

tema del mes

La reforma de las pensiones

EL ACUERDO social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, firmado el pasado día 3 de febrero por el Gobierno, CCOO y UGT y las patronales, ha permitido modificar sustancialmente la propuesta inicial del Gobierno, que resultaba lesiva para los trabajadores y trabajadoras. En este Tema del Mes ofrecemos un recorrido detallado por aquellos aspectos del Acuerdo relacionados con el sistema de pensiones y de qué manera pueden afectar a los futuros jubilados. También analizamos las repercusiones del Acuerdo en Clases Pasivas y el reconocimiento del servicio militar obligatorio para los funcionarios que se jubilen.

Luis Castillejo

Secretaría de Acción sindical de Enseñanza Pública
FE CCOO

Un acuerdo con futuro

La reforma de las pensiones acordada por el Gobierno, los sindicatos y las patronales ha conseguido modificar de manera sustancial las propuestas iniciales del Ejecutivo, basadas en un recorte lineal de gasto que afectaba sobre todo a los trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, hemos logrado poner en marcha medidas alternativas que suponen un reparto más justo entre trabajadores, autónomos y empresarios (ver cuadro 1).

LAS REFORMAS del sistema de pensiones son necesarias para garantizar las pensiones actuales y la posibilidad de que la cobren en el futuro los que hoy son más jóvenes, no para calmar a los mercados. El reto es afrontar el pago del doble de pensiones con las suficientes garantías para mantener la amplia cobertura actual y cuantías medias cada vez mejores. Además, las reformas suavizan los esfuerzos y los reparten de forma más equilibrada entre generaciones.

El Acuerdo de pensiones supone “blindar” las pensiones del sistema público de reparto frente a los que defendían sustituirlo por un sistema privado o uno “mixto” con capitalización obligatoria. También supone compartir los riesgos entre todos sin dejar de reconocer las contribuciones de cada uno, frente a la alternativa de la individualización que favorece a quien tiene mayor renta. El pacto garantiza el modelo de reformas en el marco del Pacto de Toledo, medidas negociadas con sindicatos y empresarios y no por imposición de ningún Gobierno.

Edad de jubilación. En lugar de aceptar el retraso obligatorio y generalizado para todos a los 67 años, se crea una nueva fórmula de jubilación flexible, vinculada al esfuerzo de cotización de cada uno y su situación profesional. A partir de ahora convivirán diferentes edades de acceso a la jubilación (desde 61 años hasta 67 años).

Nuevo derecho a la jubilación anticipada. Se crean dos figuras nuevas: la jubilación por situación de crisis (a partir de 61 años) y la jubilación anticipada voluntaria (a partir de los 63 años) (ver cuadro 2).

Se mantiene la jubilación parcial, con los mismos requisitos para los trabajadores pero exigiendo la cotización íntegra por el trabajador relevado y el relevista.

Mejora de los incentivos para el alargamiento de la vida laboral, entre un 2 y un 4% por cada año adicional de trabajo por encima de la edad ordinaria de jubilación.

Años cotizados necesarios para tener pensión. Aunque se ha incrementado a 37 el número de años exigido para tener derecho al cien por cien de la pensión, se mantiene el requisito de 15 años para tener derecho a la pensión contributiva junto con los complementos por mínimos¹. El mantenimiento del requisito de cotizar 15 años para generar derecho a pensión beneficia especialmente a quienes tengan carreras de cotización más cortas, como las mujeres.

Mujeres y jóvenes

Se recogen nuevas medidas para favorecer a mujeres y jóvenes, de modo que se facilite el acceso a los nuevos requisitos en los años de cotización exigidos para alcanzar la pensión completa:

Mujeres y hombres con hijos. Reconocimiento de hasta 2 años de cotización a las mujeres (u hombres en determinados casos) que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción (9 meses por hijo). Se amplía a 3 años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos.

Jóvenes y estudiantes. Los programas formativos gozarán de la misma protección que los contratos formativos, con las mismas limitaciones temporales, y los entes y empresas que los financien deberán cotizar a la Seguridad Social. Convenios especiales para cotizar durante becas y programas de formación.

Periodo de cálculo a 25 años

La ampliación del periodo de cálculo a 25 años tendrá efectos dispares en función del salario que haya tenido cada trabajador. Cuanto menor haya sido el crecimiento de sus salarios más se incrementará la expectativa de su pensión, y viceversa. Es neutra para los trabajadores que cotizan siempre en bases mínimas o bases máximas, así como para todos aquellos cuyos salarios suelen revalorizarse de acuerdo a la evolución de la inflación, por ejemplo, mediante cláusulas de revisión salarial en los convenios (la pensión ni mejora ni empeora). Tendrá impacto positivo para aquellos trabajadores que han perdido el empleo en la última etapa de la vida laboral (crecerá hasta en un +33%). Habrá una merma moderada en los trabajadores que han visto crecer sus salarios en la media del sistema (un +0,8% por encima de la inflación), podrán experimentar una merma moderada de su expectativa de pensión (entre un -2% y -4%). Mayor impacto en los trabajadores cuyos salarios han crecido más por encima de la inflación en los últimos años (entre un -4% y un -9%).

15 años para generar derecho a pensión

Se refuerzan los instrumentos de solidaridad del sistema para que las reformas no tengan impacto negativo sobre los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo. Se mantiene el número de años mínimo exigido para generar derecho a pensión en 15 años (beneficia especialmente a mujeres y trabajadores con carreras de cotización discontinuas). Se establecen nuevas medidas que incrementarán las carreras de cotización de mujeres y jóvenes, para ayudar a completar carreras de cotización discontinuas o de tardía incorporación. Se mantienen los rasgos esenciales del sistema de complementos a mínimos y se reafirma el compromiso de financiarlos con aportaciones del Estado, lo que liberará para el sistema más de 4.000 millones de euros anuales. Se determina como colectivo de atención prioritaria a los pensionistas que viven solos y de edad avanzada para los que se mejorará especialmente las pensiones mínimas.

Ingresos y gastos

Se ha impuesto la lógica sindical en la reforma: medidas equilibradas que operen sobre los ingresos, los gastos y los comportamientos de quienes planifican su pensión de forma insolidaria. Más ingresos: compromiso de mejorar las bases de cotización de los regímenes especiales, autónomos y bases máximas. Gasto más equitativo: en lugar de recorte lineal, medidas ligadas a la contributividad (en lugar de 67 años para todo el mundo, permitir la jubilación a los 65 a quienes han cotizado más, y posibilitar la jubilación anticipada con coeficientes reductores). Evitar comportamientos insolidarios: medidas que impiden la planificación que podían hacer legalmente algunos colectivos (ampliación del periodo de cálculo sirve para que no se pueda “planificar” la pensión máxima), afloramiento de la economía sumergida.

Todas las reformas que suponen algún tipo de endurecimiento se han compensado con medidas adicionales de mejora o los efectos se han repartido de forma equitativa.

Cuadro 1. El acuerdo ha conseguido corregir las propuestas iniciales del Gobierno		
MATERIA	PROPUESTA DEL GOBIERNO	REFORMA DEFINITIVAMENTE ACORDADA
Edad de jubilación	67 años con carácter general y obligatorio para todos los trabajadores	Jubilación flexible entre 61 y 67 años, en función de la carrera de cotización del trabajador y su situación profesional. Establecimiento de la edad ordinaria de jubilación en 65 y 67 años. Se mantiene la jubilación anticipada por actividades especialmente penosas para edades inferiores a 61 años.
Jubilación anticipada	Limitación o supresión de las distintas fórmulas de acceso a la jubilación anticipada	Nuevo derecho subjetivo (libre decisión del trabajador sin que medie el empresario) a jubilación anticipada a 63-64 años.
Jubilación parcial	Limitación de la jubilación parcial	Mantenimiento de las condiciones de acceso a la jubilación parcial, compatible con reducir su impacto financiero para las cuentas de la Seguridad Social (cotización 100% del relevado).
Periodo de carencia	Elevar por encima de 15, hasta 17 años, el actual número mínimo de años exigidos para generar derecho a pensión	Mantenimiento en los 15 años.
Colectivo especialmente afectado	Ajuste sobre los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General	Reparto más equitativo del esfuerzo entre todos los trabajadores y empresarios.
Periodo para obtener pensión completa 100% base reguladora	Ampliación gradual a 40 años de cotización	37 años, exigibles progresivamente en un periodo de 15 años que culminará en 2027.
Periodo de cálculo de la pensión	Toda la vida laboral	Ampliación de forma gradual en 10 años, hasta los últimos 25 años de trabajo.
Incentivos sistemas de pensiones privados	Extender los sistemas privados de pensiones como alternativa parcial a los sistemas de reparto (OCDE)	Apuesta por el sistema de reparto, compatible con la existencia de sistemas complementarios pero no sustitutorios.
Tasa de sustitución	Se ha de reducir necesariamente la tasa de sustitución con respecto al último salario, para pasar a un sistema mixto (FEDEA)	Se mantienen los principios de contributividad y solidaridad colectiva del sistema garantizando elevados niveles de cobertura similares a los actuales.
Procedimiento de reformas del sistema	Sustitución del Pacto de Toledo (negociación con sindicatos y empresarios) por una comisión de expertos independientes (FEDEA)	El Pacto de Toledo sigue vigente. Los acuerdos son tomados por las organizaciones sociales y políticas.

Cuadro 2. Esquema de la nueva fórmula de “jubilación gradual y flexible”

EDAD	MODALIDAD DE JUBILACIÓN	AÑOS MÍNIMOS COTIZADOS NECESARIOS	OTROS REQUISITOS
< 61	Coeficientes reductores de la edad de jubilación por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, o discapacidad	15	Cumplir los requisitos establecidos para cada colectivo para la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación por trabajos penosos o por discapacidad. No tiene coeficientes reductores en la cuantía de la pensión.
A partir de 61	Jubilación anticipada por crisis	33	Pérdida del empleo derivada de ERE o despido colectivo o despido plural derivados de causa económica, y situaciones similares. Asume coeficientes reductores.
A partir de 61	Jubilación parcial	30	Mantiene los mismos requisitos exigidos a los trabajadores que antes de la reforma, incrementa al empresario la obligación de cotizar íntegramente por el relevista y el relevado.
A partir de 63	Jubilación anticipada voluntaria del trabajador	33	Asunción de un coeficiente reductor por año que reste hasta la edad ordinaria de referencia. No está cubierta por complemento a mínimos.
65	Jubilación ordinaria	38,5	Genera derecho al 100% de la base reguladora de la pensión.
66	Jubilación ordinaria	38,5	Genera derecho al 100% de la base reguladora de la pensión.
67	Jubilación ordinaria	15 (para acceso) 37 (100% pensión)	La cuantía de la pensión se establece proporcionalmente al número de años cotizados (15 años dan derecho al 50% de la BR y 37 años al 100%)
+ 65 + 67	Jubilación postergada	–	Se mejoran los coeficientes de incremento de pensión para quienes opten por trabajar más allá de la edad de jubilación. Los coeficientes serán 2%, 2,75% o 4%, según la carrera de cotización en cada caso, por cada año de trabajo adicional.

1 Complementos a mínimos: cantidad económica que reciben aquellas pensiones contributivas, si el pensionista no tiene otros ingresos, cuando la cuantía de la pensión a la que se ha generado derecho es inferior a la cuantía que se considera mínima para garantizar un nivel de vida suficiente.