sus bases de cotización. Con ello se mejoran los ingresos por cuotas (y luego tendrá una repercusión sobre el gasto en prestaciones).

El acceso anticipado (desde los 52 años) permite, en muchos casos, evitar lagunas de cotización con sus consecuencias sobre el gasto (prestaciones) pero también sobre los ingresos (cotizaciones efectivamente realizadas).

7

NUEVO SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

Las medidas adoptadas en esta segunda fase del acuerdo, unidas a las adoptadas en la primera, fundamentalmente en materia de ingresos, contribuyen según las estimaciones realizadas por el Gobierno y el contraste de las mismas, entre otros, por la Comisión Europea, a que se pueda afrontar el incremento en el gasto en pensiones hasta el año 2050 (año de mayor gasto previsto) derivado de la incorporación de las generaciones del “baby boom”, y la necesidad de pagar más pensiones, de mayor cuantía y durante más tiempo por el incremento de la esperanza de vida, así como para financiar las mejoras en las prestaciones acordadas en ambas fases de reforma del sistema.

No obstante, el acuerdo contempla un mecanismo de seguimiento y corrección para el caso de que se presentara una desviación significativa en las proyecciones sobre el equilibrio del sistema. Así, se establece un sistema de seguimiento con los siguientes pasos:

- a) A partir de marzo de 2025 la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIREF), entidad encargada de velar por la sostenibilidad de las finanzas públicas y, por ende, de la evaluación fiscal de las políticas públicas, “publicará y enviará al Gobierno un Informe de Evaluación con las proyecciones del impacto estimado de las medidas adoptadas a partir de 2020 para fortalecer los ingresos del sistema público de pensiones en el periodo 2022-2050 y calculará el impacto medio anual de estas medidas en porcentaje del Producto Interior Bruto (PIB) para este periodo, utilizando los mismos supuestos macroeconómicos y demográficos del último Informe de Envejecimiento publicado por la Comisión Europea.” Se fija como criterio central que las medidas de ingresos alcancen una cuantía media anual del 1,7% del PIB y el gasto medio bruto en pensiones del período de referencia (2022-2050) no supere el 15% del PIB. Es importante insistir en que se trata de 1,7% de ingresos y 15% del PIB en términos de gasto promedio del periodo. Nada impide que, como ocurrirá probablemente, haya años al final del período que superen el 15% del PIB, si el promedio del periodo se mantiene por debajo o igual al 15%.
- b) De cumplirse la senda de ingresos y gastos prevista no se corresponde actuación alguna hasta la siguiente evaluación. De presentarse un exceso de gasto, el gobierno presentará a la AIREF para su evaluación en el plazo de un mes un “conjunto amplio” de medidas para afrontar dicho exceso, y negociará una propuesta con los agentes sociales para remitir al Pacto de Toledo, debiendo ser dicha propuesta “para corregir, de forma equilibrada, el exceso del gasto en pensiones mediante un aumento de las cotizaciones u otra fórmula alternativa de incrementar los ingresos o una reducción del gasto en pensiones en porcentaje del PIB o una combinación de ambas medidas.”

- c) Si, como consecuencia de la negociación con los agentes sociales y/o los acuerdos adoptados por el Pacto de Toledo el gobierno planteara opciones diferentes a las evaluadas por la AIREF, ésta realizará una nueva evaluación de las medidas propuestas que se remitirá a los agentes sociales y al Pacto de Toledo.
- d) Con las medidas finales el gobierno remitirá a las Cortes un Proyecto de Ley antes del 30 de septiembre para su entrada en vigor el 1 de enero del siguiente año.
- e) De no entrar en vigor la ley con las medidas el 1 de enero, se acordará de manera automática un incremento del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) de un 20% del exceso estimado por la AIREF, y de un 20% adicional de incremento para cubrir dicho exceso cada año sucesivo “hasta que se adopten nuevas medidas del mismo impacto o el exceso de gasto neto sea corregido”.

Esta cláusula de cierre contiene elementos y garantías que la hacen completamente diferente a la adoptada de manera unilateral por el gobierno del Partido Popular en su reforma del año 2013. En aquella reforma, se introdujo de un lado el factor de sostenibilidad, que actuaba de manera automática, sin negociación con los agentes sociales ni participación del Pacto de Toledo, solo ajustaba el gasto en prestaciones y no los ingresos del sistema, se basaba solo en la evolución de la esperanza de vida a los 67 años y suponía, de facto, una disminución de la pensión inicial de futuros pensionistas, más intensa cuanto más jóvenes sean estas, hasta un 25-30% menos de cuantía inicial de la pensión de las personas que accedieran a las prestaciones en las personas que acaban de comenzar su carrera laboral en el entorno de los 20-25 años.

Y de otro lado, se topaba en la práctica en el 0,25% el incremento de las pensiones ya causadas con el Índice de Revalorización de Pensiones afectando de manera muy grave al poder adquisitivo de las mismas y poniendo en cuestión la suficiencia de las mismas y la solidaridad intergeneracional en la que todo sistema de reparto se sustenta.

Al contrario de la regulación de la reforma de 2013, ya derogada en la primera fase acordada en 2021, el nuevo sistema tiene elementos de garantía muy trascendentes:

- No es un sistema que ajuste, de manera automática, ningún parámetro del sistema. Y se basa en el conjunto del gasto, y no en un único factor (esperanza de vida a los 67 años) que puede provocar efectos negativos independientes de la evolución del gasto real en pensiones sobre el PIB.
- Se vincula en cuanto al conjunto de hipótesis macroeconómicas y demográficas al Informe sobre envejecimiento de la Comisión Europea, y no a una sola de ellas. Se regula además un sistema de participación de los interlocutores sociales y la Comisión Parlamentaria de Seguimiento y Evaluación del Pacto de Toledo, en la determinación de los objetivos del Informe trienal de envejecimiento que, con los datos que suministra cada Gobierno, elabora de forma homogénea la Comisión Europea.

La reforma de las pensiones, medida a medida

- La referencia para estimar si se ha producido o no un desvío en las previsiones es que se estime que el gasto medio del período 2022-2050 supere el 15% del PIB, no que uno solo de los años lo supere. Hay que considerar que, en el año 2022, el gasto medio es del 11,9% (incluyendo las pensiones de clases pasivas el 13,1% del PIB), y que los años a considerar para la media comienzan en 2022.
- En caso de haberse desajustado la previsión, por exceso de gasto, se deberá proponer “un conjunto amplio” de medidas que aborden “de manera equilibrada” el incremento de los ingresos, la disminución del gasto, o ambas. La referencia expresa al equilibrio necesario de las medidas, y que haya un amplio conjunto de ellas -lo que permite mitigar y limitar efectos sobre las personas y establecer mecanismos de compensación a los mismos- supone un importante avance sobre modelos anteriores.
- En dicho procedimiento se reconoce de manera explícita en la ley el papel del diálogo social con los interlocutores sociales -como paso previo al ámbito del Pacto de Toledo-, y de éste con carácter previo a la potestad legislativa del Gobierno. Esto, que viene a reconocer la dinámica con la que se viene actuando en el marco de las reformas del sistema de pensiones desde 1996 -con la salvedad de la reforma del año 2013- es la primera vez que adquiere carta de naturaleza en la propia ley.
- Y en el caso de que no fuera posible tener aprobada la ley para su entrada en vigor el 1 de enero del año siguiente, se fija que el criterio será el incremento de los ingresos (no el recorte en el gasto en prestaciones) a través del incremento del MEI, que conserva la proporcionalidad 5 a 1 entre cotizaciones a cargo de la empresa y de la persona trabajadora.

En definitiva, se establece un mecanismo de seguimiento y revisión muy tasado, con reconocimiento expreso al papel del diálogo social, que debe ser equilibrado y que, por defecto, se referencia en un incremento de los ingresos y no en bajar automáticamente las prestaciones.

TABLA DE FECHAS DE ENTRADA EN VIGOR Y PERÍODOS TRANSITORIOS

BLOQUE	MATERIA	ENTRADA EN VIGOR	PERÍODO TRANSITORIO
Mejora de ingresos	Incremento base máxima	01/01/2024	2024-2050
	Ampliación del MEI	01/01/2024	2024-2029
	Cuota adicional solidaridad	01/01/2025	2025-2045
Reducción brecha género	Mejora integración lagunas mujeres	01/01/2026	No aplica
	Nuevos períodos reconocidos como cotizados	18/03/2023	No aplica
	Incremento adicional complemento brecha género	01/01/2024	2024-2025
Nuevos derechos relacionados con la jubilación	Garantía suficiente pensiones mínimas	01/01/2024	2024-2027
	Nueva cotización prácticas no laborales	01/10/2023	No aplica
	Incrementos adicionales pensión máxima	01/01/2025	2025-2065
	Período de cómputo cálculo pensión	01/01/2026	2026-2037 2041/43
Otras materias	Ampliación prestación por cuidado hijos afectados por cáncer u otras enfermedades graves	01/04/2023	No aplica
	Integración lagunas RETA	01/01/2026	No aplica

Construimos • *un futuro*
con **pensiones**
más ingresos, más protección, más certezas

