

¿Qué va a pasar con la revalorización de las pensiones y con el resto del paquete social?

CCOO lamenta el comportamiento irresponsable de quienes han impedido, con su voto en contra, que se cumpla en 2025 la ley aprobada en las Cortes en materia de revalorización de pensiones, prestaciones e incremento de ingresos de la Seguridad Social

- **12,5 millones de personas que perciben pensiones contributivas, complementos a mínimos, pensiones no contributivas o prestaciones del ingreso mínimo vital verán impedida la revalorización de sus prestaciones.**
- **CCOO reclama que el Gobierno ponga en marcha medidas que posibiliten de forma urgente el mantenimiento de las medidas que han decaído con la convalidación.**

CCOO lamenta que el irresponsable tacticismo político en el que se encuentra instalada una parte de las fuerzas políticas con representación parlamentaria, tenga hoy como primera consecuencia el empeoramiento de la protección social de los y las pensionistas con menos recursos, mayoritariamente mujeres, que ahora verán de nuevo recortados los derechos que habían comenzado a disfrutar desde el 1 de enero.

El Real Decreto-Ley 9/2024 no convalidado incluía, además, medidas relacionadas con:

- Las ayudas públicas por la DANA y a los afectados por el volcán de la Palma,
- La prórroga del bono social,
- Las subvenciones al transporte público,
- La suspensión de los desahucios a las familias vulnerables y otras ayudas como las de la industria electro intensiva que ahora se verán suprimidas,
- La prórroga de la cuantía del salario mínimo interprofesional de 2024.

La no convalidación del RDL 9/2011 implica que desde este momento dejan de tener efecto medidas tan importantes como las relacionadas con:

- La revalorización de las pensiones,
- El incremento de las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas,
- La incorporación para 2025 de las medidas de mejora de ingresos acordadas entre 2021 y 2023, ya aprobadas en las Cortes pero que ante la ausencia de Presupuestos Generales del Estado para 2025 precisan aprobación específica. Se empeora con ello la protección del sistema de Seguridad Social y su financiación.

Destaca entre los contenidos que ahora han decaído la revalorización de todas las pensiones del sistema público en el 2,8% que garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo de la totalidad de los 10 millones de pensiones en vigor.

De la misma forma, la norma incluía la mejora de las pensiones más bajas en aplicación de la garantía de suficiencia acordada con CCOO y UGT en la reforma de 2023 con el objetivo de que todas las pensiones mínimas y no contributivas se sitúen por encima del umbral de riesgo de pobreza.

Así, para el año 2025 se había previsto un incremento del 6% en las pensiones mínimas contributivas, que ahora también decaen. Los complementos a mínimos protegen actualmente a 2,1 millones de pensionistas, de las que el 67%

son mujeres. Por su parte, las pensiones no contributivas (PNC) se habían incrementado en un 9% y este incremento también ha dejado de tener efecto. Se beneficiaban de esta mejora algo más de 460.000 personas, de las que el 67% son mujeres.

La revalorización de las PNC también mejoraba la protección social que precisan los algo más de 2 millones de personas beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital (IMV), cuya cuantía está vinculada a dichas pensiones. En este caso, las mujeres representan el 53% del total de personas beneficiarias y son el 67% de las titulares, como consecuencia en gran medida del fenómeno de unidades monoparentales con hijos a cargo encabezadas por una mujer. También se veían mejoradas por esta medida las prestaciones que reciben los casi 867.000 menores beneficiarios del complemento de ayuda a la infancia vinculado al IMV.

Cabe también destacar el incremento del complemento de brecha de género en el 7,8%, como consecuencia de la mejora pactada en la reforma de pensiones de 2023 y que ahora ha visto impedida su aplicación en el año 2025.

El Real Decreto-Ley 9/2024 incluía además el desarrollo del paquete de medidas de mejora de ingresos contributivos acordado en las sucesivas reformas de pensiones llevadas a cabo desde 2021 y que tienen como objetivo ayudar a garantizar la sostenibilidad financiera del sistema.

Destaca en este punto el incremento de la base máxima de cotización para garantizar que todas las personas trabajadoras y sus empresas cotizan en base a sus salarios reales, la cuota de solidaridad para los salarios superiores a la base máxima, así como la cotización vinculada al Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) destinado íntegramente a financiar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

También debemos lamentar que a partir de la no convalidación del Real Decreto, los colectivos más vulnerables dejan de tener garantizados los suministros básicos de agua y luz, o la imposibilidad de ser desahuciados sin alternativa habitacional, o la continuidad del Bono Social Eléctrico que representó un alivio para 1.641.084 personas beneficiarias en 2024, de ellas 867.286 vulnerables severas.

Por último, la desaparición de las ayudas de hasta el 50% y en algún caso la gratuidad del transporte público va a afectar de manera muy negativa a millones de personas trabajadoras y estudiantes, colectivos que más usan el transporte público.

CCOO reclama al Gobierno que adopte en el menor plazo posible medidas que posibiliten de forma urgente el mantenimiento de las medidas que han decaído con la no convalidación del RD Ley 9/2024, todas ellas imprescindibles para la mayoría social y especialmente para aquellos colectivos más vulnerables cuyas condiciones de vida se van a ver seriamente afectadas por la no entrada en vigor de estas medidas.

Por otro lado, sí se ha convalidado el RDL 11/2024 de reforma de la jubilación parcial para mejorar sus condiciones de acceso y reforzar la calidad del empleo de los jóvenes, cotización de contratos fijos-discontinuos e incentivos para la compatibilidad voluntaria de pensión y trabajo. El Real Decreto-Ley 11/2024 incorpora medidas acordadas con las organizaciones sindicales y empresariales para culminar el proceso de reforma de la jubilación iniciado en 2021 con la reducción de coeficientes reductores en las modalidades de jubilación anticipada involuntaria y voluntaria, y las medidas de reducción de brecha de género incluidas en la reforma de 2023.

En este nuevo RDL se modifican y refuerzan algunas modalidades de compatibilidad entre el empleo y la percepción total o parcial de la pensión, al tiempo que se profundiza en el reconocimiento y recuperación de nuevos derechos: entre otros, los períodos reconocidos como cotizados a las personas que trabajan con contratos fijos discontinuos que recuperan ahora el coeficiente multiplicador del 1,5 por cada día de trabajo. De este modo se completa la reforma de la cotización a tiempo parcial equiparando en sus efectos a quienes trabajan a tiempo completo, que afecta mayoritariamente a mujeres trabajadoras.

Cabe también destacar los cambios introducidos en la jubilación parcial ordinaria, de aplicación a todos los sectores de actividad que amplía su utilización hasta 3 años antes de la fecha de jubilación ordinaria y establece la obligación de que la persona relevista, generalmente jóvenes, tengan obligatoriamente un contrato de trabajo indefinido y a jornada completa y se garantice la no amortización del puesto de trabajo.

En el caso de la jubilación parcial de la industria manufacturera se prorroga automáticamente y garantiza su utilización hasta el año 2029, incorporando medidas de convergencia paulatina en la cotización de las personas trabajadoras y sus empresas respecto de la jubilación parcial ordinaria, reforzando la equidad y contributividad de esta modalidad de acceso a la jubilación parcial.

CCOO informa

Nº 4 / 2025

3

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

En resumen, la nueva regulación de la jubilación parcial preserva y mejora los derechos de acceso a esta figura, mejora la calidad del empleo de las personas relevistas y contribuye a mejorar los ingresos del sistema de Seguridad Social.

Finalmente, se mantiene la voluntariedad de las modalidades de jubilación demorada más allá de la edad ordinaria de jubilación y la jubilación activa que permite la compatibilidad de pensión y trabajo en determinadas circunstancias. En este caso se incrementan los incentivos económicos para quienes voluntariamente quieren y pueden seguir trabajando más allá de la edad de jubilación, así como para las personas que lo necesitan para mejorar pensiones más bajas por haber padecido peores carreras de cotización a lo largo de su vida laboral.

Estas modalidades de jubilación demorada son también parte de nuestro modelo flexible de jubilación que incluye las distintas modalidades de jubilación anticipada (voluntaria a partir de 63 años; por pérdida involuntaria del empleo a partir de los 61 años; o por haber desempeñado trabajos penosos, tóxicos, insalubres o peligrosos) que también han sido objeto de mejora en los acuerdos alcanzados en materia de Seguridad Social en 2021 y 2023.

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras

¿Aún no te has afiliado? ¿A qué esperas?



AFILIATE a CCOO: TE INTERESA

Madrid, a 23 de enero de 2025