

GUÍA PRÁCTICA PARA SINDICALISTAS

La reforma de pensiones:

Garantía del sistema público
Jubilación más flexible
Más contributivo, más solidario



Índice

Objetivos de la reforma	página 4
La edad de jubilación	página 8
Las nuevas modalidades de jubilación	página 10
Novedades en la fórmula de cálculo	página 17
Otras mejoras conseguidas con la reforma	página 22
Comparativa con el resto de reformas en Europa	página 28

Guía Práctica para Sindicalistas

La reforma de pensiones: Garantía del sistema público Jubilación más flexible Más contributivo, más solidario

La Ley 27/2011, de reforma de la Seguridad Social, aprobada en el Parlamento supone la culminación del proceso iniciado en febrero con la firma del Acuerdo Social y Económico (ASE) por los sindicatos, empresarios y Gobierno. Se trata de una reforma, como todas las que se han realizado desde 1995, basada en la negociación y el acuerdo con los agentes sociales en el marco del Pacto de Toledo y, por tanto, diseñada en base al equilibrio entre ajustes que garanticen la sostenibilidad del sistema, medidas de reconocimiento y estímulo a una mayor cotización por parte de los colectivos que lo hacen de manera insuficiente y la mejora de la protección social de las situaciones que más lo precisan.

La coyuntura en la que se ha abordado esta reforma del sistema de pensiones ha sido más difícil que las anteriores, no sólo por la situación de crisis económica sino también por la incapacidad de la Administración española para poner en valor las fortalezas de nuestro sistema público de pensiones ante las instituciones europeas, como consecuencia directa del modelo de diálogo social y consenso político con el que venimos actuando en los últimos 16 años en España.

Afortunadamente para nuestro sistema de pensiones público y, con ello, para el conjunto de personas que cotizamos al mismo, el valor del acuerdo y del diálogo social ha podido dar resultados en este apartado, una vez más desde un notable ejercicio de **responsabilidad** sindical acompañado en esta ocasión de las orga-

nizaciones empresariales, el Gobierno y una mayoría parlamentaria que debemos esforzarnos por mantener y reforzar en el futuro para preservar los **consensos básicos sobre nuestro sistema de pensiones que, en esta legislatura, han estado claramente en riesgo**.

Por diferentes motivos, en ocasiones distintos actores están transmitiendo una imagen parcial de esta reforma trasladando una información de la misma centrada en los elementos de ajuste, que existen, pero olvidando deliberadamente el resto de medidas de equilibrio y los nuevos derechos que se han creado en ella. Por un lado el propio Gobierno, en un equivocado e inútil intento de “calmar” a los mercados internacionales de deuda pública. Por otro el sector privado vinculado a la comercialización de productos de pensiones, que aprovecha la situación de crisis para intentar deteriorar la buena imagen que los trabajadores tienen del sistema público de pensiones y “potenciar” los sistemas privados de pensión, sin importarles demasiado las consecuencias sociales de ese efecto sustitución.

CCOO en su conjunto, delegados y afiliados, **debemos mantener el esfuerzo para explicar en todos los centros de trabajo del país la reforma de pensiones tal cual es**, sin medias verdades interesadas. Esta guía práctica presenta de forma detallada cómo operará la nueva regulación de las pensiones y explica de forma práctica los elementos básicos que deben conocer todos los delegados y afiliados de CCOO, así como el conjunto de trabajadores.

Objetivos de la reforma

La reforma que se ha acordado tiene el objetivo de **preservar nuestro actual sistema público de reparto** como modelo de pensiones, reforzando su blindaje frente a los que defendían sustituirlo por uno “mixto” con capitalización obligatoria. Con el acuerdo de reforma se garantiza 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 y social para realizar reformas**. España es uno de los pocos países europeos en los que las reformas de pensiones se hacen por acuerdo social, y gracias a ello las reformas contienen medidas más equilibradas que en los países en los que se han impuesto, en ocasiones ignorando incluso fuertes movilizaciones sociales.

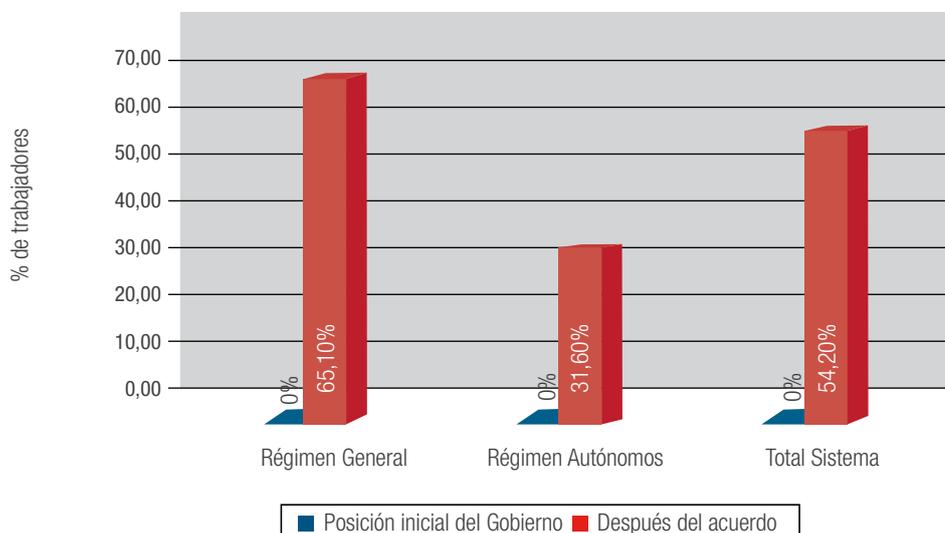
La reforma acordada ha conseguido modificar de manera sustancial las propuestas de recorte lineal de gasto que el Gobierno había comprometido ante la Unión Europea y que debía imponer unilateralmente. Esta reforma pretendida **descargaba el peso del ajuste, de manera singular, sobre los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena**. La reforma acordada ha conseguido convertir lo que era un recorte lineal del gasto en otras medidas que reparten el esfuerzo entre

todos los trabajadores y los empresarios en relación al esfuerzo de cotización que han podido realizar.

La reforma se basa en el equilibrio entre ajustes y mejoras en la protección social. Por cada ajuste que contiene, existen mejoras en otros ámbitos a modo de compensación y equilibrio. Y, del mismo modo, cada uno de los ajustes está diseñado de forma que reparte los esfuerzos de forma equitativa entre las diferentes generaciones, así como entre trabajadores, empresarios y autónomos, exigiendo mayor esfuerzo a quien lo hacía en menor medida hasta ahora y reconociendo especialmente el esfuerzo de cotización de las personas con carreras más largas de cotización que no se ven afectadas por las principales medidas de actuación sobre el gasto en pensiones.

Con las nuevas reglas de acceso a la jubilación dos de cada tres trabajadores por cuenta ajena del Régimen General no se verán afectados por los nuevos requisitos de edad y número de años cotizados. De hecho, de los jubilados en los últimos años más del 65% de los trabajadores se habría podido jubilar a los 65 años con la pensión completa y prácticamente el 80% podría haber optado por una jubilación anticipada a los 61 o los 63 años.

TRABAJADORES CON DERECHO A JUBILARSE A LOS 65 AÑOS

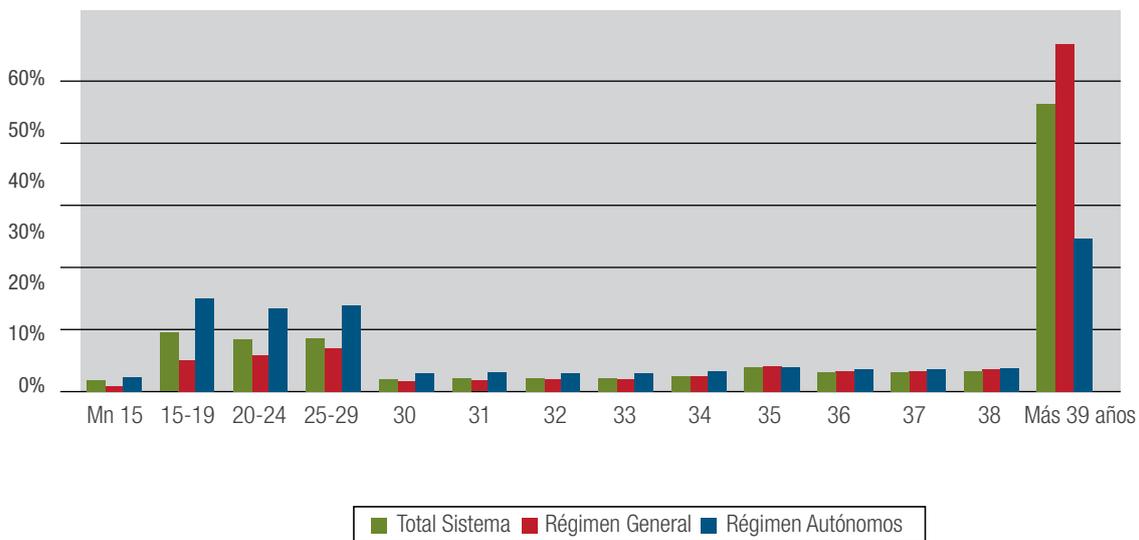


¿Podrán reunir también los jóvenes carreras de cotización suficientes?

Los trabajadores más veteranos y próximos a la jubilación, y que hoy tienen suficientes años cotizados para seguir jubilándose a los 65 años, también sufrieron en

su juventud situaciones muy parecidas a las que hoy tiene la actual generación más joven.

CARRERAS DE COTIZACIÓN ACTUALES (distribución de años cotizados a la jubilación)



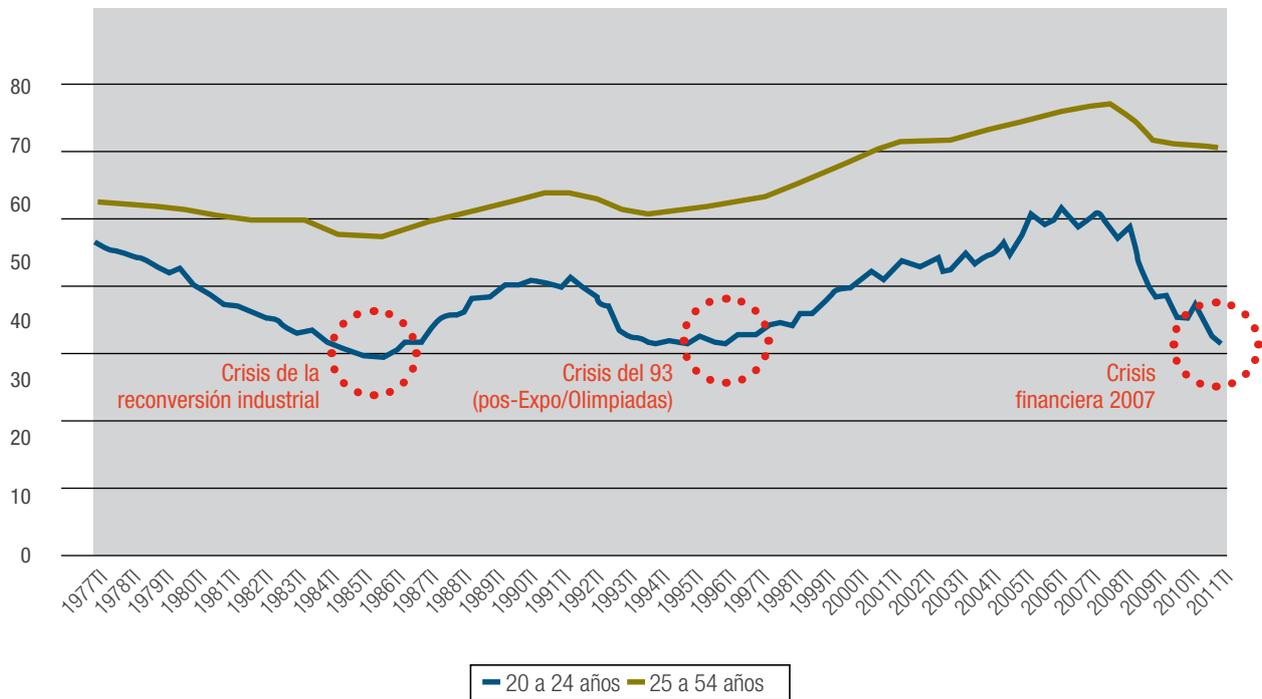
Nuestro mercado de trabajo se ajusta desde hace décadas mediante la destrucción de empleo cuando aparecen los periodos de crisis, alcanzando insostenibles tasas de desempleo con carácter general y con mayor intensidad entre las personas más jóvenes que sufren en mayor medida la rotación, temporalidad y precariedad en la contratación.

Históricamente los jóvenes son los que han sufrido los ajustes en el empleo derivados de los ciclos económicos. Si comparamos cómo ha sido el empleo de las distintas generaciones, se aprecian claramente los efectos de las principales crisis económicas sufridas en nuestro país (reconversión industrial en los 80, crisis del 93, o la actual crisis financiera mundial, por citar sólo algunos de los periodos recesivos) y cómo **en todos estos momentos las tasas de ocupación de los trabajadores más jóvenes se situaron en índices similares a los que hoy tenemos.**

Modificar esta realidad es una prioridad para CCOO en sus propuestas y en su acción sindical. Que lo consigamos supone uno de nuestros principales objetivos. No es cierto que esta inaceptable situación afecta a nuestros jóvenes actuales de manera más intensa que en el pasado. Es una constante de nuestro mercado de trabajo que debe modificarse radicalmente y sobre la que profundizan las últimas reformas en materia de contratación laboral.

En sentido contrario, como consecuencia del acuerdo en materia de pensiones, **esta reforma introduce algunos elementos correctores de esta situación al reconocer a los jóvenes periodos cotizados a la Seguridad Social** que nunca fueron aceptados hasta ahora en nuestro ordenamiento jurídico.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE OCUPACIÓN DE LOS JÓVENES



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Encuesta de Población Activa.

La reforma contiene medidas que ayudarán a incrementar la carrera de cotización de jóvenes y mujeres

La propia reforma incluye una serie de medidas destinadas a mejorar el número de años cotizados de los trabajadores jóvenes, en especial aquellos **becarios de estudios universitarios y de Formación Profesional** que ahora cotizarán por una situación que antes se “perdía” a efectos de su vida laboral (ver página 24).

Y también en el caso de las **mujeres y hombres que como consecuencia del cuidado de hijos** hayan visto en el pasado y puedan ver en adelante interrumpida su carrera profesional, ahora verán compensada esta situación de manera que la Seguridad Social, por diversos mecanismos, les dará por cotizados importantes periodos de tiempo (ver página 23).

La reforma ha permitido mantener la protección social, e incluso mejorarla en algunos apartados, porque incrementa los ingresos del sistema

Ingresos

Mantenimiento de los **tipos de cotización** actuales, frente a la pretensión empresarial de reducirlos.

La **integración del Régimen Especial Agrario** permitirá que más de 800.000 personas de este sector coticen por sus salarios reales y no por bases fijas históricamente ligadas a la mínima; al tiempo que los tipos de cotización efectivos a cargo de los empresarios se verán paulatinamente incrementados.

La **integración del Régimen Especial de Empleadas de Hogar** ayudará a hacer aflorar los más de 700.000 empleos que existen en este sector, y de los que sólo menos de la mitad está en alta de la Seguridad Social. Permite un salto cualitativo en la equiparación de la protección social con el resto de trabajadores.

Estas trabajadoras podrán cotizar desde la primera hora, a cargo de su empleador y por sus salarios reales y no por la base mínima como hasta ahora.

Además se garantiza que nadie puede tener un salario inferior al Salario Mínimo y que los empleadores coticen por tipos similares a los del resto de empleadores.

Elevación progresiva de la base de cotización del **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos** para que se aproxime a la media del resto de empleados por cuenta ajena, que afectará a más de 3 millones de afiliados.

Previsión de elevación progresiva de la **base máxima de cotización**, en función de la evolución media de los salarios, manteniendo el actual diferencial existente respecto de la pensión máxima que beneficia al sistema.

En la **jubilación parcial** se incrementan progresivamente las **cotizaciones por el trabajador relevado**, manteniendo la regulación de acceso a esta figura pero incrementando los ingresos en cotizaciones de algo más del 10% de los nuevos jubilados que acceden al retiro por esta fórmula.

Adicionalmente se establece que obligatoriamente la base de cotización del trabajador relevista deberá ser obligatoriamente equivalente o superior al 65% de la base de cotización del trabajador relevado.

Mantenimiento del compromiso de la **plena separación de fuentes**, lo que una vez cumplido debe suponer liberar recursos económicos al sistema por importe de unos 4.000 millones de euros anuales.

¿Cuándo entrarán en vigor los nuevos requisitos de la reforma?

Los **nuevos requisitos de jubilación** se comenzarán a exigir **a partir del 1 de enero de 2013**, pero se irán exigiendo poco a poco durante un periodo de 15 años; de modo que **hasta el año 2027** la reforma no estará plenamente implantada, con lo que significa de modulación de los esfuerzos de los trabajadores en un periodo amplio de tiempo.

Por su parte, los **nuevos derechos de cotización** de jóvenes becarios, mejoras en convenios especiales,

etc., han entrado **en vigor el 2 de agosto de 2011**, coincidiendo con la publicación de la ley en el BOE.

Y **otros nuevos derechos**, como los derivados de la integración del Régimen Agrario y el de Empleadas de Hogar, la rebaja de la edad mínima de jubilación para trabajadores con discapacidad, algunos de los cambios de las pensiones de orfandad y viudedad, comenzarán a reconocerse **a partir del 1 de enero de 2012**.

La edad de jubilación

Se establecen diferentes edades de jubilación ordinaria. Cada persona tendrá la suya, a diferencia de la situación actual en que hay una edad general y excepciones reguladas:

- Se mantiene la edad de jubilación a los 65 años para aquellos trabajadores con carrera laboral completa, es decir cuando tengan 38 años y 6 meses cotizados.
- Entre la edad de 65 y 67 años se considerará edad ordinaria de jubilación aquella en la que se alcance la citada carrera laboral completa (38 años y 6 meses).
- Para aquellos trabajadores con carreras de cotización inferiores, la edad ordinaria de jubilación será de 67 años.

¿Cuál será la edad ordinaria de jubilación (65-67 años) durante el periodo transitorio?

Durante el periodo transitorio, que va desde el año 2013 hasta el año 2027, la edad máxima ordinaria de jubilación irá variando poco a poco junto con el requi-

sito de número de años que permiten seguir jubilándose a los 65 años, de acuerdo con el siguiente cuadro:

EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN DURANTE EL PERIODO TRANSITORIO DE LA REFORMA

Fecha	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más Menos de 35 años y 3 meses	65 años 65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más Menos de 35 años y 6 meses	65 años 65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más Menos de 35 años y 9 meses	65 años 65 años y 3 meses
2016	36 o más años Menos de 36 años	65 años 65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 o más años Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

Las nuevas modalidades de jubilación

El Acuerdo de Diálogo Social ha conseguido modificar la intención original del Gobierno de imponer con carácter general para todos los trabajadores la jubilación a los 67 años sin otras alternativas. Por el contrario, la reforma finalmente acordada establece un nuevo

modelo de jubilación flexible a diferentes edades a las que se accede en función del esfuerzo contributivo que cada trabajador ha realizado y las características personales y laborales de cada uno de ellos.

EL NUEVO MODELO DE JUBILACIÓN FLEXIBLE A DIFERENTES EDADES

Edad	Modalidad de jubilación	Años mínimos cotizados necesarios	Otros requisitos
A partir de 52	Jubilación anticipada por trabajos penosos, insalubres, tóxicos o peligrosos	15	Cumplir los requisitos establecidos para cada colectivo para la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación por trabajos penosos, insalubres, tóxicos o peligrosos. No tiene coeficientes reductores en la cuantía de la pensión.
A partir de 52-56	Jubilación anticipada por discapacidad	15	Los trabajadores con una discapacidad reconocida del 65% o más podrán hacerlo a partir de los 52 años. Los trabajadores con una discapacidad reconocida del 45% o más de las enumeradas en el RD 1851/2009 podrán jubilarse desde los 56 años. Ninguna de las dos tiene coeficientes reductores en la cuantía de la pensión.
A partir de 60	Jubilación anticipada de trabajadores mutualistas	15 30	Se mantienen los mismos requisitos que los exigidos antes de la reforma. Jubilación anticipada voluntaria por cada año de anticipo asume coeficiente reductor 8% (con 15 años cotizados) y coeficientes 6-7,5% (con 30 o más años cotizados).
A partir de 61	Jubilación anticipada por crisis	33	Pérdida del empleo derivada de ERE o despido colectivo o despido individual derivados de causa económica, y situaciones similares. Asume coeficientes reductores por cada trimestre de anticipo de 1,625-1,875%.
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. Es necesario que la cuantía resultante de la pensión de jubilación sea superior a la pensión mínima. Asume coeficientes reductores por cada trimestre de anticipo de 1,625-1,875%.
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.

Jubilación anticipada por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos

Antes de la reforma no existía este derecho. Era el Gobierno de turno el que decidía unilateralmente si se reconocían o no coeficientes reductores a un colectivo concreto, sin que los trabajadores pudieran exigir o reclamar al respecto.

Para hacer justo y objetivo el acceso a esta jubilación se ha previsto la regulación mediante real decreto de un procedimiento general que establece los requisitos que deberán cumplir las diferentes actividades para poder acceder a coeficientes de reducción en la edad de jubilación.

A partir de ahora, las actividades profesionales que cumplan una serie de requisitos medibles de forma

objetiva (volumen de bajas por enfermedad profesional, tasa de incapacidad permanente, accidentes laborales, etc.) podrán reclamar la aplicación del procedimiento y podrán tener, en su caso, coeficientes de reducción de la edad de jubilación.

La edad mínima de jubilación en estos casos será de 52 años.

Las actividades a las que se les reconozcan estos coeficientes reductores tendrán asimismo una cotización adicional a la Seguridad Social, de forma que el sistema vea financiada adecuadamente estas modalidades de jubilación anticipada.

La jubilación anticipada involuntaria por crisis a partir de los 61 años

Requisitos:

- Tener cumplidos los 61 años de edad.
- Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
- Acreditar un mínimo de 33 años de cotización (se computa como cotizado el periodo de servicio militar o la prestación social sustitutoria con el límite de un año).
- **Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de:**
 - » El despido colectivo por causas económicas autorizado por la autoridad laboral, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
 - » El despido objetivo por causas económicas, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.
 - » La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
 - » La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en

el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

- » La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor.

Igualmente, la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

- A esta modalidad de jubilación se le aplican coeficientes reductores sobre la cuantía de la pensión por cada trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación. Dichos coeficientes serán:
 - » El 1,875% por trimestre (equivalente al 7,5% anual) para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados,
 - » El 1,625% por trimestre (equivalente al 6,5% anual) para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

La nueva jubilación anticipada voluntaria a los 63 años

Requisitos:

- Tener cumplidos los 63 años de edad.
- Acreditar un mínimo de 33 años de cotización (se computa como cotizado el periodo de servicio militar o la prestación social sustitutoria con el límite de un año).
- El importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.
- A esta modalidad de jubilación se le aplican coeficientes reductores sobre la cuantía de la pensión por cada trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación. Dichos coeficientes serán:

- » El 1,875% por trimestre (equivalente al 7,5% anual) para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados,
- » El 1,625% por trimestre (equivalente al 6,5% anual) para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

Estos nuevos coeficientes trimestrales son en la mayoría de los trimestres más beneficiosos para la persona jubilada anticipadamente que los anteriores coeficientes de reducción anual, tal y como se detalla en el apartado siguiente. Lo anterior, unido al reconocimiento de este nuevo derecho de acceso a la jubilación anticipada voluntaria, inexistente hasta ahora en nuestro ordenamiento jurídico, configura una regulación más favorable del acceso a la jubilación con anterioridad a los 65 años.

¿Cómo se aplican los coeficientes reductores en la jubilación anticipada?

La lógica de los coeficientes reductores en la cuantía de la pensión por anticipo en la edad de jubilación tiene como objetivo que la Seguridad Social no tenga que pagar una cantidad total mayor, entre la jubilación y el fallecimiento por una pensión anticipada desde los 61 o 63 años, es decir a pagar durante un número mayor de años, que por la pensión completa desde los 65 años de esa misma persona.

Como hemos visto antes, los coeficientes reductores se aplicarán por cada trimestre cotizado, lo que mejora la situación anterior ya que había que esperar a cotizar años completos para generar derecho a un coeficiente menor:

Años cotizados	Coeficientes reductores por cada trimestre de anticipo de la edad de jubilación
Menos de 38 años y 6 meses	1,875% (equivalencia anual: 7,5%)
Más de 38 años y 6 meses	1,625% (equivalencia anual: 6,5%)

Los coeficientes se aplicarán sobre la base reguladora de cada trabajador y sólo en los casos en los que tras su aplicación la pensión resultante sea superior a la pensión máxima, ésta se reducirá en 0,25% por cada uno de los trimestres (1% anual) que resten al trabajador para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

A los efectos de determinar cuál es la edad ordinaria de jubilación (65 años, 65 años y 1 día..., y así hasta 67 años) que en cada caso corresponde para aplicar los coeficientes, se tendrá en cuenta el número de años cotizados en el momento de acceso a la jubilación anticipada y se considerará cotizado todo el tiempo que le reste al trabajador desde la fecha del

acceso a la jubilación hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda.

Por ejemplo, en el caso de un trabajador que se jubile anticipadamente a los 63 años y tenga cotizados 38 años y 6 meses, la edad ordinaria de jubilación respecto de la que se aplicarían los coeficientes serían los 65 años; si el mismo trabajador tuviese cotizados 36 años y 6 meses, la edad ordinaria de jubilación de referencia sería igualmente los 65 años; si tuviese cotizados 36 años y 5 meses, la edad ordinaria de jubilación de referencia serían los 65 años y 1 mes, y así sucesivamente.

Ejemplos aplicación de coeficientes reductores por jubilación anticipada (a partir del año 2027)

Edad del trabajador	Número de años cotizados	Base reguladora de la pensión	Edad ordinaria de jubilación que le corresponde	Coeficiente a aplicar	Nº de trimestres a aplicar los coeficientes reductores	Cuantía de la pensión
63 años	38 años + 6 meses	1.500 €	65 años	1,625%	8	1.305,00 €
63,5 años	38 años + 6 meses	1.500 €	65 años	1,625%	6	1.353,75 €
63 años	36 años + 6 meses	1.500 €	65 años	1,875%	8	1.275,00 €
63,75 años	37 años + 3 meses	1.500 €	65 años	1,875%	5	1.360,28 €
63 años	36 años + 5 meses	1.500 €	65 años + 1 mes	1,875%	9	1.246,87 €
63 años	36 años	1.500 €	65 años + 6 meses	1,875%	10	1.218,75 €

Para hacer estos cálculos durante el periodo transitorio de implantación de la ley (entre el año 2013 y 2027), es importante que tengamos en cuenta el cuadro de "Edad ordinaria de jubilación durante el periodo transitorio" de la página 9, ya que la edad de jubilación ordinaria no se establece automáticamente entre los 65 y los 67 años, sino que va evolucionando progresiva-

mente. Así, en el año 2013 la edad ordinaria de jubilación se encontrará entre los 65 años y los 65 años y 1 mes de edad, y el número de años cotizados de referencia serán 35 años y 3 meses, e igualmente sobre esta cifra se aplicaría la misma fórmula de proyección de los años cotizados que hemos descrito antes.

Ejemplos aplicación de coeficientes reductores por jubilación anticipada (año 2013)						
Edad del trabajador	Número de años cotizados	Base reguladora de la pensión	Edad ordinaria de jubilación que le corresponde	Coeficiente a aplicar	Nº de trimestres a aplicar los coeficientes reductores	Cuantía de la pensión
63 años	38 años + 6 meses	1.500 €	65 años	1,625%	8	1.305,00 €
63 años	35 años + 3 meses	1.500 €	65 años	1,875%	8	1.275,00 €
63 años	33 años + 3 meses	1.500 €	65 años	1,875%	8	1.275,00 €
63 años	33 años + 2 meses	1.500 €	65 años + 1 mes	1,875%	9	1.246,87 €

Jubilación anticipada de trabajadores mutualistas

Se mantienen los requisitos exigidos para la jubilación anticipada de los trabajadores mutualistas (aquellos que cotizaron antes del 1 de enero de 1967).

Podrán jubilarse anticipadamente con 60 años cumplidos o más, asumiendo los siguientes coeficientes reductores en la cuantía de su pensión:

Años cotizados	Coeficientes reductores por cada año de anticipo de la jubilación	
	Cese voluntario en el trabajo	Cese involuntario en el trabajo (despido, etc.)
Menos de 30 años		–
Entre 30 y 34 años		7,5%
Entre 35 y 37 años	8%	7%
Entre 38 y 39 años		6,5%
Con 40 o más años		6%

Jubilación anticipada por discapacidad

Se ha reducido la edad mínima de jubilación de 58 hasta los 56 años para los trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 45% de las enumeradas en el RD 1851/2009, y a la que se accede voluntariamente una vez reunido el periodo de carencia de 15 años cotizados.

Igualmente, se mantiene la edad mínima de jubilación a partir de los 52 años para los trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 65%, a la que se accede voluntariamente por aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad de jubilación.

Jubilación parcial (a partir de los 61 años)

Los requisitos de acceso serán los mismos que hasta ahora:

- 61 años cumplidos (salvo los casos actualmente excepcionados)*.
- 30 años cotizados.
- 6 años de antigüedad en la empresa.

- Reducción de la jornada entre el 25% y el 75-85%.

Se establece un nuevo requisito de modo que progresivamente se incrementará la cotización por el trabajador relevado hasta que éste cotice por la jornada completa con independencia de la reducción por la que haya optado el trabajador.

IMPLANTACIÓN DEL NUEVO REQUISITO DE COTIZACIÓN PARA EL TRABAJADOR RELEVADO

Fecha	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	A partir de 2027
Porcentaje mínimo de cotización del trabajador relevado	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

- Los colectivos actualmente excepcionados son: mutualistas: 60 años (sin fecha límite); trabajadores afectados por convenio colectivo de empresa firmado antes de 25/5/2010 cuando sean sustitui-

dos por relevistas con contrato indefinido a jornada completa: 60 años; cuando sean relevados con otro tipo de contrato: 60 años y 6 meses (ambos hasta el 31/12/2012).

Jubilación demorada voluntaria

Se mejoran los actuales incentivos (2-3%) por el alargamiento voluntario de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación. A partir de ahora, por cada año adicional trabajado los coeficientes de mejora de la cuantía de la pensión serán los siguientes:

- Para las carreras de cotización igual o inferiores a 25 años, el 2% anual.
- Para las carreras de cotización comprendidas entre 25 y 37 años, el 2,75% anual.

- Para carreras de cotización a partir de 37 años cotizados, el 4% anual.

En todos los casos, el efecto combinado de este apartado con la nueva escala de adquisición de porcentaje de base reguladora supondrá que cada año de prolongación de la actividad profesional dará lugar a un incremento en la cuantía de la pensión de entre el 4 y el 5%.

Nuevos requisitos para la jubilación forzosa

En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo (estabilidad en el empleo, transforma-

ción de contratos temporales en indefinidos, nuevas contrataciones de personal, etc.).

- El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80% de la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión (antes el requisito era el 50%), y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Cláusula de salvaguarda

La reforma acordada contiene una garantía por la que los trabajadores que han perdido su empleo o tienen comprometida su salida próximamente puedan acceder a la jubilación con los requisitos de la legislación anterior a la reforma, cuando se encuentren en alguno de los siguientes casos:

- Quienes hayan extinguido su relación laboral antes de la publicación de la ley en el BOE (2 de agosto de 2011).
- Quienes tengan su relación laboral extinguida o suspendida como consecuencias de ERE, convenio colectivo de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales aprobados o

adoptados con anterioridad a la fecha de publicación de la ley en el BOE (2 de agosto de 2011), con independencia de que la extinción se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.

- Para quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la ley en el BOE (2 de agosto de 2011).
- Para quienes se han incorporado antes de la publicación de la ley en el BOE (2 de agosto de 2011) a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.

Novedades en la fórmula de cálculo de las pensiones

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.

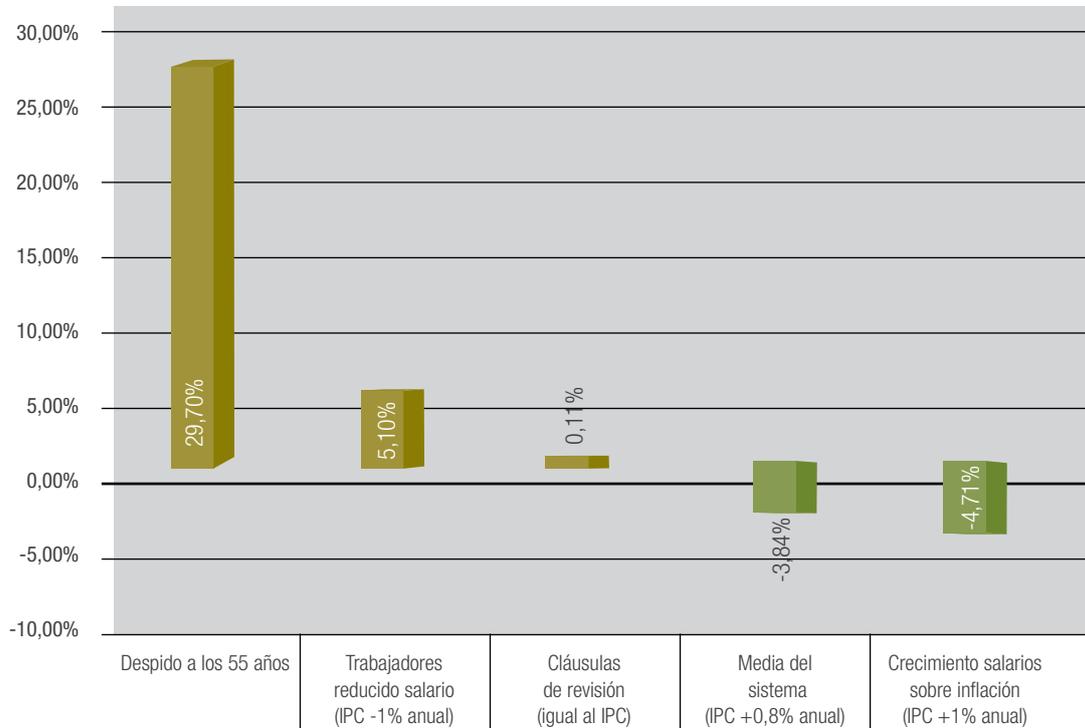
NÚMERO DE AÑOS TOMADOS EN CUENTA EN EL PERIODO DE CÁLCULO DE LA PENSIÓN DURANTE EL PERIODO TRANSITORIO DE LA REFORMA

Fecha	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	A partir de 2022
Número de años tomados en cuenta en el periodo de cálculo	15 últimos	16 últimos	17 últimos	18 últimos	19 últimos	20 últimos	21 últimos	22 últimos	23 últimos	24 últimos	25 últimos

El efecto final de la ampliación del periodo de cálculo sobre la expectativa futura de pensión es diverso, según la evolución que haya tenido el salario de cada trabajador. Podemos decir que **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 se revalorizan de acuerdo a la evolución de la inflación. **Tiene un**

impacto negativo sobre aquellos trabajadores cuyos salarios crecen de forma permanente por encima de la inflación. Y **tiene un impacto positivo** sobre aquellas carreras de cotización de trabajadores con incrementos salariales anuales medios inferiores a la inflación, así como para los que sufren disminución salarial en los últimos años o que han perdido el empleo en la última etapa de la vida laboral.

EFFECTO DE LA AMPLIACIÓN DEL PERIODO DE CÁLCULO SOBRE LA EXPECTATIVA DE BASE REGULADORA



Posibilidad de elección del periodo de cálculo más beneficioso

Durante el periodo transitorio de aplicación de la ley, los trabajadores que cumplan determinados requisitos podrán elegir ampliar el periodo de cálculo de su pensión si ello les beneficia en la cuantía de su pensión.

Los requisitos que deberán cumplir son:

- Tener cumplidos 55 o más años de edad.
- Haber cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad.

- Haber experimentado al menos durante 24 meses una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral.

Estos trabajadores podrán optar por:

- Entre el 1/1/2013 y el 31/12/2016 aplicar el periodo de cálculo que les corresponda o ampliarlo hasta los últimos 20 años cotizados.
- Entre el 1/1/2017 y el 31/12/2021 aplicar el periodo de cálculo que les corresponda o ampliarlo hasta los últimos 25 años cotizados.

Nueva fórmula de “integración de lagunas”

Las lagunas de cotización se producen cuando existen días, meses..., en los que no existe cotización dentro del periodo de cálculo que se toma para determinar la base reguladora (pensión) de una persona. Hasta

ahora, cuando eso ocurre, se considera que esos días, meses..., se ha cotizado por la base mínima.

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

Periodos de lagunas de cotización	Cuantía de la integración
Hasta los primeros 24 meses	Se podrán rellenar con cotizaciones propias actualizadas del trabajador procedentes de los 36 meses anteriores a las utilizadas en el periodo de cálculo (esta integración nunca será inferior al 100% de la base mínima de cotización de la fecha a integrar)
Segundos 24 meses	Con el 100% de la base mínima de cotización
Resto de lagunas	Con el 50% de la base mínima de cotización

Con esta fórmula se mejora la situación actual de la inmensa mayoría (por encima del 90%) de trabajadores por cuenta ajena del Régimen General. Para la práctica totalidad de los trabajadores con carreras más cortas se consigue mantener el nivel de protec-

ción actualmente existente. Y tan sólo aparecen penalizadas las carreras con amplios vacíos de cotización, si bien éstas suelen dar lugar a pensiones con complemento a mínimos, lo que hace inaplicable la penalización.

COMPARATIVA EFECTO DE LA NUEVA FÓRMULA DE INTEGRACIÓN DE LAGUNAS SOBRE LA BASE REGULADORA DE LA PENSIÓN

Última base de cotización (euros)	Periodos de lagunas (meses)			
	98	73	48	32
1.000	-4,50%	-1,27%	+1,51%	+1,95%
1.200	-2,51%	+0,24%	+2,56%	+2,87%
1.400	-0,98%	+1,38%	+3,33%	+3,54%
1.600	+0,23%	+2,27%	+3,93%	+4,05%
1.800	+1,21%	+2,98%	+4,40%	+4,45%

Fuente: Elaboración propia.

Esta nueva fórmula no se aplicará a trabajadores a tiempo parcial ni a fijos-discontinuos, que mantienen la regla anterior hasta que se realice el estudio previsto

en la ley sobre el impacto de esta nueva regulación de integración de lagunas sobre este colectivo.

Nueva escala de adquisición de porcentaje de la base reguladora

Hasta ahora, un trabajador iba generando derechos a pensión por cada año completo de cotización que tenía. A partir de ahora, cada mes cotizado dará derecho a la adquisición de un porcentaje determinado

(aproximadamente un 0,20% durante el periodo transitorio de 2013 a 2027) de base reguladora, sin tener que esperar a cotizar años completos.

Nueva escala de adquisición de porcentaje de la base reguladora		
Fechas	Adquisición de porcentaje por cada mes adicional cotizado	
Durante los años 2013 a 2019	del mes 1 al mes 163	0,21%
	del mes 164 al mes 246	0,19%
Durante los años 2020 a 2022	del mes 1 al mes 106	0,21%
	del mes 107 al mes 252	0,19%
Durante los años 2023 a 2026	del mes 1 al mes 49	0,21%
	del mes 50 al mes 258	0,19%
A partir del año 2027	del mes 1 al mes 248	0,19%
	del mes 249 al mes 264	0,18%

Se mantiene el requisito de 15 años para acceder al derecho a pensión contributiva, con el 50% de la base reguladora (su elevación a 17 años, como había anunciado el Ministerio de Economía ante la Unión Europea en febrero de 2010, perjudicaría a las carreras de cotización más cortas, con mayor impacto en mujeres).

El requisito para acceder al 100% de la base reguladora se incrementa paulatinamente hasta los 37 años, según este cuadro:

ESCALA DE ADQUISICIÓN DE DERECHOS A PENSIÓN DURANTE EL PERIODO TRANSITORIO DE LA REFORMA

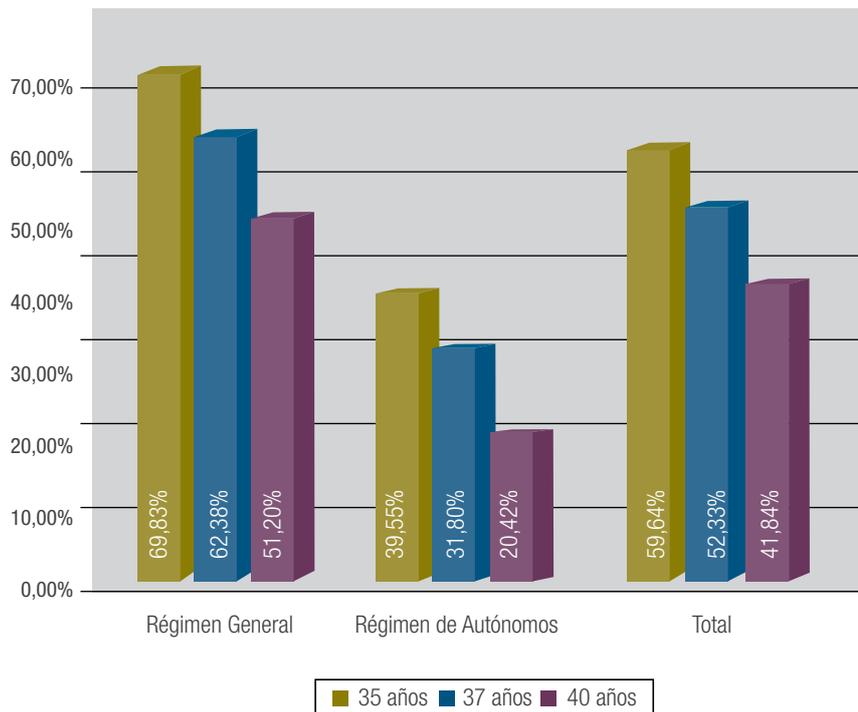
Fechas	Número de años cotizados que dan derecho al 100% de la base reguladora
Durante los años 2013 a 2019	35 años y 6 meses
Durante los años 2020 a 2022	36 años
Durante los años 2023 a 2026	36 años y 6 meses
A partir del año 2027	37 años

Entre las propuestas que manejaba el Gobierno inicialmente para la modificación de la escala de la base reguladora aparecía la de ampliar a 40 años cotizados el requisito necesario para acceder a la pensión com-

pleta (100% de la base reguladora). Tras el acuerdo y conforme a sus términos, 3 de cada 5 trabajadores del Régimen General no se verán tampoco afectados por esta medida.

EFFECTO DEL CAMBIO EN LA ESCALA DE LA BASE REGULADORA

% de trabajadores en función del número de años cotizados a la jubilación



De hecho, **la nueva escala no afectará a más del 62% de los trabajadores por cuenta ajena** del Régimen General. En el caso de los trabajadores autónomos, como consecuencia de las menores cifras medias de cotización mensual y años cotizados, el efecto es mayor, quedando al margen de la medida en torno a un tercio, que acredita carreras de cotización más largas. Para ellos también es de especial importancia la

existencia de prolongados periodos transitorios para la plena implantación de estas medidas. Esto permite en muchos casos modificar los comportamientos de cotización actuales, legales pero claramente insuficientes, permitiendo e incentivando que aumenten su esfuerzo de cotización, elevando los ingresos del sistema de manera inmediata y mejorando claramente las prestaciones que recibirán en el futuro.

Otras mejoras conseguidas con la reforma

Mejora de periodos reconocidos como cotizados a mujeres y hombres con hijos a cargo

Reconocimiento de **hasta 5 años como periodo cotizado a las personas** (con especial incidencia hoy entre las mujeres) **que por nacimiento o adopción hayan visto interrumpida su cotización** por extinción de la relación laboral o finalización del cobro de prestaciones de desempleo coincidiendo con el nacimiento de sus hijos. Este reconocimiento cubrirá el lapso de tiempo que media entre los 9 meses anteriores al nacimiento del hijo o los 3 meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente, y la finalización del sexto año posterior a dicho nacimiento, adopción u acogimiento. En estos casos las mujeres (u hombres) afectados podrán ver reconocidos como cotizados **9 meses por cada hijo**, con las siguientes características:

- De esta figura podrán beneficiarse todos los trabajadores sin distinción del régimen de afiliación en el que estén inscritos (Seguridad Social y Clases Pasivas).
- El alcance de los periodos que se darán por cotizados tendrán plenos efectos, de forma que podrán utilizarse para acreditar periodos de cotización exigidos en cualquier tipo de jubilación (ordinaria, anticipada o demorada), a efectos de aplicación de la escala de la base reguladora, etc.
- Para la aplicación de los periodos reconocidos a todos los efectos existirá un periodo transitorio, que

va de 2013 a 2019, en el que se irá adquiriendo un número creciente de días cotizados que comenzará en 112 días en el año 2013 y culminará en 270 días (9 meses) a partir del año 2019.

- A partir del año 2013 se reconocerá por este concepto un periodo cotizado de hasta 270 días (9 meses) por cada hijo a los efectos de acreditar el periodo de cotización necesario para jubilarse a los 65 años de edad.
- Se mejora el límite máximo de periodos reconocidos como cotizados en hasta 5 años por beneficiario, de acuerdo con la enmienda promovida por CCOO (en el proyecto de ley se proponían 2 años).
- Se establece igualmente que el límite máximo de 5 años operará también cuando el beneficio por cuidado de hijos concorra con la excedencia por cuidado de hijos, pero no así en los casos de reducción de jornada.

También se **amplía a 3 años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos**. Los efectos de este periodo tenido como cotizado también serán plenos, es decir, computan por las bases de cotización previas a la excedencia tanto para la cuantía de la pensión (aplicación de la escala de la base reguladora) como para el cumplimiento de los periodos de carencia (a efectos de acceso a la jubilación anticipada u ordinaria).

Mejora de los periodos reconocidos como cotizados a jóvenes becarios

El tiempo en el que un joven tenga una beca formativa cotizará y por tanto se tendrá en cuenta a la hora de construir su carrera de cotización, con las siguientes características:

- **Becarios en general:** la Seguridad Social establecerá la inclusión a través de la figura de asimilados al alta para los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicas o privadas que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven contraprestación económica para los afectados, siempre que en razón de la realización de dichos programas, y conforme a las disposiciones en vigor, no viniesen obligados a estar de alta en el respectivo régimen de la Seguridad Social.

Se cotizará por todas las contingencias, excepto desempleo, de forma que dará derecho a las prestaciones de jubilación, invalidez, incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales, y formación profesional.

- **Becarios anteriores a la reforma:** las personas que hayan tenido una beca de las características antes descritas con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma, y con independencia de cuánto tiempo haga de ello, podrán suscribir un convenio especial que les posibilite el cómputo de cotización por los

periodos de formación realizados hasta un máximo de dos años.

Se podrá solicitar la “recuperación” de estas cotizaciones hasta el 31 de diciembre de 2012.

La base de cotización será la base mínima del Régimen General de los periodos de tiempo en los que se desarrolló el periodo de formación.

La cuota a ingresar en el convenio especial se calculará mediante la aplicación de un coeficiente reducido del 0,77, y podrá pagarse hasta en 48 plazos sin recargo alguno.

- **Becarios en el extranjero:** se establece una nueva modalidad de convenio especial a suscribir por los españoles que, sin haber estado previamente afiliados al sistema de la Seguridad Social, participen en el extranjero, de forma remunerada, en programas formativos o de investigación sin quedar vinculados por una relación laboral.

Igualmente, las personas que en el pasado fueron becarios en el extranjero y no pudieron suscribir un convenio especial en su momento, ahora podrán beneficiarse de la posibilidad de “recuperar” estas cotizaciones con el mismo procedimiento que el resto de becarios anteriores a la reforma.

Mejora de la protección social de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo (ERE) hasta su jubilación

A partir de ahora, la obligación empresarial de sufragar a su cargo el convenio especial con la Seguridad Social de todos los trabajadores mayores de 55 años afectados por el ERE se mantendrá hasta los 61 años en los casos de ERE por causa económica y se extenderá hasta la edad de 63 años en los ERE cuya causa sea distinta de la económica (organizativa, técnica, productiva...).

También será obligatorio a partir de ahora que las grandes empresas con beneficios que quieran hacer un ERE por causas distintas a la económica (organizativa, técnica, productiva...) y no recoloquen a los trabajadores mayores de 50 años tendrán que aportar al Estado una cantidad de dinero adicional que sirva para sufragar las prestaciones de desempleo que necesitarán estos trabajadores. Con lo que se intenta obstaculizar que las empresas en beneficios utilicen

este mecanismo para reducir plantillas como mera fórmula de mejora de resultados económicos y cargando parte del coste del ERE al Estado.

Estarán afectadas por este sobrecoste en los ERE las empresas cuando:

- La empresa o grupo de empresas tengan más de 500 trabajadores;

- promuevan ERE (uno o varios) que afecten al menos a 100 trabajadores (de cualquier edad) en un periodo de hasta tres años;
- hayan tenido beneficios en los dos años anteriores a la autorización del ERE;
- los trabajadores de 50 o más años no hayan sido recolocados en los 6 meses siguientes al ERE.

Integración del Régimen Especial de Empleadas de Hogar

Se podrán beneficiar las más de 700.000 empleadas de hogar que actualmente trabajan en este sector, y de las que sólo en torno a un 40% están actualmente dadas de alta en la Seguridad Social.

El Acuerdo Social y Económico de febrero ha posibilitado que la ley de reforma incluya, entre otras, las siguientes mejoras en la protección social de este colectivo:

- Todos los **empleadores cotizarán** por las empleadas de hogar que tengan a su servicio **desde la primera hora de trabajo**, al margen de cuántas horas se trabaje al mes y para cuántos empleadores lo hagan.
- En todos los casos será **obligatorio registrar en la Seguridad Social copia del contrato de trabajo** o comunicación al respecto que incluya los elementos fundamentales de la relación laboral (horario de trabajo, salario por hora, horas de presencia, salario en especie, etc.), con lo que la trabajadora mejorará su situación actual de cara a justificar y clarificar su relación laboral.
- Las trabajadoras de hogar pasarán a tener **derecho a la prestación por incapacidad temporal** en los casos de enfermedad común o accidente no laboral **desde el 4º día de baja** (antes era a partir del día 29 de la baja). El empleador doméstico pagará la prestación correspondiente al subsidio desde el 4º al 8º día de la baja y a partir del 9º en adelante lo hará la Seguridad Social.
- Las **bases de cotización** se determinarán, a partir del año 2019, en función de los **salarios reales** pagados al trabajador al igual que en el Régimen General de la Seguridad Social, estableciéndose una base mínima por hora y un número de horas mínimas de actividad mensual. Entre los años 2012 a 2018, la base de cotización vendrá determinada por una base tarifada de quince tramos, en función de los salarios percibidos. En realidad, la multiplicidad de tramos desde 2012 permite afirmar que la mayoría de trabajadoras tendrá una cotización prácticamente equiparada a sus salarios reales.
- Los **tipos de cotización por contingencias comunes convergerán** a los aplicados por el Régimen General en un plazo de 5 años, aunque se establecen reducciones para las familias que formalicen nuevas relaciones laborales de entre el 20% y el 45% del total de las cuotas, lo que ayudará al afloramiento del empleo sumergido.
- Aquellas trabajadoras que no tengan un contrato a tiempo completo, **podrán beneficiarse de los mecanismos de protección de los trabajadores a tiempo parcial**. De este modo, a la suma de las horas trabajadas se le aplicará un coeficiente multiplicador, de tal forma que cada día completo cotizado será reconocido por el sistema de Seguridad Social como 1,5 días cotizados.

Integración del Régimen Especial Agrario

Se beneficiarán más de 800.000 trabajadores agrarios. El Acuerdo Social y Económico de febrero ha posibilitado la integración en el Régimen General que, entre otras cosas, supondrá las siguientes mejoras:

- **Cotización por salarios reales** (de forma que se corrige el agravio actual que les obliga a cotizar por bases fijas históricamente ligadas al mínimo y por las que los trabajadores generan derechos a pensiones y prestaciones muy inferiores a los que realmente tendrían derecho en relación a su verdadero salario).
- Extensión de la **cobertura de los subsidios de desempleo**. La reforma incluye un compromiso expreso del Gobierno para que en el plazo de 3 meses a partir de la aprobación de la ley se regule un primer nivel de protección en materia de subsidios, que irá incrementándose con el tiempo hasta que en 2014 se alcance la plena equiparación de las coberturas.
- **Cotización a cargo del empresario durante las situaciones de Incapacidad Temporal** de todos los trabajadores (indefinidos, eventuales y fijos-discontinuos). Durante las situaciones de Incapacidad Temporal, los empresarios estarán obligados a cotizar por contingencias comunes y profesionales de todos sus trabajadores con independencia del contrato que tengan, mientras éste tenga vigencia, por lo que en los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal no estarán obligados a pagar el cupón, como ocurría hasta ahora.
- Se amplía la cobertura para los trabajadores agrarios de las **prestaciones económicas de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia**, que hasta ahora no tenían en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores.
- **Mejora en el coeficiente de cotización por jornadas reales** y el sistema de cómputo mensual de dichas jornadas reales de modo que no genera lagunas de cotización a los fijos-discontinuos y eventuales cuando en un mes natural se trabajan todos los días establecidos por el convenio colectivo.
- Derecho a la **jubilación anticipada**, cuya posibilidad hasta este momento estaba explícitamente excluida para los trabajadores agrarios.
- Se crea la cotización por **Formación Profesional**, que antes no existía, de forma que los trabajadores del sector podrán acceder a estos recursos formativos en términos de igualdad con el resto de trabajadores.
- Mantenimiento del **derecho a cotizar en periodos de inactividad**, con características similares a las actuales, de manera que se puedan compensar las desiguales carreras de cotización que se sufren en este sector fruto del carácter cíclico de esta actividad.
- Mejora de las contingencias protegidas en la cotización por inactividad, incluyendo las contingencias de maternidad, paternidad, riesgos durante embarazo y lactancia.
- **Aumento de la cotización a cargo del empresario**, en la línea de aproximarse a la equiparación de tipos del Régimen General, si bien se mantiene todavía una línea de importantes reducciones y bonificaciones de modo que se asegure que dicha convergencia no supone un incremento de costes que ponga en riesgo la competitividad y el empleo de las explotaciones agrarias.

Más transparencia e información

Igual que la Seguridad Social ahora remite periódicamente **información sobre la vida laboral** de cada trabajador, en el futuro informará también de la **expectativa de pensión** que cada trabajador está generando con sus cotizaciones.

Este mismo compromiso de transparencia e información establecido para el sistema público de pensiones se ha ampliado, en las mismas condiciones y como consecuencia de la insistencia de CCOO en que los

sistemas privados deberán tener el mismo nivel de transparencia que el sistema público, tanto en cuanto a la periodicidad de la información como de que ésta sea suministrada en términos comparables y homogéneos a los instrumentos privados de pensiones de todo tipo. Con ello se establece un régimen de plena igualdad entre el sistema público y los instrumentos privados en relación con las obligaciones de información y transparencia.

Asimismo, en materia de **Previsión Social Complementaria** se ha incluido la propuesta realizada por CCOO para que los fondos de pensiones del sistema de empleo mencionen en su declaración de principios de política de inversión si en su toma de decisiones tienen en consideración los riesgos extrafinancieros (sociales, medioambientales y de gobierno corporativo) que afectan a los activos que integran sus carteras. También tendrán la obligación de informar en el informe de gestión anual, como ya se viene haciendo con el ejercicio de los derechos políticos, de la política ejercida en materia de **inversión socialmente responsable (ISR)** y también del procedimiento seguido para

su implantación, gestión y seguimiento. Todo ello contribuirá a una mejora de la gestión del riesgo del capital de los trabajadores y a la sostenibilidad económica, social y medioambiental de las inversiones de estos instrumentos.

Estas cuestiones resultan de especial interés en momentos como los actuales en los que las malas prácticas, la opacidad informativa y el abuso de posición en muchos casos están causando claros perjuicios al empleo, a los consumidores y ahorradores, a las familias y empresas que demandan crédito y, en definitiva al conjunto de la economía.

Garantía de participación sindical en las comisiones de control de los Planes de Pensiones de Empleo

La Sentencia del Tribunal Constitucional 128/2010 había puesto en duda la capacidad de los sindicatos mayoritarios en las empresas para representar a la totalidad de partícipes de un Plan de Pensiones de Empleo a la hora de designar a los miembros de las comisiones de control. Sin embargo, la ley de reforma de pensiones ha incluido una enmienda, en cuya gestación hemos participado, que incorpora la doctrina del Constitucional de forma compatible con la dependencia que estos instrumentos tienen con la negociación colectiva, ya que en ella está su origen. En consecuencia, se garantiza que los sindicatos mayoritarios en las empresas puedan seguir manteniendo la capacidad de designar directamente a los miembros de las Comisiones de control.

A partir de ahora, las **especificaciones de los Planes de Pensiones de Empleo**, que nacen de la negociación colectiva, establecerán la forma en la que se designarán los miembros de las comisiones de control. Así, se podrá optar bien por un procedimiento electoral o, como defiende CCOO, por establecer que el **acuerdo mayoritario de los representantes de los trabajadores sirva para designar directamente** o establecer procedimientos de designación a través de:

- La comisión negociadora del convenio colectivo estatutario.
- La comisión paritaria del convenio colectivo estatutario u otros órganos paritarios previstos en él.
- Cualquiera de las figuras utilizadas por la representación unitaria o sindical de los trabajadores (comité de empresa, sección sindical, federaciones...).

Mejora de las pensiones de las personas que viven solas (viudedad y orfandad)

El Acuerdo Social y Económico (ASE) incluye una referencia a la necesidad de mejorar las pensiones mínimas, especialmente de los pensionistas que viven solos y tienen una edad avanzada. Esta orientación ha servido de base para modificar las pensiones de orfandad y viudedad.

En el caso de la **pensión de orfandad** se amplía su cobertura de los 18 años actuales hasta los 21 años (o mayores si son personas con discapacidad). Igualmente, si el huérfano no trabaja o si lo hace pero percibe rentas inferiores al Salario Mínimo, la pensión se prolongará paulatinamente hasta los 25 años (en 2012 hasta los 23 años; en 2013 hasta los 24 años).

En el caso de la **pensión de viudedad**, aunque desde CCOO defendíamos el incremento de cuantías de las pensiones más bajas, ya que ello garantiza incrementar las rentas de las personas que perciben pensiones de viudedad que más lo necesitan (generalmente mujeres), el Parlamento ha optado por modificar el porcentaje de la base reguladora, lo que tiene un efecto más selectivo concentrado sólo sobre las rentas medias y altas y que excluye a las pensiones mínimas, algo más de 700.000 de las algo más de 2 millones de pensiones de viudedad.

A partir del año 2012, el porcentaje de la base reguladora de la pensión de viudedad se incrementará en 1% anual hasta alcanzar el 60% en el año 2019, pero sólo en los casos en los que la persona beneficiaria de dicha pensión cumpla los siguientes requisitos:

- Tener una edad igual o superior a 65 años.
- No tener derecho a otra pensión pública.
- No percibir ingresos por la realización de trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.
- Si se percibiesen dichos ingresos, éstos no superen, en cómputo anual, el límite de ingresos que esté establecido en cada momento para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad.

El resto de pensiones de viudedad seguirá calculándose con el 52% de la base reguladora de referencia.

El resultado global de esta actuación en materia de viudedad es positivo para un buen número de estas pensionistas, si bien la concreción del acuerdo entre el PSOE y CiU en el Congreso de los Diputados, que finalmente excluyó de la subida a las pensiones más bajas, debe ser corregido.

Posibilidad de recuperar la “congelación” de las pensiones en 2011

El Acuerdo Social y Económico mantiene abierto el conflicto con el Gobierno respecto de la congelación de las pensiones, de forma que CCOO mantiene la reivindicación para que los pensionistas afectados por esta medida puedan recuperar el poder adquisitivo que han perdido.

La ley de reforma ha incorporado una vía que podría servir para rediscutir los efectos de la congelación, si bien el compromiso se limita a presentar en el plazo de un año un informe sobre el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas en los últimos cinco años. Se trata por tanto de un compromiso que si bien puede servir como elemento positivo, ya que posibilita una vía para mantener nuestra reivindicación, resulta aún claramente insuficiente.

Comparativa con el resto de reformas en Europa

Las reformas en los sistemas de pensiones no caben analizarse desde la comparación aislada de un único elemento, ya que cada uno de los sistemas encuentra el punto de equilibrio necesario entre protección y sostenibilidad mediante la actuación combinada de todas las piezas que conforman el conjunto del sistema.

La reforma del sistema de pensiones español refuerza el protagonismo y la garantía futura de su condición pública y de reparto, afrontando los retos que el pro-

pio sistema de pensiones debe afrontar y de forma coherente con los principios de contributividad (relación entre el esfuerzo de cotización y la pensión percibida) y separación de fuentes (las cotizaciones sociales son la vía preferente, no única, de financiación de pensiones contributivas y este debe ser su único fin). El resultado de esta reforma es el establecimiento de criterios de aplicación más amplios y flexibles que recojan un mayor número de posibilidades y situaciones personales.

CUADRO COMPARATIVO UE: REFORMA DE SISTEMAS DE PENSIONES

País	Edad de jubilación	Jubilación anticipada		Periodo de cálculo	Pensión completa	Factor de sostenibilidad o estabilizador automático pensiones de jubilación	Modelo sistema pensiones	Reformas con acuerdo
		Años exigidos	Edad					
Alemania	65-67	35	63	Sistema de puntos asignados por año de cotización	En función del número de puntos obtenidos	Sí. Ajuste cotizaciones y revalorización de pensiones en función situación económica	Reparto	No
Austria	65	37,5	62	40 años	40 años	No	Reparto	No
Bélgica	65	35	60	45 años	45 años	No	Reparto	No
Dinamarca	67	25	62	40 años	40 años	Sí. > edad jubilación si > esperanza de vida	Mixto	No
España	65-67	30, 33	61, 63	25 años	38,5 años, 37 años	Necesaria negociación con sindicatos (no relación automática a ningún parámetro)	Reparto	Acuerdo social
Finlandia	65 (pensión nacional básica)	40 años de residencia	62	40 años	40 años	En pensión contributiva se reduce prestación pensión en función esperanza de vida	Mixto	Acuerdo social
Francia	62, 67	42 años validados y 40 - 42 años cot.	56-57 (casos especiales) 58-61	25 años	41,5 años	Sí > años exigidos cotización si > esperanza de vida	Reparto	No
Grecia	65	40	60	Toda la vida laboral	40 años	Sí > edad jubilación si > esperanza de vida	Reparto + fondos auxiliares	No
Holanda	66	2% devengado por año de residencia	65	50 años	50 años	Sí > edad jubilación si > esperanza de vida	Mixto	Acuerdo social
Irlanda	68	-	No hay	Toda la vida laboral	Necesario cotizar 48 semanas /año a lo largo de toda la vida laboral	No	Fondo de Seguridad Social	No
Italia	66 y 7m/61 y 7m - Δ automático esperanza vida	40, 35, 36	Cualquier edad si 40 años cotizados 62 (35), 61 (36)	Toda la vida laboral	En función del número de años cotizados	Sí > edad jubilación si > esperanza de vida	Reparto	No
Luxemburgo	A partir de 60 años (40 años cotizados)	40	57	40 años	40 años	No	Reparto	No
Portugal	65	30	55	40 años	40 años	Ajuste prestaciones si cambia esperanza vida a los 65 años	Reparto	No
Reino Unido	68 (pensión básica del Estado)	-	No hay	30 años	30 años	No	Mixto	No
Suecia	61-67	Prestación total teórica entre años esperanza de vida	61	Toda la vida laboral	40 años	Sí. Ajuste de pensiones según criterio de sostenibilidad del sistema	Mixto	Acuerdo social

Fuente: Elaboración propia a partir de datos OCDE (2009, 2011) y Comisión Europea (2010).

España es uno de los pocos ejemplos europeos de reforma pactada entre el Gobierno y los agentes sociales, tan sólo Holanda y los países nórdicos (Suecia y Finlandia) han conseguido diseñar reformas negociadas con las organizaciones sindicales. Ello ha permitido mejorar las propuestas iniciales de los gobiernos y realizar reformas más equilibradas para adecuar los sistemas de pensiones a los retos demográficos que afronta España y Europa, en las que los ajustes se ven compensados con mejoras en otros ámbitos de protección y los esfuerzos se reparten de forma equitativa entre trabajadores y empresarios. En los países en los que no ha habido acuerdo (por ejemplo, Francia, Alemania, Reino Unido, Irlanda o Grecia) y las reformas han sido impuestas unilateralmente por los gobiernos, las medidas han afectado principalmente a los trabajadores por cuenta ajena y se aprecia un endurecimiento más profundo de las condiciones de jubilación.

El **modelo público de reparto** sigue siendo el pilar fundamental de nuestro sistema de pensiones, frente a los sistemas mixtos por los que han optado otros países de la UE.

Se incorpora la **jubilación anticipada voluntaria flexible**, en línea con otros países europeos, pero con un requisito de años cotizados menor que en la gran mayoría de ellos (España ocupa el decimotercer puesto de 15 países en número de años exigidos, tan sólo Dinamarca y Portugal exigen un número de años igual o inferior).

El **periodo de cálculo** se amplía en España hasta los últimos 25 años, siendo aún inferior al de la gran mayoría de países de la UE en los que ha sido ampliado a toda la vida laboral o a un número de 40 o más años (tan sólo en Francia se consideran los 25 mejores años cotizados para generar derecho a aproximadamente el 50% de su pensión; en Austria los últimos 40 años; en Bélgica los últimos 45 años, y en el resto de países se toma con carácter general toda la vida laboral).

En nuestro país, acceder a la **jubilación ordinaria a los 65 años con pensión completa** (100% de la base reguladora) es posible con un número de años cotizados inferior al que exigen en la gran mayoría de países (por ejemplo, en Austria, Grecia y Portugal son necesarios 40 años, en Bélgica 45 años).

Finalmente, la introducción de **estabilizadores automáticos** que han comenzado a instaurarse en los principales países europeos se ha integrado en el caso español de forma muy diferente. En Europa, los estabilizadores automáticos, en la mayoría de los casos, ponen en relación directa y automática alguno de los parámetros de las pensiones con un indicador socioeconómico que resulte relevante. El caso que más se da pone en relación el retraso automático de la edad de jubilación en función de lo que aumente la esperanza de vida (Dinamarca, Finlandia, Grecia, Holanda, Italia y Portugal). Otros países, por ejemplo, hacen aumentar o disminuir las cotizaciones sociales en función de la situación socioeconómica del país, la sostenibilidad financiera del sistema, la ratio de dependencia u otros (Alemania, Suecia). Sin embargo, en España se ha optado por un sistema en el que no se establece ningún automatismo ni se presupone la necesidad de actuar sobre un parámetro u otro. Al contrario, en nuestro país el llamado “factor de sostenibilidad” supone que a partir de 2027 el conjunto de parámetros fundamentales del sistema (no necesariamente uno) se revisará por las diferencias que hayan podido experimentarse en la evolución de la esperanza de vida y se abrirá así un proceso de negociación entre Gobierno, sindicatos y empresarios para discutir si es necesario y, en su caso, la mejor forma de adaptarse a esa situación, actuando sobre los ingresos del sistema o sobre los gastos, pero sin predeterminedar la fórmula para que sea elegida en el marco del diálogo social atendiendo a la situación en ese momento.