

razones

8



2 Febrero 2011

IDEAS FUERZA DEL ACUERDO
RESULTADOS DE LA REFORMA • LA NECESIDAD DE LA REFORMA
CONTENIDOS DE LA REFORMA • ANEXO: DEFINICIONES CONCEPTOS BÁSICOS

CCOO ante el Acuerdo para la reforma del SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

IDEAS FUERZA DEL ACUERDO

- **La reforma acordada ha conseguido modificar de manera sustancial las propuestas de recorte** lineal de gasto, que afectaba fundamentalmente a trabajadores por cuenta ajena, por otras más justas que limitan el impacto de la reforma y reparten el esfuerzo entre los trabajadores y los empresarios en relación al esfuerzo de cotización que han podido realizar.

- **Blindamos el sistema público de reparto como único modelo de pensiones**, frente a los que defendían sustituirlo por uno "mixto" con capitalización obligatoria. Mediante las reformas que se han pactado se garantiza que nuestro sistema de pensiones será capaz de mantener un elevado nivel de protección social y hacerlo de forma sostenible en el largo plazo, sin tener que recurrir a la sustitución del modelo por otro basado en la capitalización obligatoria e individual de cada trabajador.

- **Garantizamos el papel de los trabajadores y trabajadoras, a través de los sindicatos, en el gobierno de las Pensiones** y el método del Pacto de Toledo basado en el acuerdo político social para realizar reformas, aunque sectores del Gobierno y de los "lobbys financieros" intentaran evitarlo.

- **Las anteriores Reformas**, como la actual, estaban basadas en la idea de equilibrio y **han dado buenos**

resultados. Nuestras pensiones son hoy mejores y el sistema de seguridad social más fuerte.

- Este Acuerdo sirve, desde el respeto a sus posiciones y el agradecimiento por el apoyo que han ofrecido a las posiciones sindicales, para emplazar a los partidos políticos a sumarse al mismo y recuperar en el **mayor grado posible el consenso político en esta materia**. Los próximos días y durante el trámite legislativo se debe reforzar el consenso ante el único Pacto de Estado que funciona en España desde 1995, cuya continuidad estaba comprometida y que, con este Acuerdo, recibe un espaldarazo clave.

- **La reforma del sistema de pensiones es necesaria.** las reformas del sistema de pensiones son necesarias, pero no para calmar a los mercados (como han argumentado insistentemente el Gobierno y otros), sino para garantizar la calidad de las pensiones y preservar sus niveles de protección en el futuro como consecuencia del reto demográfico y financiero que deben afrontar. El efecto combinado de la evolución demográfica y el efecto de sustitución hace que, en los últimos 15-20-30 años, el crecimiento medio anual de las pensiones sea superior de manera estable al de las cotizaciones medias.

El propio mecanismo de reforma instaurado en el Pacto de Toledo establece la necesidad de realizar cada 5 años una evaluación del sistema y proponer las reformas de ajuste que sean necesarias, por ello los Acuerdos de Diálogo Social

de reforma de las pensiones han sido en 1996, 2001, 2006 y 2011.

• **La lógica de las propuestas sindicales ha sido la misma que ha mantenido CCOO en procesos anteriores:** conseguir mejorar el sistema de pensiones, mantener la cobertura y mejorar las cuantías medias, y asegurar su sostenibilidad futura actuando de forma equilibrada sobre los ingresos, los gastos y los comportamientos adversos de planificación personal que debilitaban la justicia interna del Sistema. Para contrarrestar las propuestas regresivas del Gobierno, fundamentadas únicamente en el recorte lineal del gasto de forma que afectase básicamente a los trabajadores por cuenta ajena, los sindicatos hemos planteado propuestas alternativas que mejoran la protección social y aseguran la sostenibilidad del sistema sin recurrir a recortes de derechos.

• El Acuerdo se ha alcanzado sobre la base de distintos intercambios:

- **No hay una edad de jubilación de 67 años**, hay dos edades de referencia para jubilarse con el 100% de la pensión: **65 para un buen número de personas** y 67 para quien cotice menos años.
- Se generan nuevos derechos subjetivos para acceder a la **jubilación anticipada de forma voluntaria** para las personas, al tiempo que se introducen desincentivos moderados para su uso.
- Junto a medidas de refuerzo de la estructura de ingresos del Sistema, se abordan reformas que reducirán el crecimiento del gasto en pensiones en términos globales, pero afectarán especialmente a los colectivos en los que se producen comportamientos abusivos sobre el conjunto del Sistema de Pensiones y que, además, **mejorarán las prestaciones de un número elevado de personas que tras haber cotizado muchos años pierden el empleo al final de su carrera**. Además se establecen amplios periodos transitorios que reparten el esfuerzo global entre generaciones.
- En resumen, el Gobierno ha aceptado que la reforma siga **la lógica de equilibrio propuesta por las organizaciones sindicales**, y nosotros hemos aceptado adelantar reformas que habrían de hacerse en próximos años.

• **Reformas equilibradas:**

Ingresos: Se mejorarán los ingresos del sistema al actuar sobre las bases de cotización de los regímenes especiales, que son los que menor aportación por trabajador/empresario realizan y mayor gasto en complementos a mínimos necesitan; la elevación progresiva de la base de cotización del Régimen

Especial de Trabajadores Autónomos mejorará la protección social de más de 3 millones de personas y su esfuerzo de contribución a la financiación del conjunto del Sistema de Pensiones; la integración del Régimen Agrario y el de Empleadas de Hogar supondrá que más de 1,5 millones de trabajadores comiencen a cotizar por sus salarios reales y no por cuantías fijas ligadas históricamente a la cotización mínima; el mantenimiento de las cotizaciones sociales que sustentan las pensiones contributivas (contingencias comunes), frente a la pretensión empresarial para reducir las y la reafirmación del papel prioritario de las cotizaciones en la financiación del sistema; las limitaciones a la planificación de algunos colectivos supondrá un incremento de sus cotizaciones (efecto derivado de la ampliación del periodo de cálculo sobre colectivos que pueden elegir su base de cotización); en la jubilación parcial se incorpora la obligación de mantener la cotización íntegra tanto para el relevista, como hasta ahora, como para el relevado o jubilado parcial.

Gastos: se ha conseguido modificar las propuestas originales del Gobierno en este punto orientadas a una reducción lineal del gasto mediante un simple desplazamiento de la edad de jubilación, generalizado y obligatorio, afectando negativamente de manera especial a los trabajadores por cuenta ajena. En su lugar se actúa en todos los capítulos - edad y regulación de la jubilación, periodo de cálculo, escala para alcanzar el 100% de la pensión-, mediante medidas basadas en el impulso de la contributividad y el acceso a las mismas en base al esfuerzo previo que cada trabajador ha realizado, garantizando, en todo caso, los instrumentos de solidaridad para aquellos trabajadores que no han podido contribuir (efecto derivado de la fórmula de "jubilación flexible" a la que se accede en función del número de años cotizados, frente a la propuesta original del Gobierno de imponer los 67 años a todos los trabajadores e impedir la jubilación anticipada con independencia de las carreras de cotización de los trabajadores afectados).

Comportamientos adversos y equidad interna del Sistema de Pensiones: Se han articulado medidas tendientes a impedir la planificación en la pensión que podían ejercer legalmente algunos colectivos (efectos derivados de la ampliación del periodo de cálculo sobre colectivos que pueden elegir sus bases de cotización). Se refuerza la cultura de la obligación empresarial de cotización por todos los salarios (efecto derivado de la integración de regímenes especiales) y se proponen fórmulas para facilitar el afloramiento de la economía sumergida, derivadas de la integración de regímenes especiales (trabajadores por cuenta ajena en el sector agrario y empleadas de hogar)

• **Se crea una nueva regulación del derecho a la jubilación basada en la figura de la "jubilación flexible"** con edad variable y vinculada también a la mayor

relación entre las cotizaciones efectuadas y las prestaciones percibidas (contributividad). A partir de ahora convivirán diferentes edades de acceso a la jubilación (desde 61 hasta 67) en función de las carreras de cotización y la situación profesional del trabajador.

- **La edad de acceso a la jubilación estará determinada en buena medida por el esfuerzo previo** de cotización que hayan realizado los trabajadores, lo que refuerza la equidad y la justicia interna de la medida.
- **La edad ordinaria de jubilación se mantiene a los 65 años, no ha desaparecido.** Dentro del nuevo concepto de "jubilación flexible", ahora existirá la posibilidad de acceder a la jubilación en diferentes edades desde los 61 años hasta los 67 años, en función del esfuerzo de cotización previo que haya realizado el trabajador y su situación profesional.
- **Se garantiza el acceso a la jubilación anticipada a los 61 años para aquellos trabajadores que pierdan el empleo por causa de la crisis.** Podrán acceder a ella trabajadores que hayan perdido su puesto de trabajo como consecuencia de dificultades económicas especialmente graves: Expedientes de Regulación de Empleo por causas económicas, despidos colectivos o plurales por causa económica, empresas afectadas por un proceso concursal con sentencia judicial, muerte o incapacidad permanente del empleador.
- **Se amplía el derecho a la jubilación anticipada para convertirse en un nuevo derecho subjetivo** al que podrán acceder los trabajadores de forma voluntaria **desde los 63 años**, sin que tenga que mediar como antes la intervención del empresario.
- **Se amplía el acceso a coeficientes reductores de la edad de jubilación para trabajos especialmente penosos, insalubres, peligrosos o tóxicos.** Se establece un sistema objetivo por el que los trabajadores que realicen actividades que sean especialmente duras puedan jubilarse anticipadamente sin merma en su pensión y cuyo procedimiento puede iniciarse a instancia de los sindicatos o empresarios. Antes de la reforma sólo podía accederse a esta jubilación por autorización previa del Gobierno, sin que existiese ningún procedimiento objetivo que los trabajadores pudieran utilizar para reclamarlo.
- **Se mantiene la figura de la Jubilación Parcial**, de forma que para acceder a ella los trabajadores tendrán los mismos requisitos que hasta ahora, aunque se modifica su régimen en lo que al mantenimiento de cotizaciones íntegras del jubilado parcial, como si siguiera trabajando a tiempo completo durante el periodo en que sea jubilado parcial. Con ello se conseguirá que esta figura de jubilación, manteniendo sus rasgos esenciales, sea menos gravosa

para el sistema público de Seguridad Social. Es una de las medidas de equilibrio a la hora de repartir el ajuste de las medidas entre trabajadores y empresarios.

- **Con las nuevas reglas de la jubilación más del 50% de los actuales jubilados se habría podido jubilar a los 65 años.** Además, se han creado nuevas medidas que **mejorarán las carreras de cotización de las mujeres y los jóvenes** (reconocimiento de periodos de cotización por nacimiento/adopción de hijos, excedencias por cuidados, periodos de estudios-becas) para ayudar a corregir la posibilidad de que en estos colectivos pueda darse en un futuro carreras de cotización discontinuas o de tardía incorporación. De haber existido estas fórmulas con anterioridad, el porcentaje de actuales jubilados que se habría podido jubilar con 65 años y el 100% de la pensión sería aún mayor.
- **Se refuerzan los instrumentos de solidaridad del sistema** de modo 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, empleadas de hogar y trabajadores con carreras de cotización discontinuas), lo que permite el acceso a los complementos a mínimos y garantiza que no se desincentiva la cotización de las personas con carreras más cortas.
- Se crean nuevas medidas que **incrementarán las carreras de cotización de mujeres y jóvenes** (reconocimiento de periodos cotizados adicionales a los trabajados), de modo que se ayude a corregir posibles carreras de cotización discontinuas o de tardía incorporación en estos colectivos.
- **Se mantienen los rasgos esenciales del sistema de complementos a mínimos** (garantía de ingresos mínimos para las personas cuya carrera de cotización no le ha permitido construir una pensión igual o superior a las pensiones mínimas del Sistema de Pensiones) y se reafirma el compromiso de financiarlos con aportaciones del Estado de manera que **se garantice la liberación de más de 4.000 millones de euros anuales** derivados de cotizaciones sociales que ahora podrán dedicarse a mejorar las pensiones contributivas.
- Se determina como **colectivo de atención prioritaria a los pensionistas que viven solos y de edad avanzada**. En todos ellos se considera necesario reforzar el esfuerzo del sistema, desde la vertiente no contributiva, es decir a través de la mejora de las pensiones mínimas, en estas situaciones, sin hacer distinciones por razón de la contingencia protegida.

RESULTADOS DE LA REFORMA

- La Reforma negociada y por acuerdo **ha conseguido corregir las propuestas iniciales de recorte del Gobierno** y de los intereses financieros

Materia	Propuesta presentada	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) de 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 (FEDEA)	37 años exigibles progresivamente en un período de 15 años que culminará en 2027
Periodo de cálculo de la pensión	Toda la vida laboral (OCDE, FEDEA)	Ampliación de forma gradual hasta los últimos 25 años de trabajo, en un período de 10 años.
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 (FEDEA). El objetivo de esta propuesta es pasar a un sistema mixto	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 política y social) por una comisión de expertos independientes (FEDEA, Manifiesto de los 100) o por medidas no consensuadas (Gobierno)	El Pacto de Toledo sigue vigente. Los acuerdos son tomados por las organizaciones sociales y políticas.

• **Blindamos el sistema público de reparto como único modelo de pensiones**, frente a los que defendían sustituirlo por uno "mixto" con capitalización obligatoria

No es la primera vez que se ha intentado la sustitución del sistema de pensiones público y de reparto por otro sistema basado en la capitalización obligatoria. Ya en 1995 éste fue el nudo del debate en la negociación de la reforma del sistema que dio origen al Pacto de Toledo y que ganamos los defensores del sistema de reparto.

En la actualidad, numerosos grupos de interés (lobbys financieros, organismos internacionales, etc.), y hasta una parte del mismo Gobierno han estado tentados de hacerlo, han intentado utilizar la gravedad de la crisis económica como excusa para reabrir el mismo debate, defendiendo la insostenibilidad del sistema de reparto. En este caso defendiendo que el sistema de pensiones debía caminar hacia un "sistema mixto" en el que conviviese una parte pública de reparto, con niveles de protección muy inferiores a los actuales y otra de capitalización individual obligatoria para todos los trabajadores, que se ha presentado como la única alternativa viable para asegurar el futuro de las pensiones. Hace tan sólo unos días algún exresponsable de la Oficina Económica del actual Presidente del Gobierno apuntaba la necesidad de disminuir en un 40% el nivel de cobertura de nuestras pensiones.

Frente a estas propuestas, la contestación sindical ejercida a lo largo del 2010 que culminó en la Huelga General del 29 de septiembre, ha hecho posible que el Gobierno se haya visto obligado a negociar con las organizaciones sindicales el contenido final de la reforma. Su rápido deterioro en la aceptación de los ciudadanos que han visualizado todos los estudios de opinión como consecuencia del conflicto social del verano y otoño pasados, unido a la inminencia de las citas electorales que se suceden en estos meses, han facilitado que el Gobierno reconsiderara su decisión de imponer las reformas anunciadas, entre ellas la de las pensiones. Gracias a la participación sindical en el diseño de las reformas, el resultado es reforzar el blindaje del sistema público de reparto.

Mediante las reformas que se han pactado se garantiza que nuestro sistema de pensiones sea capaz de mantener un elevado nivel de protección social y hacerlo de forma sostenible en el largo plazo, sin tener que recurrir a la transformación de su modelo, ni a severos recortes en los derechos de los trabajadores.

• **Garantizamos el papel de los sindicatos en el gobierno de las pensiones**

CCOO es la única organización social que ha suscrito TODOS los acuerdos de reforma de las pensiones que se han dado en democracia (1996, 2001, 2006 y 2011). Nuestro

compromiso con el gobierno del sistema de pensiones está fundamentado en la necesidad de asegurar con nuestra presencia que cualquier reforma aprobada se realice sobre la base de medidas equilibradas.

En la situación actual el modelo de reformas instaurado en el marco del Pacto de Toledo y basado en la negociación y el acuerdo social y político, se había puesto en duda por parte del Gobierno, existiendo un claro riesgo de quiebra del propio Pacto de Toledo.

Finalmente, la presencia de sindicatos y empresarios en el Acuerdo de Reforma garantiza la continuidad del método de reformas negociadas asegurando el papel de los agentes sociales en el seguimiento del sistema y blindando su capacidad para seguir incidiendo sobre el mismo en el futuro.

• **El objetivo de CCOO** en esta y todas las Reformas anteriores: mejorar las pensiones y garantizar su sostenibilidad.

El objetivo que se ha marcado CCOO en esta ocasión ha sido exactamente el mismo que siempre ha tenido: conseguir con las reformas que se garantice que el sistema público de pensiones basado en el modelo de reparto alcance la máxima cobertura de la población, de manera que pueda garantizar unas pensiones que constituyan una renta principal y suficiente para los trabajadores y trabajadoras jubilados, en un marco de sostenibilidad financiera presente y futura, compatible con una sensible mejora de la calidad de vida de la población española y, concretamente, de los pensionistas del sistema.

• **Las anteriores Reformas**, como la actual, estaban basadas en la idea de equilibrio y **han dado buenos resultados**

No existe una única medida (no hay "solución mágica") que por sí sola sea capaz de garantizar los objetivos que persigue CCOO en cualquier reforma: mejorar la protección del sistema y hacerlo sostenible en el medio y largo plazo.

Al contrario, las reformas para que sean eficaces han de construirse sobre la acción conjugada de muchas medidas diseñadas desde la lógica del equilibrio entre acciones encaminadas a la mejora de los ingresos, la ordenación justa del gasto y la corrección de los comportamientos. Los efectos que estas medidas desarrollen en el largo plazo son los que nos sirven para determinar si una reforma es o no eficaz para conseguir el objetivo perseguido.

Aunque ésta reforma pase a formar parte de la historia de la evolución de la Seguridad Social en España, como la del "nuevo modelo de jubilación flexible con edad variable", son muchas las medidas que se articulan en la lógica del equilibrio.

Todas las anteriores reformas pactadas en el Diálogo Social se construyeron igualmente sobre las mismas premisas y es necesario tener en cuenta el equilibrio que se consiguió con el conjunto de la reforma porque ahí es dónde reside la fortaleza de nuestro sistema de pensiones actual; y en el equilibrio de las medidas que componen la nueva reforma está igualmente su futuro.

Debemos, por tanto, recordar los elementos básicos de equilibrio que introdujimos en anteriores reformas:

Acuerdo 1996:

- Incremento periodo de cálculo (8 a 15 años).
- Mejora de pensiones de viudedad del 45% al 52% Base Reguladora.
- Incremento de bases de cotización para igualar las máximas de todos los grupos

Acuerdo 2001:

- Derecho a jubilación anticipada con 61 años, con coeficientes reductores
- Creación del Fondo de Reserva
- Creación figura de la Jubilación Parcial
- Jubilación flexible. Incentivo al retraso voluntario de la edad de jubilación
- Mejora pensión orfandad

Acuerdo 2006:

- Medidas de ampliación (parejas de hecho) y reducción de prestaciones de viudedad (divorcios y separaciones sin pensión compensatoria)
- Mejora en la Base de cotización de Subsidio para mayores de 52 años (125% Base mínima)
- Jubilación flexible. Mejora del incentivo al retraso voluntario en la edad de jubilación (2% anual y 3% si más de 40 años cotizados)
- Jubilación parcial. Requisitos ajustados

LA NECESIDAD DE LA REFORMA

• Es necesario realizar periódicamente un seguimiento y evaluación del sistema de Pensiones.

La experiencia nos ha enseñado que los sistemas de seguridad social deben estar constantemente sometidos a evaluación y revisión para adaptarlos tanto a las cambiantes necesidades de la sociedad (por ejemplo, los jubilados actuales o el mismo concepto de familia a proteger

tienen poco que ver con los de hace unas décadas), como a los retos socioeconómicos que habrá de afrontar en el futuro (evolución de empleo y salarios, aumento de la esperanza de vida, etc.). Proteger mal o de forma insostenible supone el mismo fracaso.

Para garantizar que el sistema de pensiones mantiene a lo largo del tiempo una adecuada protección de los jubilados y lo hace con garantía de sostenibilidad, el Pacto de Toledo ha introducido una garantía consistente en el seguimiento y evolución periódicos del sistema, en la que participamos los agentes sociales (sindicatos y empresarios) junto con el Gobierno en los procesos de Diálogo Social, a la vez que los partidos políticos lo hacen en el marco del Congreso de los Diputados. De este modo, las conclusiones del proceso de evaluación sirven de base para proponer las reformas que sean necesarias.

• El método de reformas periódicas y negociadas ha dado siempre buenos resultados.

En los últimos 15 años nuestro país ha sido un excelente ejemplo de cómo este proceso de adaptación periódica da buenos resultados cuando se hace en base a la negociación y el acuerdo.

Mediante el método instaurado en el Pacto de Toledo hemos puesto en marcha 3 reformas graduales (1996, 2001, 2006) que han redundado en una mejora evidente de la protección que ofrece el sistema (más y mejores pensiones), al tiempo que ha demostrado su salud financiera (manteniendo superávit aún en plena crisis y generando un Fondo de Reserva de más de 64.000 millones de euros).

• ¿Por qué es necesario hacer reformas ahora en el Sistema de Pensiones?

La buena salud financiera que actualmente tiene nuestro sistema de pensiones no impide que desde CCOO seamos conscientes de los retos que tenemos a medio y largo plazo.

Existe un reto demográfico. Sabemos (porque los pensionistas del futuro ya estamos aquí como trabajadores) que aproximadamente a final de la década de 2030-2040 la seguridad social deberá hacer frente a:

- El pago mensual de más de 15 millones de pensiones, casi el doble del número actual.
- Estas pensiones tendrán una duración media de unos 20 años, fruto de la mejora de la esperanza de vida a los 65 años.
- Las pensiones que habrá que pagar serán más altas que las actuales, fruto de que los salarios y las carreras de cotización, como es lógico, mejoran a lo largo del tiempo. La importancia de este hecho se ve gráficamente en el

“efecto sustitución” que ya se produce entre las nuevas altas de pensión y las bajas que se producen. Mientras que la cuantía media de las nuevas pensiones de jubilación que se reconocen es de 1.195m €/mes, la cuantía media de las pensiones de jubilación que causan baja es de 855 €/mes. Si nos fijamos en las pensiones del Régimen General, las nuevas altas se conceden por una cuantía media de 1.404 €/mes, mientras que las bajas producidas son de 1.106 €/mes, (se mantiene la misma proporción en el “efecto sustitución”)

Existe un reto económico. Aunque el sistema de pensiones ha demostrado su solidez financiera gracias a los instrumentos anticíclicos que hemos ido introduciendo en sucesivas reformas negociadas (cotización por desempleo y subsidios de mayores 52 años, creación Fondo de Reserva, etc.), existe un reto de sostenibilidad a medio plazo derivado del hecho de que en los últimos quince años:

- La cuantía de las pensiones en vigor están creciendo cada año a un ritmo de 2,2% por encima de la inflación.
- El crecimiento en el número de pensiones implica un crecimiento igualmente importante de gastos, que supone el 1,4% PIB cada año.
- La cuantía de las bases de cotización del Régimen General está creciendo cada año a un ritmo de 0,8% por encima de la inflación.

Es necesario enfrentar estos retos adecuando algunos parámetros del sistema de pensiones al tiempo que se ponen en marcha de forma paralela otras políticas generales (empleo, negociación colectiva, natalidad, etc.) que también son necesarias para mejorar el potencial de crecimiento de la economía.

Por tanto, las reformas del sistema de pensiones son necesarias, pero no para calmar a los mercados (como ha argumentando el Gobierno demasiado tiempo), sino para garantizar la calidad de las pensiones y preservar sus niveles de protección en el futuro como consecuencia del reto demográfico y financiero que deben afrontar.

• **¿Era necesario una reforma tan profunda?**

El Gobierno ha abordado la situación de crisis económica por la que atraviesa nuestro país utilizando el sistema de pensiones e intentando imponer ahora una reforma más intensa de lo estrictamente necesario, adelantando medidas que podrían haberse abordado en el futuro. La lógica de la reforma se corresponde con la de reformas anteriores, frente a la intención del Gobierno de actuar exclusivamente sobre el gasto.

El adelanto temporal y la amplitud de actuaciones nos permite aplicarlas de forma gradual a lo largo del tiempo, de manera que su impacto puede verse reducido y se

reparte más equitativamente entre todas las generaciones de trabajadores.

CONTENIDO DE LA REFORMA

• **El Acuerdo de Reforma se basa en el equilibrio de medidas que operan sobre ingresos, gastos y comportamientos**

El éxito de las reformas anteriores se ha basado siempre en conseguir medidas equilibradas.

La Reforma actual también se fundamenta en el equilibrio de las medidas acordadas. En lugar de realizar la reforma únicamente en base al recorte lineal del gasto como pretendía en un primer momento el Gobierno, el acuerdo se ha apoyado en el equilibrio entre medidas que afectan a los ingresos, los gastos y los comportamientos.

• **El Acuerdo ha conseguido modificar las propuestas de recorte de gasto por otras más justas orientadas a reforzar la contributividad**

La diferencia radica en que las medidas de reducción lineal de gasto afectan indiscriminadamente a todos los trabajadores, especialmente a los que lo son por cuenta ajena y cotizan en el Régimen General (que son la inmensa mayoría); pero las medidas basadas en la contributividad establecen un impacto diferente en función del esfuerzo de aportaciones que cada trabajador ha realizado.

Del mismo modo, para corregir con criterios de justicia algunas situaciones se incorporan instrumentos de solidaridad.

• **Edad de jubilación. Sustitución del antiguo modelo por uno nuevo basado en la figura de la “jubilación flexible” con varias edades de acceso**

Con el nuevo modelo se establece un nuevo concepto de “jubilación flexible” que permite el acceso a la jubilación con distintas edades en función del esfuerzo previo de cotización realizado y la situación profesional de los trabajadores. **VER TABLAS 1** (Páginas 8) **y 2** (Páginas 9)

• **Generalización de la jubilación anticipada por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, a través de la regulación de coeficientes de reducción en la edad de jubilación para estas actividades**

Se establece un sistema objetivo por el que los trabajadores que realicen actividades que sean especialmente duras puedan jubilarse anticipadamente sin merma en su pensión y cuyo procedimiento puede iniciarse a instancia de los sindicatos o empresarios. Antes de la reforma sólo podía accederse a esta jubilación por autoriza- **SIGUE PAG. 9**

TABLA 1

ESQUEMA DE LA NUEVA FÓRMULA DE "JUBILACIÓN FLEXIBLE" CON EDAD VARIABLE.

Edad	Modalidad jubilación	Años 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.
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. Implica asumir coeficiente reductor por cada año que reste a la edad de jubilación
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	—	Aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos para las jubilaciones ordinarias de 65 ó 67 años opten por trabajar más allá de esta edad, verán mejorada la cuantía de su pensión con un coeficiente adicional del 2%, 2,75% o 4%, según la carrera de cotización en cada caso, por cada año de trabajo adicional.

El efecto de refuerzo de contributividad y, por tanto de equidad y justicia interna del sistema, que se ha introducido en esta nueva fórmula de "jubilación flexible", puede comprobarse aplicando estas normas a los actuales jubilados. Si lo hiciésemos, comprobaríamos cómo la mayoría (más del 50%) de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General podría haberse podido jubilar a los 65 años con la pensión íntegra¹, mientras que en el caso de los trabajadores Autónomos sólo lo podrían haber hecho una quinta parte (20%).

¹ Adicionalmente, un 4% de los trabajadores del Régimen General podría haberse jubilado a los 66 años con la pensión completa

TABLA 2

**CARRERAS DE COTIZACIÓN DE LOS JUBILADOS ACTUALES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.
(NÚMERO DE TRABAJADORES)**

Años cotizados	Régimen General		Régimen Autónomos		Total Sistema	
	(%)	Agregado (%)	(%)	Agregado (%)	(%)	Agregado (%)
15	0,70	100,00	4,60	100,00	2,00	100,00
16	0,90	99,30	5,90	95,40	2,40	98,00
17	0,80	98,40	4,00	89,60	1,70	95,60
18	0,80	97,60	3,60	85,60	1,60	93,90
19	0,90	96,80	3,60	82,00	1,60	92,30
20	1,00	95,90	3,50	78,40	1,60	90,70
21-25	5,70	94,90	16,80	74,80	8,00	89,20
26-30	7,60	89,20	15,30	58,00	8,80	81,20
31-34	8,40	81,60	12,00	42,70	8,70	72,30
35	12,60	73,20	4,00	30,70	10,50	63,70
36	3,70	60,50	3,10	26,70	3,30	53,20
37	4,10	56,80	3,10	23,60	3,60	49,80
38	4,20	52,70	3,00	20,50	3,70	46,30
39	4,80	48,50	2,80	17,50	4,00	42,60
40 ó más	43,60	43,60	14,70	14,70	38,60	38,60

Datos extraídos de la MCVL 2009 (Jubilación excluyendo SOVI)

ción previa del Gobierno, sin que existiese ningún procedimiento objetivo que los trabajadores pudieran utilizar para reclamarlo.

En paralelo a la tramitación parlamentaria de la reforma, se publicará el Real Decreto que regule el procedimiento general de aprobación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.

Igualmente, dicho RD incorporará un primer catálogo de profesiones que sean susceptibles (de acuerdo con los trabajos realizados y los requisitos del procedimiento) de estudiar la aplicación de coeficientes reductores.

Conforme a los trabajos de negociación ya avanzados al respecto, aunque aún no se han cerrado acuerdos, la aprobación de un procedimiento común y objetivo para establecer los coeficientes de reducción en la edad de jubilación por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos supone que cualquier sector de actividad en el que se considere ahora o en el futuro que concurren suficientes circunstancias podrán solicitar su estudio. La iniciación del procedimiento se realizará

a instancias de las organizaciones sindicales o empresariales. La aplicación de los coeficientes reductores obliga a un aumento de las cotizaciones, cuyo coste se debe repartir proporcionalmente entre los empresarios y los trabajadores para asegurar el equilibrio financiero de la medida.

- **Mantenimiento de la Jubilación Parcial** en sus requisitos actuales para los trabajadores, ajustando el sobrecoste que genera al sistema sobre la cotización a cargo del empresario

La jubilación parcial es una buena fórmula para garantizar el mantenimiento del empleo en las empresas y la renovación de las plantillas. Sin embargo, supone un incremento de costes para la Seguridad Social (las cotizaciones del relevista no compensaban la pérdida de ingresos derivada de las cotizaciones dejadas de realizar por el trabajador relevado y su pensión).

El Acuerdo ha permitido redefinir esta figura de jubilación manteniéndola por su utilidad para el mantenimiento del empleo, ajustando una parte del sobrecoste que soporta

el sistema, obligando ahora a cotizar íntegramente tanto por el relevista como por el relevado.

• **Mejora de los incentivos para el retraso voluntario de la edad de jubilación** más allá de la edad ordinaria de jubilación a los 65 años y a los 67 años entre un 2 y un 4% por cada año adicional de trabajo.

La flexibilidad en la jubilación también se consigue incrementando el incentivo a la jubilación más allá de la edad ordinaria de jubilación. En la actualidad, los porcentajes incentivadores son escasos existiendo margen de mejora. Con el acuerdo de pensiones se aumentan dichos incentivos sin que el retraso de la edad de jubilación suponga coste para el sistema.

Por cada año adicional trabajado después de la edad en la que el trabajador pudiera acceder a la jubilación, 65 o 67 años según sus años de cotización:

- Para las carreras inferiores a 25 años, el coeficiente será del 2% anual a partir de los 67 años de edad.
- Para las carreras de cotización comprendidas entre 25 y 37 años, el incentivo a la extensión voluntaria de la vida laboral después de la edad de jubilación ordinaria será del 2,75% anual a partir de los 67 años de edad.
- El incentivo será del 4% anual para los trabajadores que tengan la carrera laboral completa a partir de los 65 y 67 años de edad

• **Mantenimiento del Periodo de Carencia en 15 años.**

El mantenimiento del requisito de cotizar durante 15 años para generar derecho a una pensión contributiva, frente a la pretensión del Gobierno comunicada a la Unión Europea, es importante especialmente para el colectivo de mujeres, que generalmente tienen carreras de cotización más cortas que los hombres, al tiempo que es también una garantía

de futuro de protección del sistema contributivo para todos aquellos trabajadores que pudieran tener carreras discontinuas o cortas de cotización en el futuro.

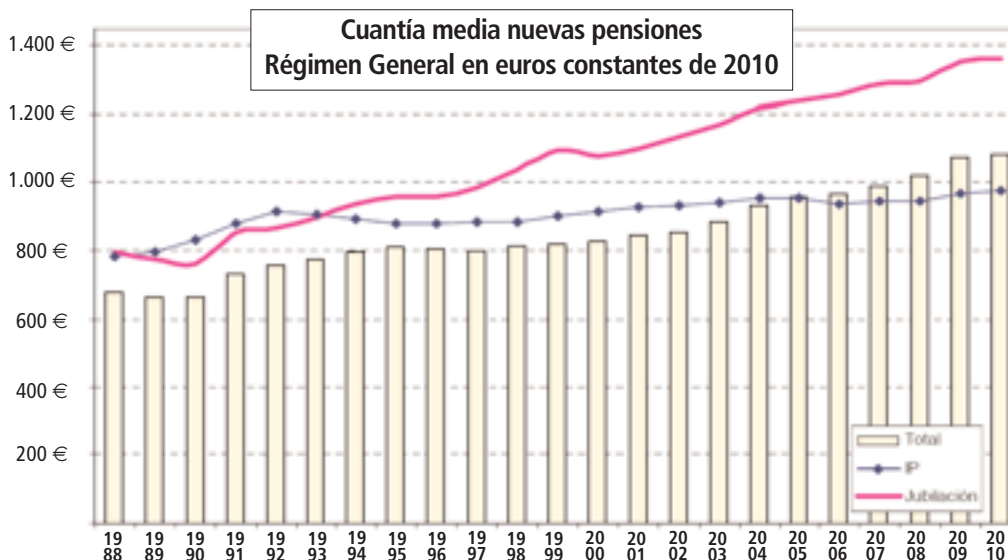
El colectivo más beneficiado del mantenimiento de este requisito es de las trabajadoras empleadas del hogar, cuyas pensionistas actuales han cotizado únicamente por este número de años en el 32% de los casos, mientras que la media del sistema es de apenas el 7%.

• **Ampliación del Periodo de Cálculo hasta los últimos 25 años cotizados.** Se incrementará de forma progresiva de los actuales 15 a razón de uno más por cada año natural, entre 2013 y 2022, hasta alcanzar los 25.

No es la primera vez que se amplía el periodo de cálculo. Ya en el Acuerdo de 1996 se acordó ampliar el periodo de cálculo de 8 a 15 años. Esta ampliación tiene efectos dispares y, en todo caso, al adoptarse dentro de un paquete de medidas mucho más amplio, éstos se verán modulados por otras medidas de refuerzo de la protección (posibilidad de jubilación anticipada, complementos a mínimos, reconocimiento de nuevos periodos de cotización, etc.).

En las anteriores ocasiones en las que se amplió el periodo de cálculo a menudo se argumentó que aquello supondría una reducción de la pensión media del sistema y de las nuevas pensiones reconocidas. Sin embargo, la realidad no ha sido así y demuestra que tanto la pensión media como la cuantía de las nuevas altas de pensión reconocidas no han dejado de crecer de año en año. Es por tanto necesario recordar que el hecho de que una medida suponga en ocasiones una reducción en la "expectativa futura de pensión", ello no significa que la nueva pensión reconocida vaya a ser necesariamente más baja que las que ya existen.

Si analizamos propiamente el impacto de la medida por sí misma, comprobamos que tiene efectos dispares en fun-



En las anteriores ocasiones en las que se amplió el periodo de cálculo, tanto la pensión media como la cuantía de las nuevas altas de pensión reconocidas no han dejado de crecer de año en año.

Fuente: Gabinete Económico Confederado de CCOO

ción de la carrera de cotización de los afiliados.

En términos generales respecto de la expectativa de la cuantía de la pensión futura, podemos decir que la ampliación a 25 años del periodo de cálculo es una medida neutra (la pensión ni mejora ni empeora) para los trabajadores que cotizan siempre en bases mínimas o bases máximas, así como todos aquellos cuyos salarios suelen revalorizarse de acuerdo a la evolución de la inflación.

Tiene un impacto positivo sobre aquellas carreras de cotización de trabajadores que han perdido el empleo en la última etapa de la vida laboral (la que se tiene en cuenta en el cálculo de la cuantía de la pensión). Se trata de trabajadores cuyas bases de cotización se reducen o crecen menos que la inflación debido, por ejemplo, a regulaciones en el empleo o pérdidas de complementos. En ellos el efecto de la ampliación del periodo de cálculo será positivo, de modo que, por ejemplo, para aquel afiliado cuya base de cotización decreciera un punto porcentual por debajo de la inflación, con el nuevo periodo de cálculo la base regu-

ladora de su pensión crecería en un 5,1%, respecto de la fórmula anterior a la reforma.

El impacto por colectivos es diverso. Según datos del INSS el porcentaje de personas cuya base de cotización disminuye en los últimos 15 años de su vida laboral supera la cuarta parte de los afectados las personas cuyo salario crece con el IPC durante los últimos 15 años, puede situarse en torno a un 10-15% y el resto serían personas cuya base de cotización crece por encima del IPC. La media se sitúa en un crecimiento de IPC + 0,8%. En el cuadro siguiente presentamos un cuadro más detallado de posibles impactos individuales.

Como se aprecia en el **CUADRO 1**, la ampliación del periodo de cálculo supondrá una reducción de la expectativa de pensión futura entre los afiliados cuyas bases de cotización crezcan por encima de la inflación. De este modo, para un afiliado cuya base de cotización real (descontada la inflación) crezca a un ritmo de 0,8%, que es dónde se sitúa la media del sistema, la ampliación del periodo de

CUADRO 1

EFFECTO DE LA AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE CÁLCULO SOBRE LA EXPECTATIVA DE PENSIÓN FUTURA

	Despido 50 años accede a subsidio > 52 años	Despido 55 años sin subsidio y con relleno de lagunas
• Trabajadores que han perdido su empleo en la última etapa		
Período de cálculo (20).....	+ 21,56%	+ 19,41%
Período de cálculo (25).....	+ 33,24%	+ 29,70%
• Trabajadores que han visto reducido su salario en la última etapa		
Crecimiento anual de la base de cotización respecto de la inflación (%)	-2	-1
Período de cálculo (20).....	+ 5,30%	+ 2,49%
Período de cálculo (25).....	+ 11,01%	+ 5,10%
• Trabajadores cuyos salarios evolucionan con la inflación (cláusulas de revisión)		
Crecimiento anual de la base de cotización respecto de la inflación (%)	0	
Período de cálculo (20).....	- 0,07%	
Período de cálculo (25).....	- 0,11%	
• Trabajadores cuyos salarios evolucionan en la media del Sistema		
Crecimiento anual de la base de cotización respecto de la inflación (%)	0,8	
Período de cálculo (20).....	- 1,96%	
Período de cálculo (25).....	- 3,84%	
• Trabajadores cuyos salarios crecen por encima de la inflación		
Crecimiento anual de la base de cotización respecto de la inflación (%)	+ 1	+ 2
Período de cálculo (20).....	- 2,41%	- 4,54%
Período de cálculo (25).....	- 4,71%	- 8,78%

Fuente: Elaboración propia

cálculo supone una merma del 3,84%. Si la base creciera a mayor ritmo, por ejemplo 2 puntos porcentuales superiores a la inflación la pérdida sería del 8,78%, y así sucesivamente de modo que se reparte el impacto de la medida proporcionalmente en función del crecimiento de los salarios.

En el lado contrario, la ampliación del periodo de cálculo es especialmente ventajosa para aquellos trabajadores que han perdido su empleo en la última etapa de su vida laboral. En el cuadro se presenta cómo impactará en el caso de trabajadores despedidos a los 55 años en el caso de que no puede acceder al subsidio de mayores de 52 años y deba completar importantes lagunas de cotización, en estos casos el nuevo periodo de cálculo le supondrá una mejora de 29,70% de su pensión. Si la pérdida del empleo se diese en un momento anterior, por ejemplo los 50 años, y tras pasar por el desempleo se viese obligado a acceder al subsidio de mayores de 52 años, la mejora de la pensión se situará por encima del 33% respecto del periodo de cálculo actual.

En definitiva la ampliación del periodo de cálculo a 25 años si bien genera cierta merma, aunque moderada, en la expectativa futura de pensión de la media de los cotizantes del sistema, no obstante, permite mejorar la pensión para aquellos trabajadores y trabajadoras que ven disminuida su carrera de cotización por causas involuntarias.

Por el contrario, esta medida tiene un efecto muy positivo al impedir o dificultar la planificación existente en algunos regímenes especiales, en los que un número significativo de personas mantienen comportamientos de planificación individual ampliando sus bases de cotización en los últimos años para mejorar la cuantía de su pensión con el menor esfuerzo posible en el pago de cotizaciones.

• **Reordenación de las coberturas de lagunas de cotización** que garantiza la protección del trabajador medio por cuenta ajena y dificulta a quienes “planifican”

Con el objetivo de impedir la planificación de pensiones de aquellos que pueden hacerlo, pero manteniendo en todo caso suficientemente protegido al trabajador medio por cuenta ajena, se ha reordenado el procedimiento de coberturas de lagunas de cotización.

A partir de ahora, cuando existan lagunas de cotización serán completadas de acuerdo a la fórmula siguiente:

- Las correspondientes a los primeros 24 meses de lagunas, con la base mínima de cotización y las que excedan de 24 meses con el 50% de la misma.
- Adicionalmente, la Seguridad Social arbitrará fórmulas que reconozcan los periodos cotizados de los 24 meses anteriores al de cómputo para el relleno de lagunas de

cotización, en los términos y con las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Es decir, los primeros 24 meses de lagunas serán cubiertos con la base mínima de cotización (igual que ahora), y el resto de lagunas con el 50% de la base mínima (menos que ahora); pero introduciendo un elemento corrector en esta fórmula, de tal modo que aquellos trabajadores que tengan cotizaciones propias que no han utilizado para el periodo de cálculo, hasta un máximo de 24 meses, podrán utilizarlas entonces para cubrir sus lagunas (mejor que ahora).

Con esta fórmula se consigue mantener el nivel de protección actualmente existente para las carreras de cotización medias de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General, pero se dificulta a quienes con carreras intencionadamente cortas y con amplios vacíos de cotización pretenden planificar su pensión.

• **Reordenación de la escala de cálculo de la Base Reguladora de 35 a 37 años para acceder al 100% de la pensión**

Aunque el número de años que dan derecho al 100% de la Base Reguladora de la pensión pasa de 35 a 37 años, lo que tiene un efecto diverso sobre los trabajadores con mejores carreras de cotización, se ha mantenido el criterio de que con 15 años se acceda al 50% de la Base Reguladora, lo que en esta caso beneficia a los trabajadores con carreras más cortas asegurándoles en todo caso el nivel mínimo de protección que poseían anteriormente.

Para entender adecuadamente la intención de esta reforma, por ejemplo, una posible alternativa a la reordenación elegida hubiese podido consistir en mantener el 100% de la base reguladora en los 35 años, a costa de reducir el % de los tramos de cotización más bajos, lo que hubiese hecho recaer la totalidad del impacto de la medida sobre dichas carreras de cotización.

La opción elegida, por tanto, supone distribuir el ajuste de manera gradual sobre todos los trabajadores, pero garantizando que no tienen recorte de protección las carreras situadas en el umbral más bajo (por colectivos, son las mujeres y especialmente las trabajadoras empleadas de hogar las que actualmente tienen en mayor medida derecho a pensión con carreras de cotización de 15-25 años).

En todo caso, el impacto efectivo que tendrá esta medida sobre el conjunto de trabajadores será también diverso. Por ejemplo, en la actualidad 56,8% (*porcentaje que puede crecer hasta el 73,2% si tenemos en cuenta el tiempo cotizado desde los 65 hasta los 67 años*) de las pensiones en vigor por jubilación procedentes del Régimen General tienen más de 37 años de cotización, frente al 23,6% de los procedentes del Régimen de Autónomos.

En la nueva escala, el porcentaje de base reguladora al que se tiene derecho será asignado de manera proporcional por meses cotizados.

• **Mejora de los periodos reconocidos como cotizados a mujeres y hombres, relacionados con la natalidad**

Dentro de las medidas de refuerzo de la protección social incluidas en el Acuerdo, se establecen nuevos periodos reconocidos como cotizados a los que se accederá por situaciones relacionadas con la natalidad. Aunque estas medidas han sido presentadas como refuerzo de la protección especialmente de las mujeres, en realidad incluyen también a los varones, y más bien podríamos establecer que se trata de medidas que favorecen especialmente a las personas (mujeres y hombres) más jóvenes.

Concretamente, se han establecido dos medidas al respecto:

- 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. En estos casos podrán ver reconocidos 9 meses por cada hijo, con un máximo de 2 años, siempre que con ese periodo adicional dispongan de una carrera de cotización suficiente para la jubilación plena entre los 65 o los 67 años.
- Se amplía a 3 años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos.

• **Mejora de los periodos reconocidos como cotizados a Jóvenes Becarios**

Dentro de las medidas orientadas a ayudar a corregir los posibles efectos derivados del retraso en la edad de acceso al mercado de trabajo de los más jóvenes, se pondrán en marcha las siguientes medidas -al tiempo que se creará un mecanismo estable de evaluación y seguimiento de su impacto en el ánimo de establecer sobre este fenómeno una atención prioritaria-:

- 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 por los beneficiarios en los mismos términos.
- Se eliminarán las restricciones a que el inicio de la vida laboral pueda producirse a través de programas formativos o de investigación (no se requerirá actividad laboral previa para la suscripción de convenio especial)
- Para aquellas circunstancias en que sea necesario (por ejemplo, trabajos en el extranjero) se posibilitará la formalización de convenios especiales por la participación

en programas de formación e investigación remunerados.

- Se permitirá el pago de cotizaciones, por una única vez y por un plazo no superior a dos años, por las situaciones en las que existe obligación de cotizar en la actualidad, y en las que en el periodo de cuatro años previos a la promulgación de la ley, al no existir, provocó una amplia laguna de cotización en los años iniciales de la vida laboral de los cotizantes.

• **Integración de los Regímenes Especiales Agrario y de Empleadas de Hogar.**

La convergencia de los regimenes especiales de seguridad social con el Régimen General, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena, o con el RETA en el caso de los trabajadores por cuenta propia, es una propuesta recogida en el Pacto de Toledo de 1995, en aras de simplificar y racionalizar la estructura del sistema de seguridad social.

El Acuerdo del 2006 establecía la integración del REASS por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social mediante la articulación de un sistema especial, que permita avanzar en la efectiva equiparación de las prestaciones para los trabajadores, y que evite un incremento de costes perjudiciales para la competitividad de las explotaciones agrarias. La integración se debía haber producido el 1 de enero de 2009.

Sin embargo, el proceso de negociación se ha ido dilatando en el tiempo, con la discusión de sucesivos borradores de regulación que, aunque han ido acercando posiciones entre las partes, siguen encontrando resistencias de la CEOE, lo que ha impedido alcanzar el Acuerdo final.

En relación al Régimen Especial de Empleados de Hogar, el Acuerdo del 2006 establecía la adecuación a la realidad actual de la relación laboral de carácter especial y la convergencia paulatina en prestaciones y cotizaciones con el Régimen General.

A lo largo del proceso de negociación que se inicio en 2007, se han discutido varias propuestas de modificación de la normativa con diferente recorrido. En el año 2009 los avances en las discusiones parecían que iban a propiciar un Acuerdo que al final no prosperó. En la actualidad se está debatiendo un nueva propuesta. Por ser un asunto aún no concluido, no podemos dar por definitivo sus resultados hasta el momento pero, como complemento de las informaciones que han venido siendo remitidas puntualmente por la Confederación, trasladamos algunas de las cuestiones que cuentan en este momento con consenso.

En el ámbito de Seguridad social propone la cotización de todas las trabajadoras, independientemente de las horas que trabajen, lo que permitiría aflorar un gran numero de

trabajadores del sector que, en la actualidad, no cotizan a la seguridad social, mejorando la protección social de estos trabajadores en pensiones; también se mejora la prestación por incapacidad temporal que se percibirá desde el 9º día.

Para el año 2011 se ha regulado ya, recogiendo una propuesta de CCOO presentada en el marco de la negociación sobre empleadas de hogar que fue apoyada por todas las partes, que el SMI se percibirá en metálico, no pudiendo reducirse ninguna cantidad como salario en especie por debajo del SMI.

Desde el 1 de enero de 2011 se ha establecido la cobertura de las contingencias profesionales, aspecto que señalaba específicamente el Acuerdo de 2006, pero el pago de la cotización por los empleadores y por tanto el acceso a la prestación de los trabajadores, no será efectivo hasta que la ley se desarrolle reglamentariamente.

La profesionalización de este sector y su sindicalización se facilitarían con la creación de empresas dedicadas a las actividades propias de las tareas domésticas en los domicilios particulares, las plantillas de trabajadores de estas empresas tendrían todos los derechos del Régimen General y la cobertura del convenio colectivo del sector. Para el fomento de estas empresas se podría establecer un IVA superreducido e incentivos fiscales para las personas físicas que contraten con empresas.

• Mejora de las Bases de Cotización del Régimen de Autónomos

Además de las medidas que ya se han puesto en marcha en otros ámbitos legislativos para determinar una base de cotización mínima de los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo, el Acuerdo de Pensiones recoge el compromiso de romper la actual tendencia al crecimiento desigual de las bases de cotización de los autónomos y los de los trabajadores por cuenta ajena. En esta línea, se asume el compromiso de activar las acciones necesarias para garantizar que las bases medias de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos se incre-

menten, a partir de ahora, en un ritmo similar al de las medias del Régimen General.

La importancia de este fenómeno queda clara a la hora de comprobar cómo los trabajadores por cuenta ajena y los autónomos contribuyen de forma desigual al sostenimiento financiero del sistema de pensiones.

En el **CUADRO 2** queda demostrado que la menor cotización de los autónomos está en buena parte asociada a un fenómeno de posible planificación que, a su vez, aumenta el coste de complementos a mínimos y el gasto del sistema de pensiones.

• Mejora de la Base Máxima de Cotización

Se incluye el compromiso de avanzar en esta línea a partir de la relación que existe entre las bases máximas de cotización y los salarios medios, de forma que las primeras se eleven conforme lo hacen los segundos.

Mejorar las bases máximas, manteniendo en todo caso el diferencial que actualmente existe entre la base máxima y la pensión máxima (y por el que el trabajador que cotiza por esta cuantía percibe en su pensión aproximadamente un 10% menos que lo aportado) permite incrementar los ingresos del sistema, así como la propia expectativa de pensión de los trabajadores con mayores salarios.

• Se refuerzan los instrumentos de solidaridad del sistema de pensiones

Hemos de recordar que los sistemas de reparto han articulado una fórmula de equilibrio entre el principio de contributividad y la pensión que se recibe, y el principio de solidaridad, que garantice que aquellos que no pudieron realizar un esfuerzo superior en cotizaciones vean mejorada, sin embargo, la cuantía de la pensión cuyo derecho generaron.

En el Acuerdo se refuerzan los instrumentos de solidaridad del sistema de modo que las reformas no tengan impacto negativo sobre los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo.

CUADRO 2

Régimen	Base cotización Media 2009 (euros/mes)	(%) Complementos a mínimos necesarios	(%) Nuevas altas 2010 con complementos	(%) Carreras > 35 años nuevas altas 2010
General	1.645,52	19,24%	11,02%	72,27%
Autónomos	962,12	41,35%	27,49%	47,37%
Total Sistema		27,68%	17,73%	64,48%

Complementos a mínimos. Se trata de uno de los principales instrumentos de solidaridad del sistema de pensiones. Consisten en una cantidad económica que reciben aquellas pensiones contributivas (cuando el pensionista no tiene ingresos adicionales) siempre que la cuantía de la pensión a la que se ha generado derecho sea inferior a la cuantía que se considera mínima para garantizar un nivel de vida suficiente.

En la actualidad, más del 27% de las pensiones del sistema necesitan complementos a mínimos. Algunos de los colectivos más numerosos favorecidos por los complementos a mínimos son las viudas cuyas pensiones los reciben en el 34% de los casos, así como las jubiladas del Régimen de Empleadas de Hogar que los precisan en el 56% de sus pensiones.

Adicionalmente, la plena separación de fuentes para que la financiación de los complementos a mínimos sea asumida por el Estado con cargo a sus presupuestos, supondrá la "liberación" de más de 4.000 millones de euros anuales de cotizaciones.

- Se determina como **colectivo de atención prioritaria a los pensionistas que viven solos y de edad avanzada.** En todos ellos se considera necesario reforzar el esfuerzo del sistema, desde la vertiente no contributiva, en estas situaciones, sin hacer distinciones por razón de la contingencia protegida.

CONTENIDO DE LA REFORMA

Sistema de reparto: sistema de financiación de la Seguridad Social conforme al cual los ingresos y las cotizaciones de todos los afiliados del sistema cubren los gastos de las prestaciones de los jubilados actuales. El principio que lo rige es el de "responsabilidad y solidaridad colectiva" (ver características del sistema público de pensiones).

Sistema de capitalización: los sistemas de capitalización individual se caracterizan porque cada persona aporta cuantías para su propia pensión futura que unidas a los rendimientos que obtenga de su inversión, descontados los gastos que tenga que soportar, configuran un capital a la jubilación o situación de necesidad que determina su protección social. Dependen, por tanto, de la capacidad de ahorro individual y de la voluntad personal. El principio que lo rige es el de "responsabilidad individual".

Sistema de Reparto / Sistema de Capitalización:

Antes de 1995, la propuesta era sustituir totalmente el sistema de reparto por otro de capitalización. Ese debate se decantó a favor de aquellos que apostamos por un sistema de reparto. En la actualidad, el debate se centra en

la convivencia "obligatoria" de ambos bajo lo que se ha venido a denominar pensión "zócalo" o, lo que es lo mismo, la extensión de una pensión contributiva o asistencial considerablemente más baja que las que viene a reconocer actualmente el sistema público de pensiones. El objetivo no sería otro más que implementar, de forma gradual, un sistema de pensiones en el que el sistema público de reparto sirva para garantizar una tasa de sustitución mínima del último salario, y el resto de la pensión se complete mediante un sistema obligatorio de capitalización. No obstante, el fondo del debate sigue siendo el mismo; es decir, que la solidaridad colectiva (intergeneracional principalmente, pero también interregional e interpersonal) se transforme en responsabilidad individual.

Reparto

Pese a la destrucción masiva de empleo en los últimos tres años, se ha mantenido la situación de superávit en la Seguridad Social.

Capitalización

Elevada exposición a los mercados financieros, alta volatilidad. En 2008 en el momento álgido de crisis, la rentabilidad media ponderada de las pensiones privadas de la OCDE supuso la pérdida del 23% del valor de los fondos privados de pensiones. Hoy buena parte de esas pérdidas se han recuperado pero han mostrado la mayor fragilidad ante las crisis en los mercados financieros de un sistema que precisa invertir sus recursos para financiar prestaciones futuras.

Características de Sistema Público de Pensiones:

- Contributivo: la pensión a percibir guarda relación con las cotizaciones efectuadas a lo largo de la vida laboral.
- De reparto (ver sistema de reparto).
- Público: control y gestión pública de la recaudación y el pago de las prestaciones. Garantía del Estado sobre las pensiones.
- Obligatorio: afecta al conjunto de la población trabajadora; basa su fortaleza en la ampliación del colectivo y la adecuada renovación de los mismos.
- Solidario, con tres formas de redistribución de la renta:
 - Intergeneracional.
 - Entre territorios de mayor y menor renta individual media.
 - Entre personas de mayor nivel de renta hacia las de menor nivel de renta.

Principio de contributividad: relaciona el esfuerzo aportado en forma de cotizaciones y la pensión que se recibe. Desde 1995, se apuesta por el reforzamiento de la contributividad y equidad interna del sistema de pensiones contributivas, es decir, la relación entre las pensiones contributivas a percibir y el esfuerzo de cotización realizado por cada persona desincentivando e impidiendo al mismo tiempo los comportamientos de planificación personal. Es un consenso básico del Pacto de Toledo, asumido por las organizaciones políticas y sociales que forma parte de los criterios que han inspirado las reformas pactadas en los últimos 15 años. A través del incremento de la contributividad, se contienen varios efectos que se pueden producir simultáneamente:

- Reconocer el mayor esfuerzo de las carreras de cotización más largas.
- Dificultar e impedir comportamientos adversos por parte de las personas que pueden planificar su cotización a la Seguridad Social, especialmente en otros regímenes (no en el régimen general).

Principio de solidaridad: garantiza que aquellos que no pudieron realizar un esfuerzo superior en cotizaciones, por ejemplo en los casos de precariedad laboral, vean mejorada la cuantía de la pensión cuyo derecho generaron. Los mecanismos que refuerzan estos principios son los complementos a mínimos, que son las cantidades económicas que debe completar el sistema en aquellos casos en los que la cuantía de la pensión que ha generado derecho un trabajador es inferior a lo que se considera que garantiza un nivel de vida suficiente.

Base reguladora: Es uno de los factores que intervienen en el cálculo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social y consiste en fijar una cuantía u obtener

un resultado a través de una fórmula de cálculo, -determinada en función de las bases por las que se hayan efectuado las cotizaciones durante los periodos que se señalan para cada prestación,- a la que se aplican los porcentajes señalados para cada una de las prestaciones económicas, obteniendo así el importe final a percibir por el beneficiario.

Periodo de cómputo para la base reguladora de la pensión de jubilación: Años necesarios para calcular la cuantía de la pensión.

Periodo de carencia: Periodo mínimo de cotización exigido salvo excepciones, entre otros requisitos, para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social. El número mínimo de años para acreditar derecho a una pensión contributiva está fijado en 15 años para obtener el 50% de la base reguladora.

Regímenes de la Seguridad Social: La estructura del Sistema de la Seguridad Social está integrada por el Régimen General y los Regímenes Especiales establecidos para algunas actividades profesionales por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar, o por la índole de sus procesos productivos. En la actualidad son Regímenes Especiales los de Trabajadores del Mar, Minería del Carbón, Agrario, Empleados de Hogar y Trabajadores por cuenta propia o Autónomos. Dentro de este último, existe un Sistema Especial para determinados trabajadores agrarios por cuenta propia.

Desde 1995 se viene promoviendo la confluencia de los distintos regímenes en torno a dos, el Régimen General y el de Trabajadores Autónomos, integrando en ellos al resto, con especial importancia para aquellos que tienen peores condiciones de protección social (Agrario y Empleadas de Hogar). ♦

