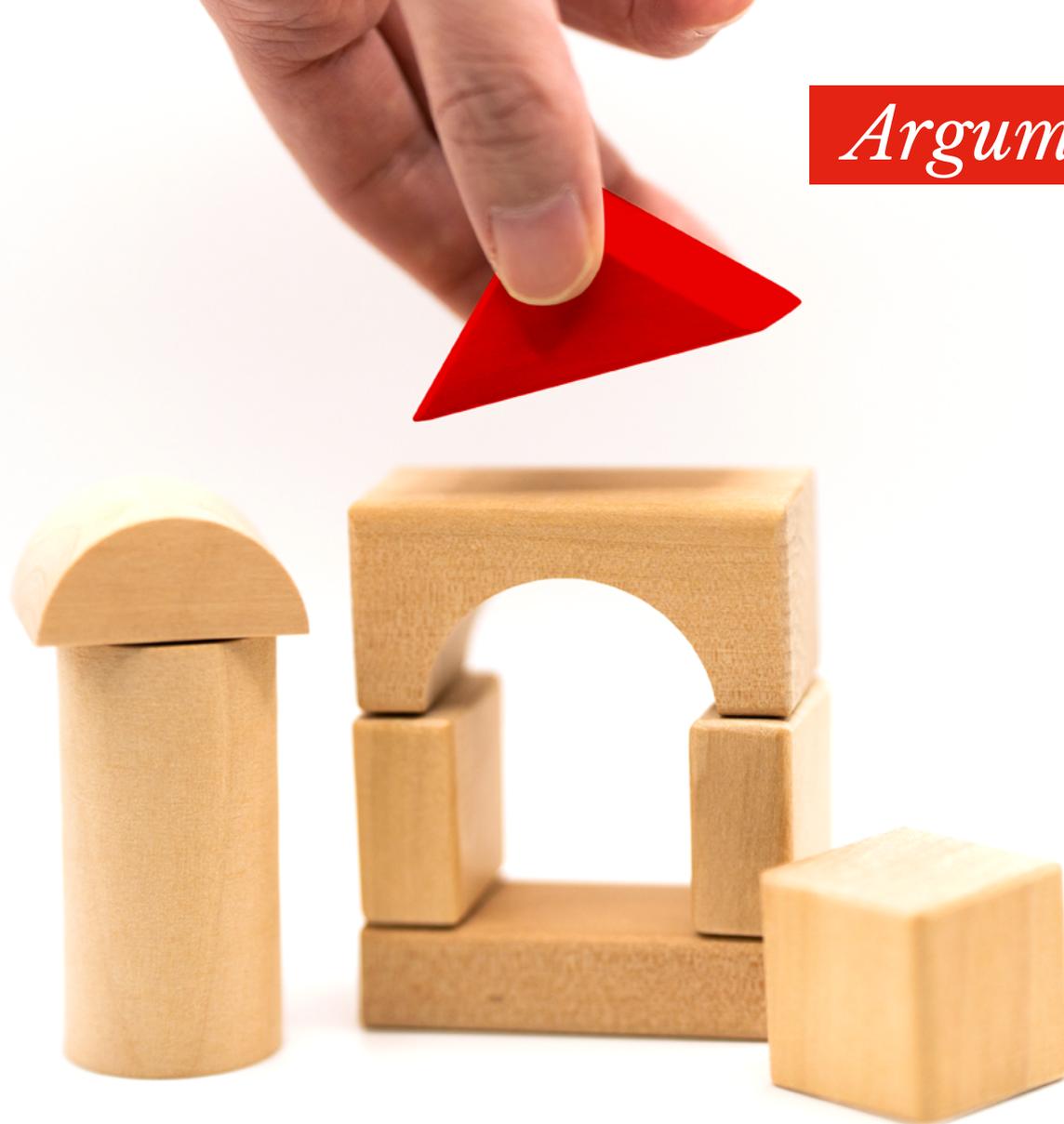


*Argumentario*



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

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



Edita: Confederación Sindical de CCOO

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

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO

Madrid. Marzo de 2023

## ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	5
<b>UNA REFORMA EN 2 FASES Y 5 OBJETIVOS</b> .....	7
<b>1. Se derogan los recortes impuestos en 2013 y se vuelve al modelo de pensiones públicas suficientes y sostenibles</b> .....	7
■ Revalorización con el IPC .....	7
■ Derogación del Factor de Sostenibilidad .....	7
<b>2. Medidas de mejora de ingresos que garantizan la sostenibilidad del sistema en el presente y en el largo plazo</b> .....	9
■ Incremento de las bases máximas de cotización. <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	10
■ Ampliación del MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional) <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	10
■ Creación de una cotización solidaria para los salarios superiores a la base máxima <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	12
■ Nuevo sistema de cotización por ingresos reales para autónomos/as.....	13
■ Garantía por Ley de transferencias del Estado (hasta 2% PIB) para ayudar a la sostenibilidad del sistema público.....	13
<b>3. Reducción de la brecha de género</b> .....	14
■ Mejora de la fórmula de integración de lagunas <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	14
■ Ampliación a 3 años de todos los periodos reconocidos como cotizados en reducciones de jornadas y excedencias por cuidados <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	15
■ Incremento de la cuantía del complemento para la reducción de la brecha de género en pensiones <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	16

#### 4. Nuevo sistema de garantía de suficiencia de las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas ligado al riesgo de pobreza

<b>NUEVA MEDIDA</b> .....	17
■ Nueva garantía de suficiencia <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	17
■ Equiparación de la pensión de jubilación e incapacidad permanente (60-64 años). <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	17
■ Equiparación de la pensión de viudedad <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	17
■ Subida generalizada de todas las pensiones mínimas y pensiones no contributivas. <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	17

#### 5. Nuevos derechos de jubilación y prestaciones **NUEVA MEDIDA** .....

■ Periodo de cálculo: se podrá elegir entre los últimos 25 años o los mejores 27 años cotizados <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	19
■ Garantía de incremento de la pensión máxima <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	20
■ Reducción generalizada de los coeficientes reductores por jubilación anticipada.....	21
■ Equiparación de la pensión de viudedad en parejas de hecho....	21
■ Cotización de becarios <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	21
■ Jubilación parcial.....	22
■ Reducción generalizada de los coeficientes reductores por jubilación anticipada.....	22
■ Mejora de la prestación de cuidado por hijo/a con cáncer. <b>NUEVA MEDIDA</b> .....	22
■ Nuevo sistema de seguimiento y evaluación del sistema público de pensiones.....	22



## INTRODUCCIÓN

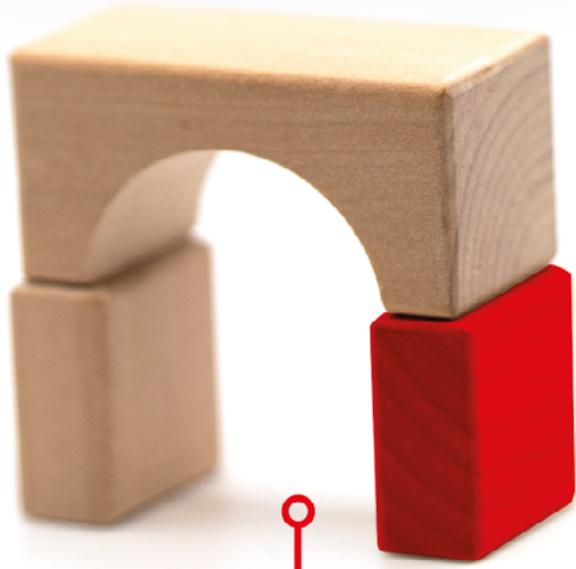
La segunda fase de la reforma, acordada ahora, culmina el paquete de medidas iniciado en la primera fase que dio lugar al Acuerdo de pensiones de julio 2021 (y que se tradujo en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre que incluyó el acuerdo inicial sobre el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) que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

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

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

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





**ARGUMENTARIO****UNA REFORMA EN DOS FASES Y 5 OBJETIVOS**

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

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

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

**▪ REVALORIZACIÓN DEL IPC**

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

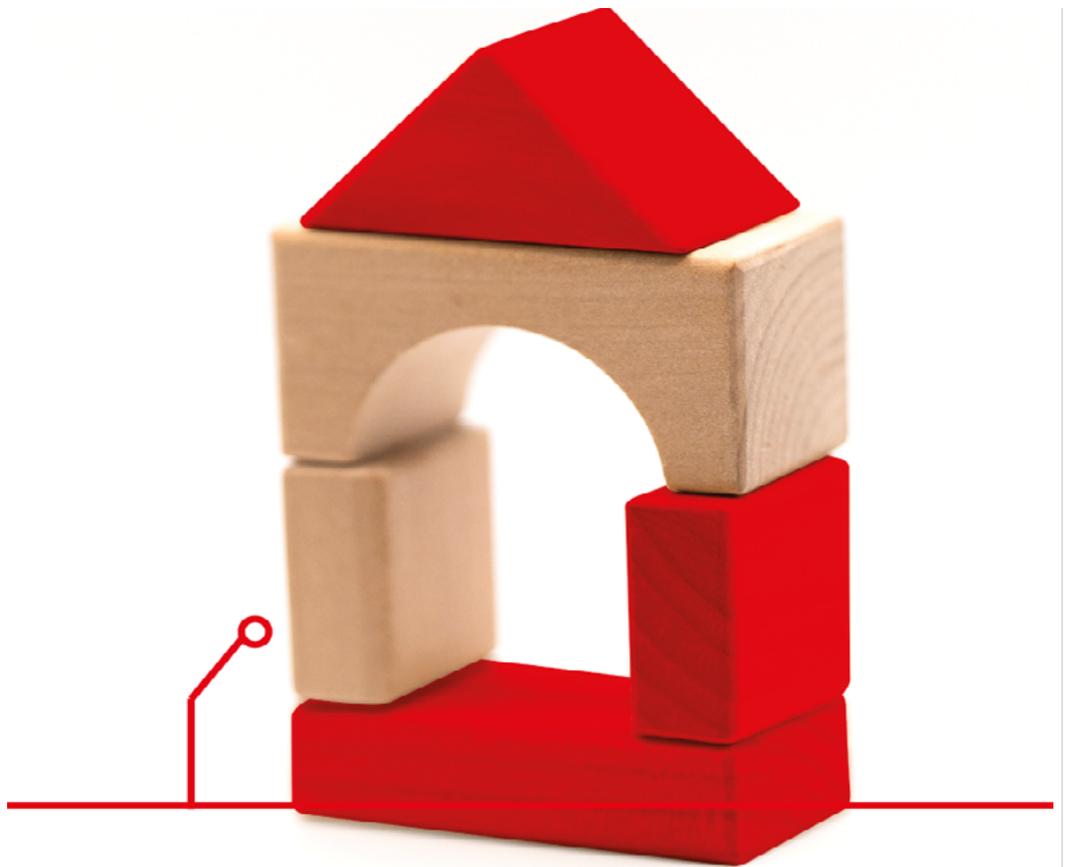
**En 2023 esta nueva fórmula ha permitido que la totalidad de pensionistas (casi 10 millones si sumamos pensiones contributivas y no contributivas, junto a los 0,7 millones de pensionistas de Clases Pasivas) hayan visto revalorizadas sus prestaciones en el 8,5%.**

**▪ DEROGACIÓN DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD**

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

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

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



## 1

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

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

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

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

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

## ▪ INCREMENTO DE LAS BASES MÁXIMAS DE COTIZACIÓN NUEVA MEDIDA

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

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

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

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

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

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

## ▪ AMPLIACIÓN DEL MEI (MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL) NUEVA MEDIDA

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

La reforma de las pensiones, medida a medida

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

La puesta en marcha del MEI sólo recupera 1/6 parte de la reducción de cotizaciones que se produjo entre 1979 y 1995, concentrada en aquel momento mayoritariamente en la reducción de las obligaciones a cargo de las empresas, como muestra este cuadro:

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

Fuente: elaboración propia CCOO. Datos Seguridad Social

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

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

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

**NUEVA MEDIDA**

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

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

**El tipo de cotización será del entorno del 1% en el año 2025 incrementándose 0,25 puntos porcentuales cada año hasta el 2045, cuando quedará ya fijado en el entorno del 6%, habiéndose planteado también la opción de que estos tramos puedan tener una cierta progresividad, manteniendo el mismo impacto en ingresos para la Seguridad Social. La distribución del tipo entre la empresa y el trabajador/a, bien en la forma inicialmente acordada, bien en la segunda de las variantes, será la misma que ahora tiene las contingencias comunes.**

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

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

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

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

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

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

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



## 3

**REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO**

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

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

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

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

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

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

▪ **AMPLIACIÓN A 3 AÑOS DE TODOS LOS PERIODOS RECONOCIDOS COMO COTIZADOS EN REDUCCIONES DE JORNADAS Y EXCEDENCIAS POR CUIDADOS**

**NUEVA MEDIDA**

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

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

La medida supone ampliar la protección de los actuales 2 años reconocidos como cotizados en el caso de reducción de jornadas por cuidado de hijos y menores, y desde el 1 año en el caso de excedencia y reducción de jornadas por cuidado de familiares de hasta segundo grado.

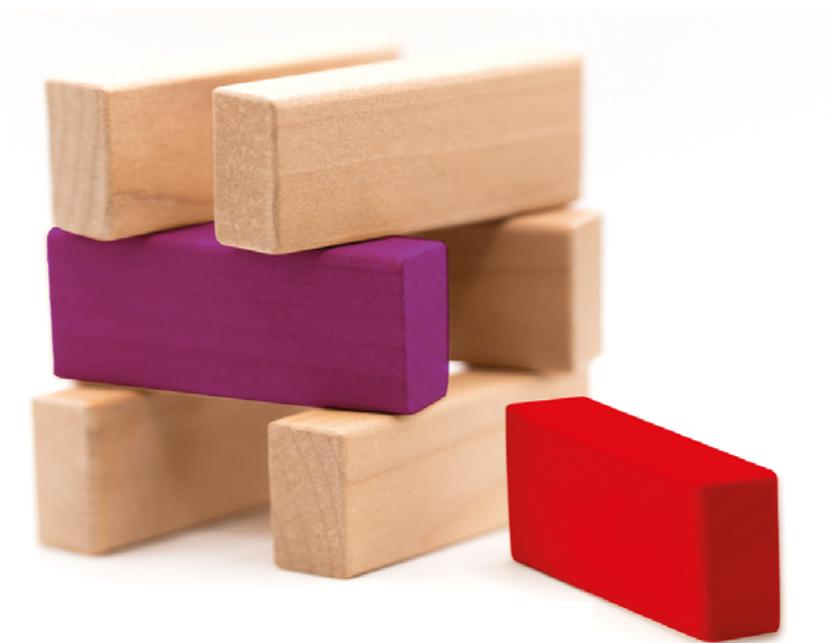
Cada año unas 5.000 personas, casi todas mujeres, utilizan estos periodos para completar sus carreras de cotización y mejorar así la cuantía de su pensión final de jubilación o incapacidad permanente.

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

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

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

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



## 4

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

A partir de ahora, se establece por Ley que las cuantías de las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas estarán ligadas al umbral de riesgo de pobreza, de manera que éste actuará como garantía de suficiencia de las pensiones públicas.

Se trata de una medida con fuerte impacto en la reducción de la brecha de género ya que 2/3 de las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas están reconocidas a mujeres.

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

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

**La cuantía de las pensiones mínimas contributivas tendrán como garantía mínima el umbral de riesgo de pobreza relativa (60% de la mediana de ingresos para un hogar compuesto por dos adultos) y las pensiones no contributivas se situarán en la práctica en una garantía superior al riesgo de pobreza severa (en este caso, en el 75% de la umbral de riesgo de pobreza relativa para un hogar unipersonal).**

**Esta nueva garantía de suficiencia entrará en vigor de manera progresiva entre 2024 y 2027.**

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

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

## *#FuturoConPensiones*



## 5

**NUEVOS DERECHOS RELACIONADOS CON LA JUBILACIÓN**

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

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

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

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

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

## ▪ GARANTÍA DE INCREMENTO DE LA PENSIÓN MÁXIMA NUEVA MEDIDA

### Esta medida despliega varios efectos:

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

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

## ▪ REDUCCIÓN GENERALIZADA DE LOS COEFICIENTES REDUCTORES POR JUBILACIÓN ANTICIPADA

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

## ▪ EQUIPARACIÓN DE LA PENSIÓN DE VIUDEDAD EN PAREJAS DE HECHO

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

## ▪ COTIZACIÓN DE BECARIOS **NUEVA MEDIDA**

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

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

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

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

### ▪ JUBILACIÓN PARCIAL

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

### ▪ MEJORA DE LA PRESTACIÓN POR CUIDADO AFECTADO POR CÁNCER **NUEVA MEDIDA**

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

## NUEVO SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

Frente a los instrumentos de ajuste automático que se impusieron en la Reforma de pensiones de 2013, a través del “factor de sostenibilidad” que reducía la pensión inicial conforme evolucionaba la esperanza de vida y la “casi-congelación” de la revalorización de las pensiones en el 0,25%, la segunda fase del Acuerdo ha incorporado un nuevo sistema de seguimiento de la evolución del sis-

## La reforma de las pensiones, medida a medida

tema de pensiones basado en la participación y el acuerdo social y político lo más amplios posibles, en línea con los procedimientos iniciados en 1995 tras el pacto de Toledo que garantizan un gobierno participado del sistema de pensiones y Seguridad Social con amplio consenso social y político.

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

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

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

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

