

Acuerdo de Pensiones 2023

Más ingresos, más protección, más certezas: una cuestión de justicia

El viernes 17 de marzo se publicó en el BOE el [Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones](#), una norma que establece mecanismos para dotar de mayores ingresos a la Seguridad Social, permite avanzar en la reducción de la brecha de género en las pensiones y mejora las fórmulas del periodo de cálculo de la pensión.

Esta norma es el resultado de un proceso de negociación e intercambio de propuestas entre CCOO, UGT y el Gobierno que ha culminado con la firma del acuerdo que se refleja en el RD-L 2/2023 y que responde a la segunda fase de la reforma de pensiones (conseguido en la mesa de diálogo social, sin respaldo de la patronal), en el que se recogen medidas de gran calado para el futuro de las pensiones públicas en España. **Estamos ante un acuerdo que garantiza la sostenibilidad de las pensiones por la vía de ingresos, reduce la brecha de cotización y mejora el periodo de cálculo.**

Se trata de un acuerdo histórico, que tiene muchísima trascendencia, ya que instala un sistema de ingresos estructurales a la Seguridad Social que garantiza la viabilidad, equidad y suficiencia de las pensiones, y proporcione más protección y certezas para los próximos 25 años. Y esto es revolucionario, porque **sube ingresos y no recorta las pensiones.**

Una reforma por fases

Se completa así la primera fase llevada a cabo en julio de 2021, en la que se revertían los recortes impuestos sin consenso político y social por el gobierno del Partido Popular, principalmente mediante una fórmula de revalorización que limitaba la actualización de las pensiones al 0,25% anual, y un "factor de sostenibilidad" que reducía la pensión inicial de las generaciones de trabajadores más jóvenes en la medida en la que evolucionase la esperanza de vida. El acuerdo alcanzado en 2021 (Ver [CCOO Informa Monográfico nº 5/2021](#)) supuso, entre otras cuestiones:

1. **Corregir la reforma de las pensiones de 2013.**
2. **Garantizar el poder adquisitivo de las pensiones conforme al IPC.** Las pensiones se volvieron a revisar con el IPC medio registrado cada año, con lo que se garantiza el mantenimiento de su poder adquisitivo. Se añadió una garantía para que la pensión no baje en caso de años con inflación negativa. 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 un 8,5%.
3. **Derogar el Factor de Sostenibilidad**, una fórmula que reducía la pensión inicial de las generaciones de trabajadoras y trabajadores más jóvenes en la medida en la que evolucionase la esperanza de vida. La puesta en marcha de este factor hubiese provocado la reducción de hasta un 20% la pensión inicial de las generaciones de personas trabajadoras más jóvenes, lo que hubiese equivalido a suprimir 10 años de cotización de sus vidas laborales.

4. **Y mejorar la financiación del sistema para no deteriorar las pensiones de las futuras generaciones que llegan a la jubilación.** De esta forma, se acordó un paquete de medidas para mejorar los ingresos de la Seguridad Social, y para que los gastos que asume la caja de la Seguridad Social, pero que corresponden a los Presupuestos Generales del Estado, se sufraguen por la vía presupuestaria. Así pues, se incluyó un primer paquete de medidas de refuerzo de ingresos basadas en un compromiso de transferencias del Estado de hasta un 2% del PIB anual y un nuevo sistema de cotización basado en ingresos reales para los trabajadores autónomos que se concretaron mediante sendos acuerdos tripartitos y la aprobación de la Ley 21/2021 y el RD-Ley 13/2022.

Gracias a la primera fase de este acuerdo conseguimos que hoy 10 millones de pensionistas vean revalorizadas sus pensiones conforme al IPC medio registrado cada año, y que se haya derogado el factor que recortaba en más de un 20% las pensiones de los más jóvenes en los próximos 25 años.

Se preveía además una segunda fase de negociación, que debía completar la estructura de ingresos para garantizar el sistema público de pensiones sustituyendo la opción de disminución de cobertura y protección de las mismas por la de mantener la fortaleza de nuestra Seguridad Social, reforzando su financiación y posibilitando la sostenibilidad de los derechos recuperados y ampliados en la primera fase. Esta segunda fase es la que, fruto del acuerdo entre el Gobierno y CCOO y UGT, se refleja en el Real decreto-Ley 2/2023.

La actual reforma se enmarca en la línea de actuación que CCOO mantiene históricamente. Somos la única organización social que, desde 1985, ha estado en todas las movilizaciones en defensa de las pensiones públicas y, al mismo tiempo, también en todos los acuerdos que desde 1995 se han hecho en el marco del Pacto de Toledo, para garantizar pensiones suficientes y sostenibles (1996, 2001, 2007, 2011 y ahora la reforma 2021-2023 en dos fases).

Este nuevo acuerdo en pensiones, unido al que se alcanzó en julio de 2021 supone un cambio de enfoque sobre cómo abordar el desafío de las pensiones en España y se ordena alrededor de tres ejes de actuación:

1. **Refuerzo de las medidas de ingresos contributivos.**
2. **Reducción de la brecha de género.**
3. **Nueva definición del periodo de cálculo, que coexistirá durante dos décadas con el vigente, garantizando el mejor resultado entre ambos hasta 2040-43, reorientando además su definición tradicional.**

Refuerzo de las medidas de ingresos contributivos

Sabemos que **hasta mediados de siglo el número de personas que van a acceder a una pensión va a pasar de 10 a 15 millones.** Ante este reto demográfico que supone la jubilación de la generación del baby boom (personas nacidas entre 1957 y 1977) había dos opciones: o proteger a esos 15 millones de personas con los mismos recursos de ahora, y por tanto bajar drásticamente las pensiones; o incrementar la financiación para pagar las pensiones futuras.

Pues bien, esta reforma opta por la segunda opción y supone una apuesta por la mejora de los ingresos y el refuerzo de un sistema público suficiente, con un nivel de protección para el futuro similar al que ahora estamos sosteniendo con nuestras cotizaciones.

La norma contempla varias medidas destinadas a reforzar los ingresos contributivos del sistema de pensiones, como:

1. **Aumento progresivo de las bases máximas de cotización, que se incrementarán hasta el año 2050 un 38% por encima de lo que lo haga la inflación,** acercándonos así al estándar de los países europeos de nuestro entorno, al elevar los actuales 53.940 euros anuales de base máxima hasta los 75.000 en 2050, en euros constantes. Se establece que, desde el año 2024 hasta el año 2050, las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado aprobadas para ese periodo fijarán el tope máximo de las bases de cotización de los distintos regímenes de Seguridad Social, en función del IPC, y a dicho porcentaje se le sumará una cuantía fija anual de 1,2 puntos porcentuales. Este ritmo de incremento posibilitará un crecimiento real (descontada la inflación) del 38%. A partir de 2050, operará la revalorización de la base máxima de cotización con el IPC promedio.

CCOO informa

Monográfico

Nº 5 / 2023

3

Sector: PAS y PDI

Lo primero las personas

Será así la primera vez que se garantice por Ley la actualización automática de la base máxima de cotización, con el IPC promedio del año anterior, incorporando esta previsión en la norma legal de forma expresa y garantizando, en ese periodo hasta 2050, un incremento de la misma superior a la inflación.

2. **Se garantiza también el incremento de bases máximas de cotización y de todas las pensiones, desde las mínimas hasta las máximas, con el IPC promedio.** Es esta una garantía completa de mantenimiento del valor real de los elementos centrales de nuestra Seguridad Social, bases de cotización y pensiones, que se incorpora por primera vez en la Ley General de Seguridad Social. De esta forma, **se destapan las bases máximas de cotización.** Es decir que tendrán que cotizar a la Seguridad Social por un porcentaje mayor los salarios más altos, ya que hasta hoy solo lo hacen de forma limitada. En todo caso, se mantiene el componente solidario que supone el mantenimiento de una pensión máxima inferior a la base máxima de cotización, con lo que se mantiene la aportación solidaria de una parte de las cotizaciones de quienes cotizan por salarios más altos. **Esta medida no supone un coste que no puedan asumir las empresas, y tampoco va a repercutir en el empleo.** De hecho, afecta aproximadamente a 1,2 millones de cotizantes, que se ubican sobre todo en grandes empresas con una buena situación económica.

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.

3. **Se avanza también de forma decisiva en la cotización por ingresos reales,** al establecer para todas las retribuciones que excedan de la base máxima en cada momento, también de forma progresiva una **cotización de solidaridad para los salarios que superen la base máxima, y que contribuirán al sostenimiento del sistema con un tipo de cotización que oscilará entre el 1% y el 6% de la parte de sus salarios que superen la base máxima.** 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. 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. El tipo de cotización se irá incrementando progresivamente. Comenzará a implantarse en el año 2025, con un tipo de cotización del 0,1% e irá incrementándose 0,25 puntos porcentuales cada año hasta que en el año 2045 quede fijada en el 6%. En todo caso, en cada ejercicio, la Ley de Presupuestos Generales del Estado podrá establecer un límite de salario al que aplicar esta cuota de solidaridad. Hoy afectaría a quienes tienen salarios superiores a 53.940 €/año, por la parte del mismo que supere esta cantidad, y al final del periodo transitorio afectará a quienes tienen salarios superiores a 75.000 €/año. 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.

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

No debemos olvidar que las bases de cotización hoy se calculan de acuerdo al salario que perciben las personas trabajadoras, pero esa regla se rompe cuando el salario supera los 4.495,50 € al mes, que es la base de cotización máxima. A partir de esa cantidad ya no se aporta nada a la Caja Común de la Seguridad Social, es decir, para quien tenga un salario de 1.200 € al mes se le calculará su aportación sobre el 100% de lo que gana, mientras que quien gane 8.991 € aportará sobre el 50%.

- ✓ 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% del 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% del PIB.

4. Finalmente, **se ha revisado el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)**, de tal forma que:
- Del actual tipo de cotización del 0,6% de la base de cotización de contingencias comunes (0,5% a cargo del empresario y 0,1% a cargo de la persona trabajadora), de forma progresiva se irá ampliando progresivamente en 0,1 puntos porcentuales por cada año a partir de 2024, hasta alcanzar los 1,2 puntos porcentuales en 2029 (1% a cargo de las empresas y 0,2% a cargo de las personas trabajadoras).
 - Permanecerá en ese nivel a partir de 2029 y se prevé la extensión temporal de este mecanismo, al menos hasta el año 2050, incluido (en la primera fase se estableció su vigencia hasta el año 2032 y revisión posterior).

En 2050 servirá exclusivamente para dotar el Fondo de Reserva, que se utilizará en los momentos de mayor exigencia demográfica para no tener que acudir a recortes, lo que permitirá dar certidumbre y tranquilidad a las pensiones del futuro.

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.

- ✓ 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% del PIB anual. El importe acumulado que tendrá el Fondo de Reserva alcanzará un 11% del PIB.

Todas estas cotizaciones, además de contribuir a reforzar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, tienen un efecto retorno para empresas y trabajadores a través de su deducibilidad fiscal en Impuesto de Sociedades e IRPF, contribuyendo con ello a financiarlas.

El conjunto de medidas de mejora de ingresos se ve acompañado ahora, además, por la positiva evolución que viene registrando la recaudación contributiva del sistema de Seguridad Social, como consecuencia de la mayor estabilidad en el empleo y la mejora de ingresos derivada de la reforma laboral y el incremento del Salario Mínimo Interprofesional.

Reducción de la brecha de género

Las medidas incorporadas al texto acordado responden en términos generales a la reivindicación sindical de hacer de la cuestión de la brecha de género un elemento vertebrador de la segunda fase de la reforma. Se ha incluido así:

1. **El incremento de los periodos reconocidos como cotizados a 3 años en caso de reducciones de jornada y excedencia por cuidado de hijos, menores o familiares de hasta segundo grado. En la legislación precedente las reducciones de jornada por cuidado de hijos y menores tenían reconocido un periodo como cotizado de 2 años, y las excedencias y reducciones de jornada por cuidado de familiares tenían reconocido 1 año.**

Los periodos reconocidos como cotizados por causa de cuidados a hijos, menores o familiares, se establecieron en la reforma de 2011 orientados al fomento de 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. En este sentido, hemos de recordar que los reconocimientos de estos periodos cotizados tienen naturaleza de prestación contributiva y se aplican con carácter retroactivo a todas las situaciones producidas incluso antes de la aprobación de la norma, con lo que contribuyen a reducir el efecto que la brecha de género ha desplegado históricamente en las carreras de cotización de las mujeres.

- ✓ 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.

2. **Se establece el incremento de la cuantía del complemento de la brecha de género en un 10% adicional a lo que lo haga la inflación en los dos próximos años (2024 y 2025).** Se trata de otra medida bien orientada que recoge, parcialmente, la reivindicación de CCOO de incremento anual con el IPC promedio más una cantidad adicional que llevará este complemento hasta los 40 euros.
3. **Se mejora la fórmula de integración de lagunas para las mujeres trabajadoras.** Cuando una persona tiene en su periodo de cálculo (periodo de tiempo cuyas bases de cotización se utilizan para calcular la cuantía de la pensión) algún mes en el que no han cotizado, el sistema de Seguridad Social computa dicha laguna con una referencia a la base mínima de cotización para mejorar con ello la cuantía de su pensión.

Hasta ahora

Los primeros 4 años (48 meses) de laguna se integran en una cuantía que equivale al 100% de la base mínima de cotización y el resto de lagunas al 50% de dicha referencia.

Con la nueva legislación

Los primeros 5 años (60 meses) de laguna se integran en una cuantía que equivale al 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.

El efecto de esta medida se ve, además, reforzado como consecuencia de la posibilidad de elección de los mejores años de cotización establecida en la nueva fórmula del periodo de cálculo, lo que permite la exclusión de hasta 2 años de periodos de bajas cotizaciones o lagunas. De este modo se optimiza en 2 años adicionales la capacidad que despliega la fórmula de integración de lagunas para ayudar a mejorar la cuantía final de la pensión en las carreras de cotización más discontinuas y precarias.

Por otra parte, 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.

4. **Se incorpora una garantía de suficiencia en la cuantía de las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas**, que supondrá una evidente reducción de la brecha de género, ya que 2/3 de las personas titulares de estas prestaciones son mujeres. Se establece un periodo transitorio de implantación progresiva que va desde 2024 hasta 2027.

Son mujeres 2/3 partes de las titulares de una pensión mínima o una pensión no contributiva, de modo que actuar sobre la suficiencia de estas prestaciones tiene un componente evidente de lucha contra los efectos derivados de la brecha de género en el mercado laboral, además de mejorar la cobertura por pensiones de la población más vulnerable.

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

Por primera vez, se incorpora una garantía en la Ley General de la Seguridad Social para que el umbral de riesgo de pobreza actúe como suelo de las pensiones mínimas contributivas y no contributivas, además de incrementarse con carácter general todas las pensiones mínimas por encima de la inflación los próximos 4 años y especialmente la pensión de viudedad con cargas familiares.

- ✓ La cuantía de las pensiones mínimas contributivas tendrá 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% del 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

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

1. **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.
2. **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.
3. **Incremento de todas las pensiones mínimas y pensiones no contributivas por encima de la inflación en los próximos 4 años**, para acompararlas a la implantación de la nueva garantía de suficiencia.

Nueva fórmula del periodo de cálculo

Finalmente, la nueva fórmula de periodo de cálculo también supondrá una mejora de las pensiones causadas por quienes tienen una carrera de cotización más precaria y discontinua, un rasgo distintivo de la brecha de género en el empleo. En este caso **se ha acordado que hasta el año 2040 se garantiza el derecho de opción a la situación que sea más beneficiosa para cada persona pensionista: calcular la pensión con los últimos 25 años cotizados o con los mejores 27 años cotizados en el periodo de los últimos 29.** De esta forma:

- 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.

Otras medidas

- 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.** 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.
- 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.** 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).

Seguimiento y evaluación de la situación del sistema de Seguridad Social

La propuesta se cierra con 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.

Se establece un mecanismo de seguimiento y revisión muy regulado, 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 cuando se produzca un incremento del gasto en pensiones.

MÁS INGRESOS, MÁS PROTECCIÓN, MÁS CERTEZAS

Juntas/os
Construimos
#FuturoConPensiones



En resumen, se completa una reforma de pensiones mediante tres acuerdos sucesivos negociados en el marco del Diálogo Social entre 2020 y 2023, plenamente alineada con las cuartas Recomendaciones del Pacto de Toledo aprobadas en noviembre de 2020 con un 80% de apoyo parlamentario, que nos sitúa en las condiciones necesarias para preservar el sistema de pensiones en España ante los retos que tiene que abordar, reforzando su equidad, su financiación y su capacidad de protección.

Una reforma de gran calado basada en dos pilares, más ingresos y más protección que marca el camino a seguir para la consecución de unas pensiones dignas y suficientes, garantizadas y sostenibles en el futuro. Este ha sido y seguirá siendo el compromiso que orienta el trabajo de CCOO en materia de pensiones.

Madrid, a 22 de marzo de 2023



ACTUAR
es esencial
PASE LO QUE PASE
CCOO

AFÍLIATE

