



Dos reformas que recuperan derechos, reducen desigualdades y garantizan el futuro de las pensiones sin recortes

(Two reforms that restore rights, reduce inequalities, and guarantee the future of pensions without cuts)

OÑATI SOCIO-LEGAL SERIES VOLUME 14, ISSUE S1 (2024), S26–S47: DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS LABORALES COMO INSTRUMENTOS DE CAMBIOS

DOI LINK: [HTTPS://DOI.ORG/10.35295/OSLS.IISL.2101](https://doi.org/10.35295/OSLS.IISL.2101)

RECEIVED 23 MAY 2024, ACCEPTED 6 NOVEMBER 2024, VERSION OF RECORD PUBLISHED 16 DECEMBER 2024

CRISTINA ESTÉVEZ NAVARRO*

Resumen

La simple pretensión de este artículo es dar a conocer las Reformas de Pensiones de España que han sido fruto del Acuerdo de Diálogo Social en los últimos años, para acercarlo a los trabajadores y trabajadoras, a la ciudadanía en general, de manera pedagógica, e intentar anticiparnos a cuantas dudas se puedan plantear al respecto para su mejor comprensión. Lo hacemos huyendo de demasiados términos o lenguaje técnico (únicamente cuando se hace imprescindible), porque el desconocimiento de la sociedad es la gran amenaza del Acuerdo, frente a los ataques de algunos lobbys y de aquellos cuyo objetivo es debilitar el sistema público de pensiones, hasta su desaparición o conversión a un mero sistema de beneficencia, por intereses de parte.

Palabras clave

Sostenibilidad; reforma; paradigma; equidad; igualdad; ingresos; derechos; mecanismo de equidad intergeneracional (MEI); revalorización; factor de sostenibilidad (FS); fondo de reserva; intergeneracional

Abstract

The simple aim of this article is to publicise the Pension Reforms in Spain that have been the result of the Social Dialogue Agreement in the last few years, to bring this agreement closer to the workers, to the general public, in a pedagogical way, and to try to anticipate any doubts that may arise in order to understand it. We do so by avoiding too many technical terms or language (only when it is essential), because the lack of knowledge of society is the great threat of the Agreement, against the persistent and interested attacks of some lobbies and those whose objective is to weaken the public

* Secretaria de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT. Unión General de Trabajadoras y Trabajadores. Avenida de América, 25 - 28002, Madrid. Email: institucional@cec.ugt.org

pension system, until its disappearance or conversion to a mere welfare system, by partial interests.

Key words

Sustainability; reform; paradigm; equity; equality; income; rights; revaluation; intergenerational equity mechanism (IEM); sustainability factor (SF); reserve fund; intergenerational

Table of contents

1. Introducción	S29
2. 2021 y 2023, dos reformas complementarias e inseparables	S29
3. Medidas acordadas en la Reforma de 2023 para garantizar las pensiones	S30
3.1. Elevación de la base máxima de cotización	S31
3.2. Establecimiento de cotización de solidaridad	S31
3.3. Incremento del mecanismo de equidad intergeneracional (MEI).....	S32
3.4. Recuperación del Fondo de Reserva de las pensiones	S34
4. Reforma sólidamente planteada, y plenamente suficiente para garantizar las pensiones	S36
4.1. Críticas a la suficiencia de la reforma	S36
4.2. Efectos positivos en los jóvenes	S38
5. Múltiples mejoras en pensiones con la reforma.....	S39
5.1. Incremento de pensiones más bajas	S39
5.2. Mejora del sistema para cubrir periodos no cotizados (lagunas), en especial para mujeres asalariadas.....	S40
5.3. Mejora de periodos considerados cotizados por cuidado de hijos y familiares.....	S41
5.4. Aumento del complemento de brecha de género	S41
5.5. Eliminación de discriminación del tiempo parcial	S42
5.6. Nuevo cálculo de base reguladora para cálculo de pensión de jubilación.....	S42
6. Conclusiones: comprensión de esta reforma.....	S43
Anexo	S45
Evolución del número de pensiones hasta 2050 y planteamiento de financiación del incremento del gasto en pensiones.....	S45
Efectos del (derogado) factor de sostenibilidad (FS) de 2013 sobre las pensiones de los jóvenes.....	S46

1. Introducción

Si ha habido un ejemplo de Diálogo Social en los últimos años, y cuyo impacto haya sido tan profundo y extenso que haya abarcado a la totalidad de la ciudadanía de un país, este ha sido, sin dudas, la reforma del Sistema Público de Pensiones en España.

Por un lado, se trata de un Acuerdo que se sustenta en un gran pacto de estado en materia de pensiones: el Pacto de Toledo, el cual fija las bases que deben cimentar ese nuevo sistema, por lo que la esencia misma de este logro de la concertación social prende de la llama de un acuerdo previo, de una puesta de común que será el germen de toda la negociación.

El reto al que se enfrentaba el sistema tras los efectos de la reforma de pensiones del PP era mayúsculo: no se trataba solo de revertir la situación, de acabar con los recortes que instauró la reforma del 2013, sino de la conquista de nuevos derechos, de encontrar los ingresos necesarios para que todo ello fuera posible y, en definitiva, conseguir salvar y reforzar el principal pilar del estado español: el Sistema Público de Pensiones.

Así pues, se ha abordado una reforma completa que, en primer lugar, eliminaba recortes, devolvía a los pensionistas sus derechos, a los presentes, pero sobre todo a los futuros, y conseguía regularizar, vía Ley de Presupuestos Generales del Estado, la condena al déficit del sistema por la asunción de gastos que debían ser sostenidos por otras vías y no a partir de la cotización de los trabajadores y trabajadoras. Es por ello por lo que decimos que, en el primer bloque de la reforma de pensiones, Ley 21/2021 de 28 de Diciembre, se llevó a cabo lo urgente, aquello que no podía demorarse más.

Y fue poco tiempo después, 16 de marzo de 2023, cuando veía la luz el denominado “Segundo bloque de la reforma de las pensiones”: en este caso se abordaba lo importante, lo mollar para lograr afianzar los derechos recuperados y los nuevos conquistados, con unas garantías de ingresos suficientes y que, por primera vez, formaban parte de nuestro sistema. El cambio de paradigma ya era una realidad.

Sin este Acuerdo nuestro principal pilar social habría quedado irremediabilmente dañado, y probablemente para siempre, y ahora ya, quedaba asegurado el pago de las pensiones para los próximos 25 años sin recortes. 25 años, que es como decir para siempre, porque una vez pasado ese plazo de tiempo, el número de pensionistas caerá, tal como nos indica la curva demográfica; por ende, caerán el número de pensiones y ya nadie, ningún gobierno, tendrá fuerza para pedir un recorte del gasto.

Ha sido un largo camino, de mucho trabajo, pero nos ha llevado al éxito, al mayor en la historia de la democracia de nuestro país en cuanto a la consecución de derechos por medio de la concertación social, por ello, este es el mejor ejemplo para las III Jornadas de impulso a la Declaración de Oñati 2019, que ponen en valor el Diálogo Social y la concertación de políticas laborales como instrumentos de cambio.

2. 2021 y 2023, dos reformas complementarias e inseparables

En la reforma de 2021 se derogaron y eliminaron los recortes de las pensiones que realizó el gobierno del Partido Popular en el año 2013. Esa reforma fue el polo opuesto de la actual. Estableció una revalorización de las pensiones actuales y futuras del 0,25% anual,

y un mecanismo que denominó Factor de Sostenibilidad (FS) para reducir de forma creciente a lo largo de los años las nuevas pensiones.

Si se hubieran mantenido esos recortes, esto es lo que habría pasado con las pensiones:

GRÁFICO 1

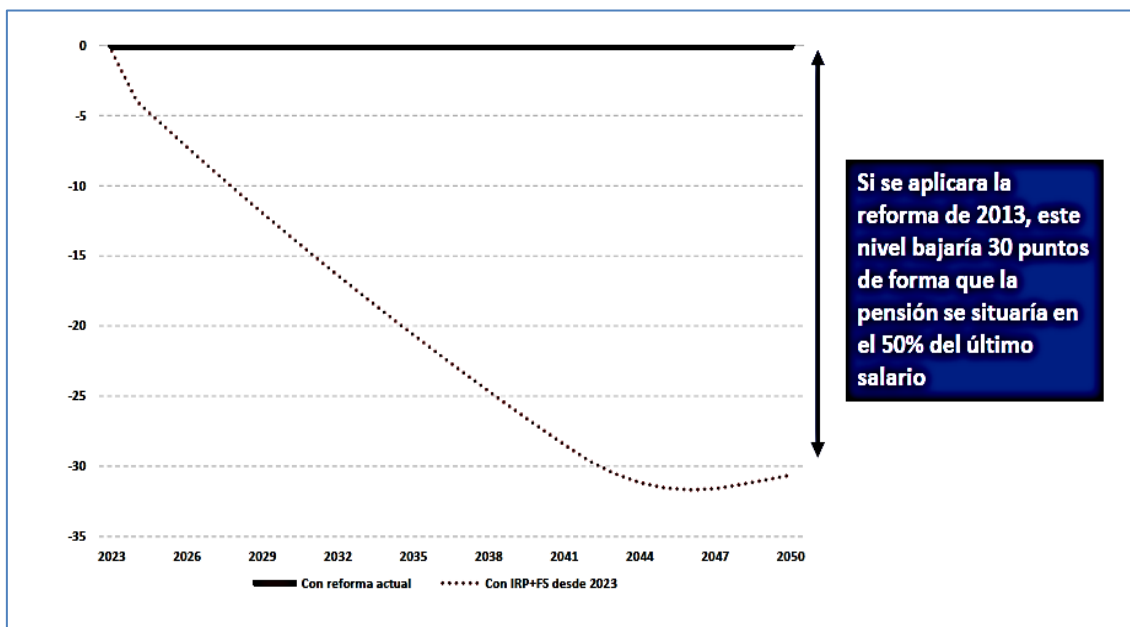


Gráfico 1. Recorte que habrían sufrido las pensiones a lo largo de los próximos años como consecuencia de la aplicación de una revalorización del 0,25% anual y del factor de sostenibilidad.

(Fuente: Secretaría de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT, a partir de datos de Seguridad Social.)

Para el Partido Popular, y para todos aquellos expertos que ahora claman cada día contra las nuevas reformas porque han suprimido su reforma de 2013, en la que ellos intervinieron de manera directa, la única forma de mantener las pensiones públicas es recortarlas todas. Por eso a los recortes los denominaron “sostenibilidad”.

Pero siempre ha existido una alternativa -y se ha demostrado con las reformas actuales- que se pueden eliminar los recortes (acuerdo para la reforma de 2021), y que se pueden sostener las pensiones actuales y futuras, en lugar de con recortes, aumentando los ingresos (acuerdo para la reforma de 2023).

Por primera vez se han abordado las reformas de las pensiones quitando recortes y aumentando los ingresos.

Dos reformas complementarias e inseparables para un gran objetivo: restablecer los derechos de las pensiones, eliminado los recortes, y garantizar que esas nuevas pensiones se vayan pagando en el futuro sin problemas.

3. Medidas acordadas en la Reforma de 2023 para garantizar las pensiones

Los recortes suprimidos y la garantía hacia el futuro de las pensiones públicas se van a financiar con estas medidas:

3.1. Elevación de la base máxima de cotización

Se elevará la base máxima de cotización hasta un 38% por encima del IPC desde 2024 hasta 2050. Así, la elevación de la base máxima de cotización supone que la parte de la masa salarial de nuestro país por la que nunca han cotizado las empresas, correspondiente a los muy altos salarios, tendrá que ir cotizando de forma paulatina.

GRÁFICO 2

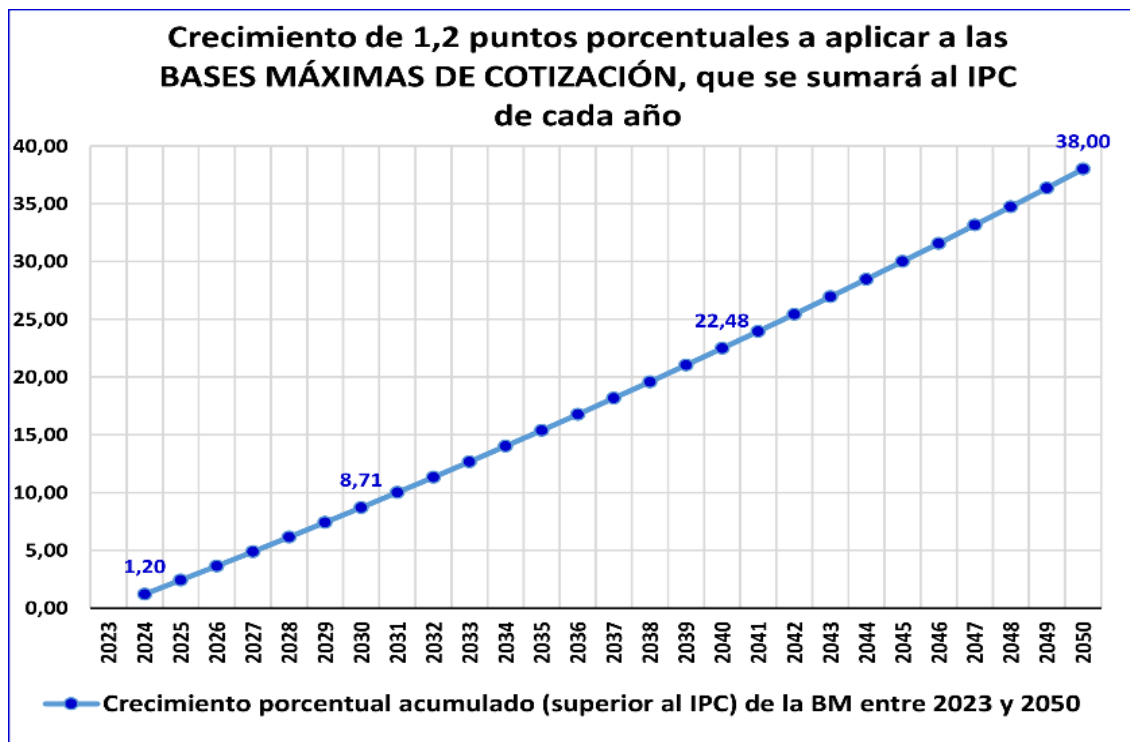


Gráfico 2. Elevación paulatina de la base máxima de cotización.

(Fuente: Secretaría de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT, a partir de datos de Seguridad Social.)

No obstante, esa subida será muy pausada y se realizará poco a poco durante los próximos 25 años (de forma que no causará ningún tipo de problema económico), y se acompañará de esta forma a las necesidades de aumento del gasto en pensiones equivalentes a la eliminación de los recortes que habría realizado la derogada reforma de 2013, y por el aumento de alrededor de un 50% del número de pensionistas (jubilación de la generación del *baby boom*).

El hecho de que las empresas no hubieran cotizado nunca por la parte de los salarios muy elevados, aparte de carecer de justificación económica (en muchos países se cotiza por la totalidad del salario, y en prácticamente todos por niveles mucho más altos que en España), constituye un anticuado y desfasado agravio comparativo con el 90% restante de personas trabajadoras que cotizan por la totalidad de sus salarios. Y también una falta de coherencia con el planteamiento de que las personas autónomas coticen por sus ingresos reales.

3.2. Establecimiento de cotización de solidaridad

Se establece una cotización de solidaridad para la parte de los muy altos salarios que siga quedando por encima de la base máxima de cotización. A pesar de la subida de las

bases máximas de cotización es obvio que una gran parte de los salarios muy altos permanecerán sin cotizar.

Por razones de solidaridad, ya que es injusta esta discriminación precisamente a favor de los salarios más privilegiados, y por la necesidad de “arrimar el hombro” para impedir los recortes sobre las pensiones más bajas, que son la mayoría, se ha visto conveniente y proporcionado establecer, sobre la parte más alta del salario que quede exenta de contribuir, una cotización, aunque sea reducida.

La cotización de solidaridad se establece en tres tramos crecientes de acuerdo con la parte de los muy altos salarios que quede sin cotizar, e irá creciendo desde en torno al 1% en 2025 hasta alcanzar su límite en 2045.

GRÁFICO 3

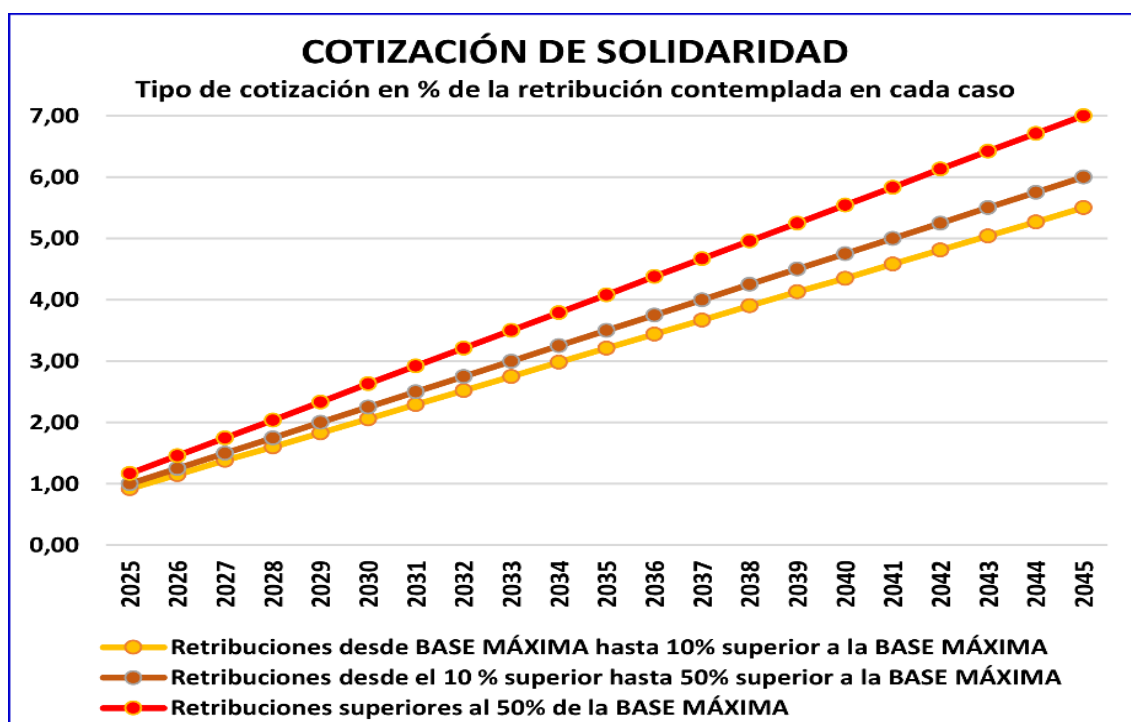


Gráfico 3. Evolución de la cotización de solidaridad.

(Fuente: Secretaría de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT, a partir de datos de Seguridad Social.)

En tanto que, reducida y de carácter solidario, esta cotización no podrá dar lugar a derechos de jubilación y otras prestaciones.

3.3. Incremento del mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)

El MEI, que se estableció en una cotización general de 0,6 puntos porcentuales (0,5 a cargo de la empresa y 0,1 de la persona trabajadora), se incrementará desde 2024 hasta alcanzar en 2029 los 1,2 puntos porcentuales (manteniendo la proporcionalidad empresa-persona trabajadora) en 2029. Y mantendrá esa cifra hasta 2050.

El MEI se estableció para derogar y sustituir el factor de sostenibilidad (FS) y evitar con ello los recortes que este mecanismo supondría de forma creciente hacia el futuro para las nuevas pensiones. Así el MEI:

1. Ha evitado la insolidaridad e injusticia intergeneracional que suponía el FS, ya que este recortaba más la pensión cuanto más tarde se llegara a la misma, es decir, cuanto más joven fuera la persona, mayor sería el recorte que padecería en su pensión;¹
2. Ha vinculado completamente su existencia al aumento del número de pensiones (hasta 2050 debido a la jubilación de la generación del *baby boom*),² mientras que el FS pretendía recortar las pensiones indefinidamente, sin ningún límite temporal ni relación con el momento transitorio de mayor número de pensiones;
3. Ha distribuido las aportaciones entre las distintas generaciones, de forma que los más jóvenes que vayan llegando al mercado laboral aportarán al MEI mucho menos tiempo que los mayores;
4. En lugar de los recortes del FS, el MEI recupera el Fondo de Reserva para el mantenimiento de las pensiones, evitando que entre 2040 y 2050 -cuando haya más pensionistas- se tenga que optar entre producir recortes o poner más dinero;
5. Supone un incremento muy pequeño de los costes laborales que será absorbido por los crecimientos de la productividad en los próximos años.³

GRÁFICO 4

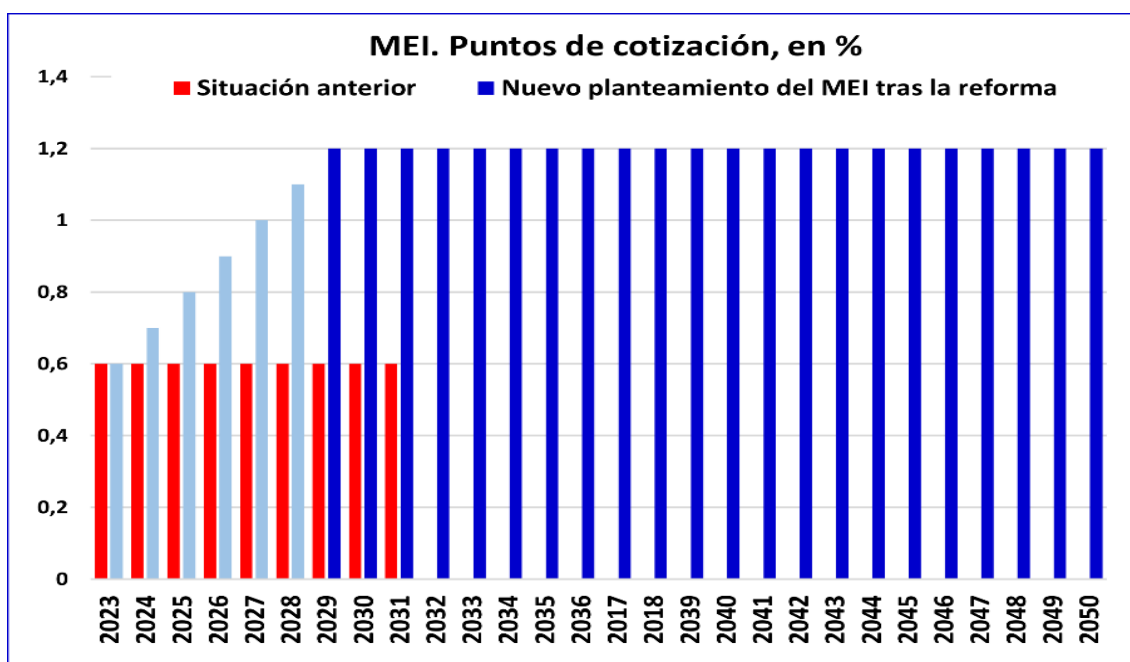


Gráfico 4. Evolución del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).

(Fuente: Secretaría de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT, a partir de datos de Seguridad Social.)

¹ Ver datos en el anexo sobre el funcionamiento “contra los jóvenes” del FS.

² Ver datos de evolución del número de pensiones en el anexo.

³ Las cotizaciones sociales que pagan las empresas, como parte del salario, se redujeron entre 1980 y 1995 (en total, seis puntos), y esas reducciones se han mantenido hasta la actualidad (casi 30 años). Ahora, hace falta disponer de una parte pequeña de aquella reducción (1,2 puntos) para asegurar la financiación suficiente y sin recortes para los próximos 25 años del aumento del número de pensiones.

A principios de la década de los 40, el MEI habrá aportado al fondo de reserva más de 120.000 millones de euros.

Las disposiciones de los ahorros del MEI comenzarán en la década de los treinta y finalizarán en la primera parte de la década de los cincuenta, cuando ya haya terminado el fuerte aumento en el número de pensiones y este comience a declinar.

GRÁFICO 5

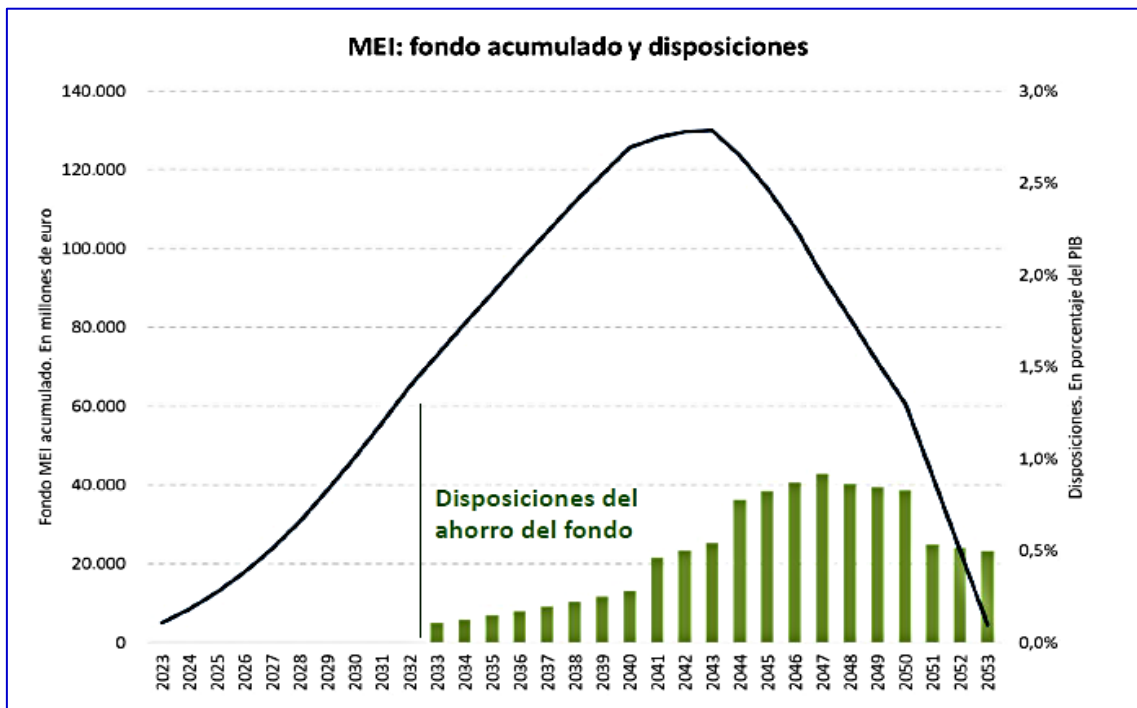


Gráfico 5. Fondo acumulado y disposiciones del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).

(Fuente: Secretaría de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT, a partir de datos de Seguridad Social.)

3.4. Recuperación del Fondo de Reserva de las pensiones

Se recupera, con todas las anteriores fuentes de financiación, el fondo de reserva de las pensiones. Si el número de pensiones aumentará sólo hasta 2050 (después se invierte y comienza a bajar) es en esa etapa de más o menos quince años (entre 2035 y 2050) cuando necesitamos recursos para garantizar el pago de las pensiones sin recortarlas.

Este es el planteamiento de esta reforma, completamente opuesto al de la reforma de 2013, que se basaba en los recortes de las pensiones, y eso es lo que se hace ahora: ir poniendo paulatinamente recursos que se irán acumulando en el Fondo de Reserva para luego ir disponiendo de los mismos en los siguientes años.

GRÁFICO 6

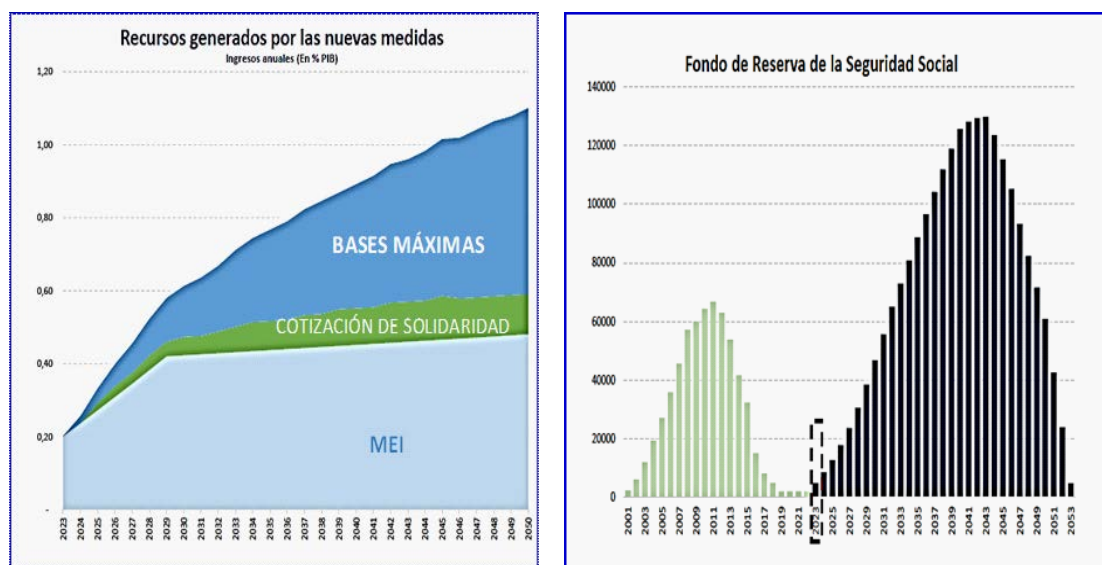


Gráfico 6: Recursos generados y Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
(Fuente: Secretaría de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT, a partir de datos de Seguridad Social.)

Una vez superado el pico de crecimiento de las pensiones, alrededor de 2050, comienza a descender el número de pensiones y a bajar el nivel de gasto necesario, con lo cual ya no se necesitarán nuevos recursos.

Con las medidas adoptadas, se logra financiar el momento en el que se alcanza el número máximo de pensiones y se asegura que no se requerirá realizar recortes en las pensiones porque habrá recursos suficientes.

Para completar este esquema de garantía se regula de forma estricta el uso del Fondo de Reserva:

El Fondo acumulará (1) todos los excedentes de los ingresos que financian las prestaciones contributivas, (2) el excedente de las mutuas, tras dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes, así como el excedente de la gestión de las contingencias profesionales, y (3) los ingresos de la cotización finalista que proviene del MEI.

Solo se podrá disponer de estos fondos para la financiación de las pensiones contributivas.

Se establecen unos límites máximos, en porcentaje del PIB, a las disposiciones anuales entre 2033 y 2053.

4. Reforma sólidamente planteada, y plenamente suficiente para garantizar las pensiones

En estos primeros momentos de aprobación de la reforma aparecen críticas a la misma que provienen esencialmente de aquellos que la rechazan⁴ porque prefieren los recortes de las pensiones (no olvidemos que son los autores de los recortes de 2013) a un planteamiento nuevo de reformas que (1) los ha suprimido mediante el primero de estos dos acuerdos, el de 2021, y (2) ha establecido un sistema de financiación sostenible de las pensiones basado en el incremento paulatino de los ingresos. Es comprensible, por lo tanto, que no vean con muy buenos ojos esta reforma.

4.1. Críticas a la suficiencia de la reforma

Se dice que la reforma no es suficiente, que con los recursos previstos no llega para financiar las pensiones futuras, y que habrá que hacer recortes cuanto antes. Pero esto es totalmente falso. Aunque resulta habitual basar ese tipo de críticas en que los recursos no serán suficientes en lugar de defender lisa y llanamente los recortes. No lo hacen para pedir que, si los recursos no son suficientes, se aumenten, eso no, sino para demandar que no se espere y que se hagan recortes ya (no sea que los recursos sí sean finalmente suficientes).

Para estas críticas hacia la reforma que se ha realizado el peligro no es, por lo tanto, que los recursos no sean suficientes, sino que sí lo sean. Y, en efecto, lo son. Las proyecciones realizadas muestran que el gasto derivado de la derogación de los recortes podría alcanzar un pico del 15% del PIB en torno a 2046. Pero, a ello debe descontársele el incremento de los ingresos obtenidos por las medidas adoptadas, lo que permitiría contener el gasto en torno al 13,5% del PIB.

⁴ Informes cuyo origen son grupos de estudio, determinados actuarios, y otros similares, vinculados con entidades financieras (más partidarias de los fondos privados de pensiones que, para cumplir sus expectativas de negocio, necesitan conseguir recortes de las pensiones públicas).

GRÁFICO 7

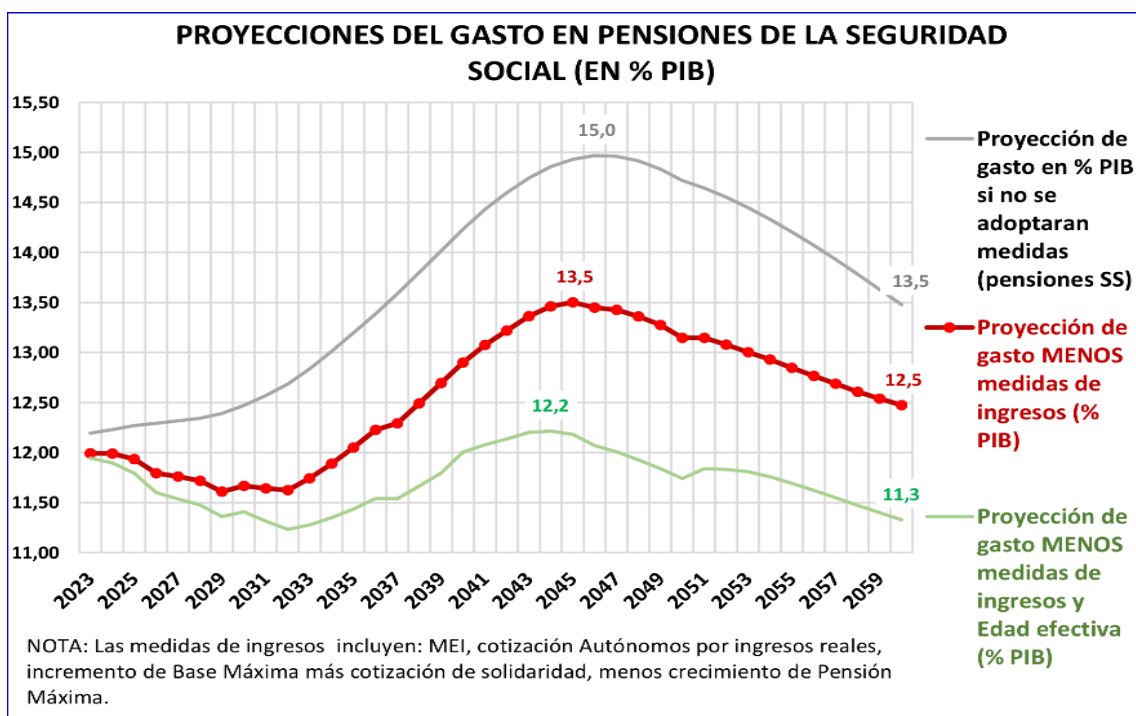


Gráfico 7. Proyecciones del gasto en pensiones de la Seguridad Social (en % PIB).

(Fuente: Secretaría de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT, a partir de datos de la Seguridad Social.)

Para poner en contexto estos niveles de gasto en pensiones, recordemos que, en el año 2045, en el que España alcanzará un gasto máximo del 13,5% del PIB, habrá nueve países de la UE que superarán esta cifra (según el Informe de Envejecimiento de la Comisión Europea, 2021), cuyo gasto oscilará entre un 13,7%, Portugal, y un 17,3%, Italia.

Los ingresos derivados de las medidas adoptadas han sido bien calculados, y ha de tenerse en cuenta, además, que los excedentes obtenidos por todas esas nuevas fuentes de ingresos no se gastarán cada año, sino que se acumularán en el Fondo de Reserva para su utilización en el periodo de años en los que esto será necesario.

El ejercicio de las proyecciones realizado en algunos de los estudios que se están dando a conocer se basa en cinco presupuestos trucados:

1. Se infraestima el crecimiento del PIB, reduciendo los incrementos del empleo y de la productividad, lo que eleva el nivel de gasto en pensiones respecto al PIB,
2. Se sobreestima el crecimiento del gasto en pensiones derivado de la derogación de los recortes,
3. Se suman al gasto conceptos que no pertenecen al sistema de pensiones contributivas, como los complementos de las pensiones mínimas y otros muchos,
4. De nuevo se infraestiman también los resultados de las medidas de ingresos, y
5. Todo ello se suma al déficit actual del sistema de Seguridad Social, sin tener en cuenta que este desaparecerá con la aplicación de lo pactado en cuanto a la financiación por la vía de los presupuestos del Estado de los gastos no contributivos de la Seguridad Social (impropios).

De todo ello provienen las diferencias entre sus cálculos y los efectuados oficialmente.

Incluso algunos informes más serios, como el de la AIREF, presenta algún tipo de diferencias en los supuestos en los que se basan las proyecciones para los próximos años (lo que, por cierto, requeriría un ejercicio de conciliación de cifras entre AIREF y el Ministerio). Si bien, y aún con todo, la diferencia en términos de gasto y de financiación con los cálculos de la Seguridad Social apenas supera un punto del PIB después de un cuarto de siglo, lo que resulta una cifra muy limitada y explicable por los presupuestos en los que se basan las estimaciones: el mayor incremento de 1,1 puntos del PIB que estima la AIREF en 2050 supone una desviación de 44 milésimas del PIB por año de 2025 a 2050, lo que pone de manifiesto que resultan verdaderamente irrisorias las diferencias en las estimaciones.

Finalmente, hay que tener en cuenta que apenas se están tomando en consideración medidas como las que elevarían la edad efectiva de jubilación, que podrían rebajar el pico de gasto hasta el entorno del 12% del PIB, aplanando la curva de crecimiento de ese gasto. Hay quien minimiza el impacto de esas medidas, pero lo cierto es que en realidad no están completadas y son solo un inicio del trabajo mucho más amplio que en este aspecto debe realizarse.

A continuación, entre otras cuestiones, se deberían acometer nuevas actuaciones para corregir el injustificado volumen de salidas tempranas del mercado laboral y las jubilaciones anticipadas involuntarias que cargan su efecto penalizador de forma muy considerable sobre las personas trabajadoras, suponiendo recortes de pensión y un mayor gasto para el conjunto del sistema. Un planteamiento suplementario de medidas en estos terrenos elevaría sustancialmente la edad efectiva de jubilación, lo que constituye un mecanismo de gran potencia para reducir sin recortes (al contrario, mejorando las pensiones) el gasto en pensiones, como han reiterado los informes de la Comisión Europea.

4.2. Efectos positivos en los jóvenes

Otra de las falsedades que se repiten una y otra vez intenta que los jóvenes crean que son los perjudicados de esta reforma de las pensiones, cuando en realidad es exactamente lo contrario: la eliminación de los recortes que estableció el PP en 2013 hace que las pensiones que más van a verse beneficiadas sean las de los jóvenes.

Los jóvenes serán los más favorecidos por la reforma de las pensiones, porque, con la reforma, los jóvenes cobrarán mejores pensiones y más seguras. La recuperación de la revalorización con el IPC (frente a solo un 0,25% por año de la reforma de 2013), y la eliminación de los recortes que habría ocasionado el factor de sostenibilidad harán que los jóvenes, cuando se jubilen, sean los más beneficiados.

GRÁFICO 8

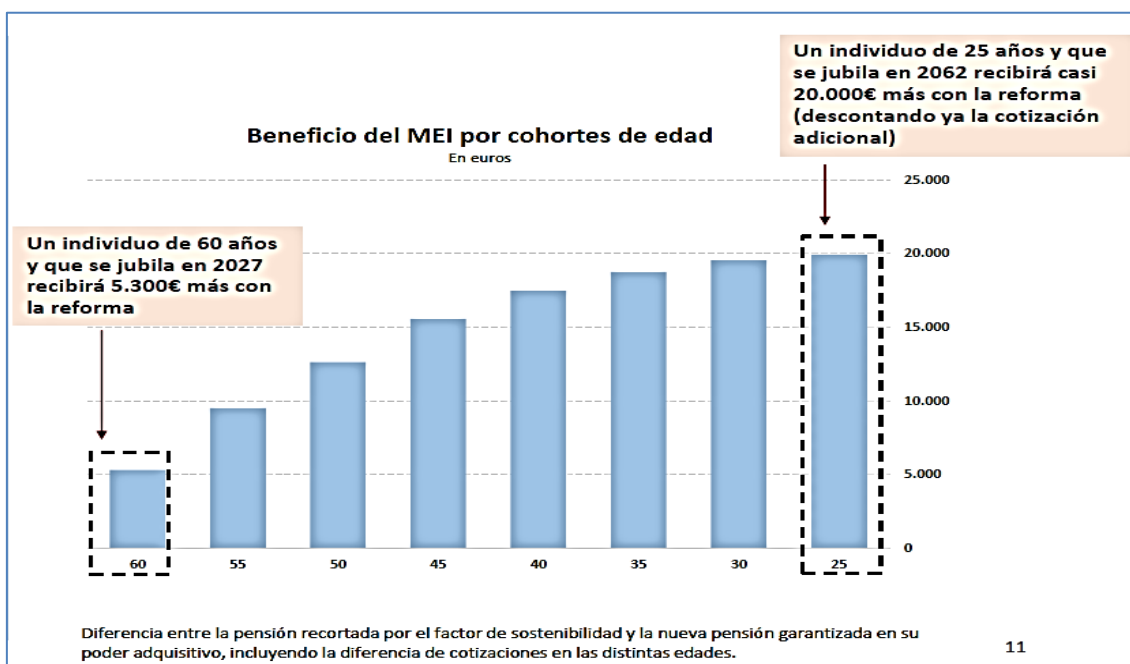


Gráfico 8. Beneficio del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) por cohortes de edad. (Fuente: Secretaría de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT, a partir de datos de la Seguridad Social.)

Por lo tanto:

- 1) Es falso que los jóvenes no vayan a cobrar su pensión, porque con los nuevos ingresos está más asegurada.
- 2) Es falso que los jóvenes vayan a recibir peores pensiones que los próximos jubilados: será justamente lo contrario.
- 3) Y es falso que la reforma sea un atentado contra la solidaridad intergeneracional porque reciban más los próximos jubilados que los jóvenes cuando se jubilen, porque la reforma va beneficiando más a las generaciones más jóvenes.

La que atentaba claramente contra la solidaridad intergeneracional era la reforma de 2013, que recortaba de forma progresiva y radical la pensión cuanto más joven sea hoy el futuro pensionista por el efecto creciente de los recortes del Factor de Sostenibilidad.

5. Múltiples mejoras en pensiones con la reforma

Estas mejoras son absolutamente necesarias y constituyen otro componente fundamental de la reforma, que ha sido además reconocido en las Recomendaciones de la Comisión del Pacto de Toledo.

Tienen una especial relevancia las siguientes medidas porque van dirigidas a producir una importante reducción de la Brecha de Género en las pensiones:

5.1. Incremento de pensiones más bajas

Se establece un umbral mínimo para todas las pensiones más bajas, de forma que sus cuantías mínimas quedan garantizadas. Y se incrementan hasta alcanzar ese umbral

como máximo en 2027. La mayor parte de las personas beneficiarias de las pensiones mínimas son mujeres.

GRÁFICO 9

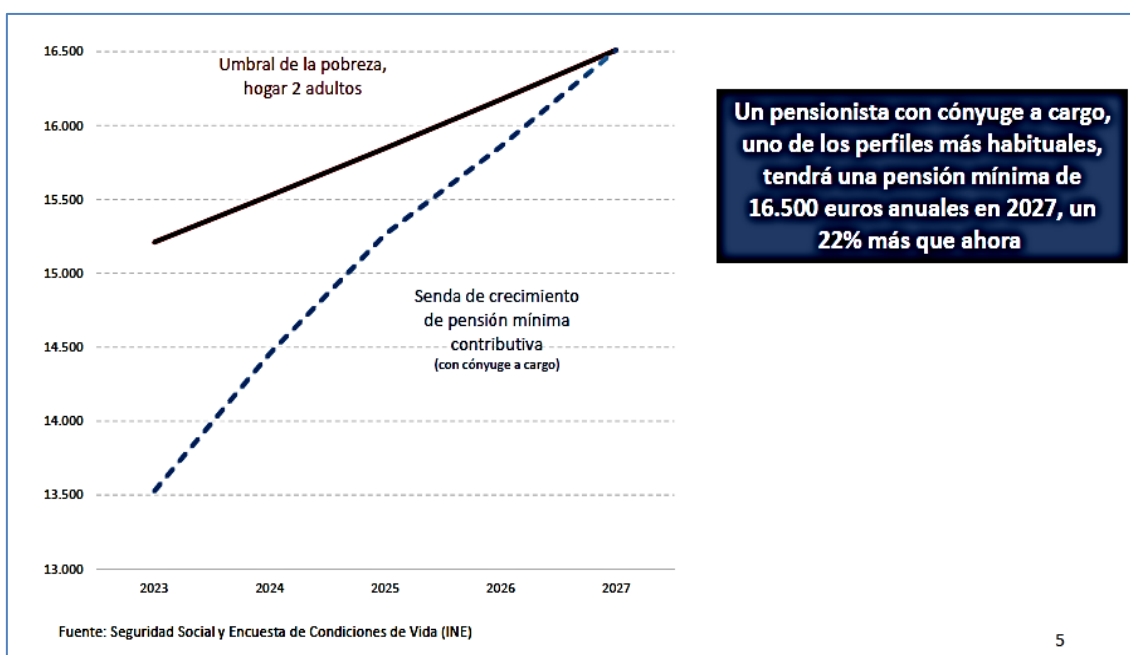


Gráfico 9. Crecimiento de la pensión mínima contributiva.

(Fuente: Secretaría de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT, a partir de datos de la Seguridad Social.)

Y a ello se añaden una serie de mejoras en las pensiones en relación con la vida laboral de cada persona.

5.2. Mejora del sistema para cubrir periodos no cotizados (lagunas), en especial para mujeres asalariadas

Se amplía la cobertura de estas lagunas. Se extiende un año más, del cuarto al quinto, la cobertura al 100% del SMI (ese año antes se cubría solamente con el 50%). Y se eleva la cobertura de los dos años siguientes hasta el 80% del SMI (antes esos dos años se cubrían solo al 50%). En total el sistema incrementa la cobertura de los periodos no cotizados hasta alcanzar los siete años: cinco al 100% de la base mínima y dos más al 80% de la misma.

GRÁFICO 10

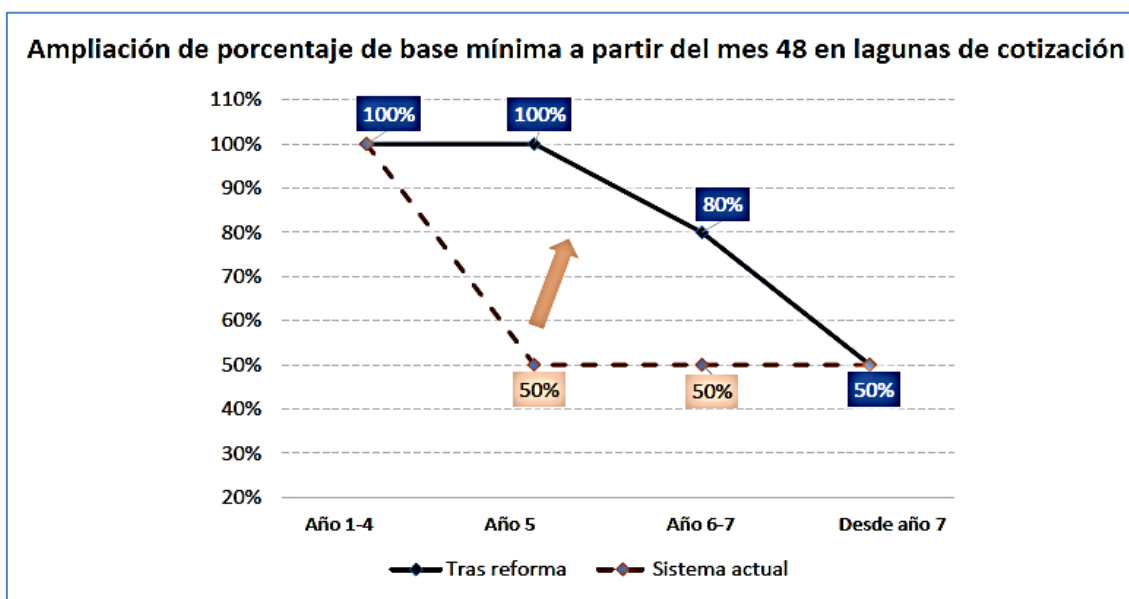


Gráfico 10. Ampliación de porcentaje de base mínima en lagunas de cotización.
(Fuente: Secretaría de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT.)

5.3. Mejora de periodos considerados cotizados por cuidado de hijos y familiares

Tanto las mujeres que hayan tenido que dedicarse al cuidado de hijos o familiares, como todas aquellas personas con vidas laborales que hayan pasado por etapas irregulares o variables y precarias se verán claramente beneficiadas en la pensión que obtengan.

Se consideran efectivamente cotizados a los efectos de las pensiones y demás prestaciones contributivas de Seguridad Social, los tres primeros años de excedencia de las personas trabajadoras dedicados al cuidado de otros familiares.

Y se computarán incrementadas hasta el 100% del salario las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor.

5.4. Aumento del complemento de brecha de género

Se elevará al menos durante 2024 y 2025 un 10% además del IPC. Ahora ya beneficia a más de 400.000 personas.

GRÁFICO 11

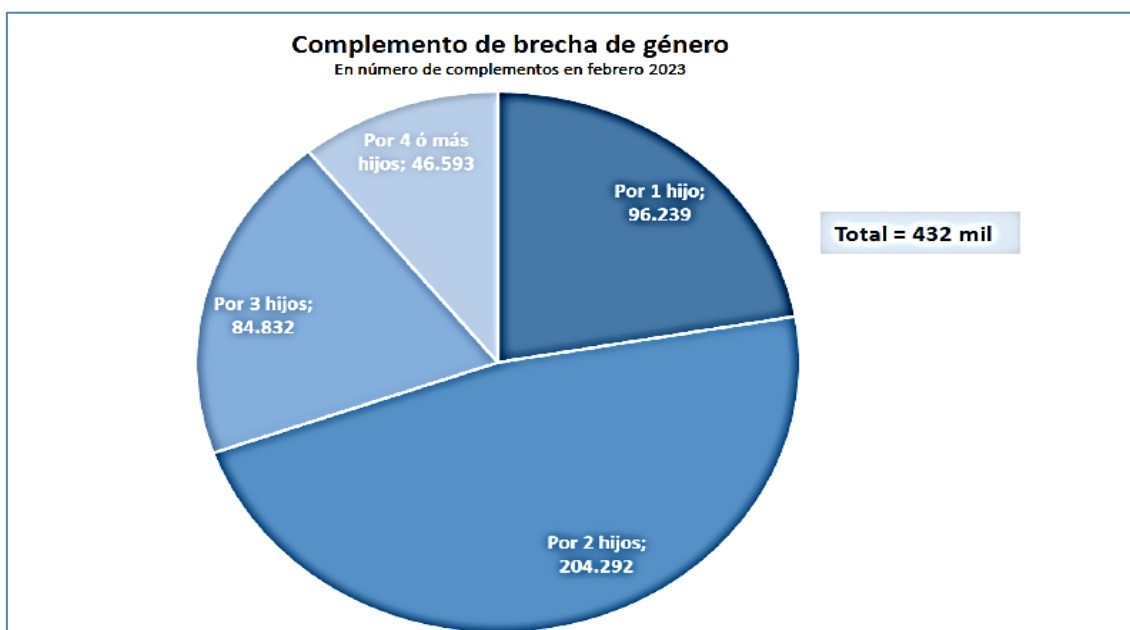


Gráfico 11. Complemento de brecha de género.

(Fuente: Secretaría de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT, a partir de datos de la Seguridad Social.)

El complemento de brecha de género lo perciben en más de uno de cada diez casos las mujeres, aunque también lo pueden percibir los hombres. Y es una medida que, en proporción, beneficia más cuanto más baja sea la pensión.

5.5. Eliminación de discriminación del tiempo parcial

El tiempo parcial está intensamente feminizado, lo que implica que la tradicionalmente peor configuración de las prestaciones que derivan de este tipo de empleos incrementa de forma muy relevante la brecha de género en las pensiones.

La reforma acordada elimina el coeficiente de parcialidad, y con ello equipara el trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo para el reconocimiento de las pensiones de jubilación y otras prestaciones de la Seguridad Social, considerándose a partir de ahora los periodos cotizados independientemente del tipo de jornada realizada.

5.6. Nuevo cálculo de base reguladora para cálculo de pensión de jubilación

Con la intención de reducir los perjuicios sobre sus pensiones de las personas que pierden su empleo en la última etapa de su vida laboral, se ampliará progresivamente el periodo de cálculo de la pensión.

Esa ampliación, no obstante, no conllevará reducción del gasto en pensiones porque permitirá:

1. Durante los próximos diecisiete años, hasta 2040, aplicar a cada persona el régimen más favorable, bien el nuevo o el actualmente vigente.
2. Solo incrementará el periodo en cuatro años, que solo estará plenamente vigente dentro de veinte años.
3. Y descartará de ese cómputo los veinticuatro peores meses de cotización.

GRÁFICO 12

ALTERNATIVAS A APLICAR A CADA PERSONA LA MÁS BENEFICIOSA PARA EL PERIODO DE CÁLCULO DE LA PENSIÓN																								
Años	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044-En adelante		
Alternativa 1	Sin cambios			Continuar con los 25 actuales años																	26 años	27 años	28 años	A partir de 2044 el periodo de cálculo será de 29 años, descartando los dos peores, es decir, el periodo efectivo será de 27 años
Alternativa 2	Sin cambios			Incrementos progresivos hacia los 29 años y de descarte de los 24 peores meses de esos años (al final de este periodo contarán por lo tanto solo 27 años)																	Periodo transitorio: se seguirá aplicando la mejor de las dos alternativas, pero subiendo en un año más cada ejercicio a partir de los 25			A partir de 2044 el periodo de cálculo será de 29 años, descartando los dos peores, es decir, el periodo efectivo será de 27 años

Gráfico 12. Alternativas para cálculo de pensión.

(Fuente: Secretaría de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT.)

6. Conclusiones: comprensión de esta reforma

En primer lugar, se trata de un enfoque completamente nuevo en las reformas de las pensiones. Ante las necesidades que a lo largo de los próximos 25 años se derivarán del considerable aumento en el número de pensiones por la jubilación de la generación del baby boom, se apuesta por incrementar los recursos de sistema contributivo de Seguridad Social.

En la reforma anterior (la realizada por el Partido Popular en 2013), el aumento en el número de pensiones se abordaba exclusiva e intensamente mediante los recortes de las mismas. Pero el conjunto de estas nuevas medidas aporta recursos suficientes para asegurar sin ninguna duda la sostenibilidad de las pensiones a lo largo de esos 25 años.

La prolongada gradualidad temporal con la que se adoptan las medidas garantiza que no se producirá ningún tipo de efectos adversos sobre la economía ni sobre el empleo. Las medidas de ingresos se caracterizan por un fuerte componente de progresividad, y aportan al sistema de pensiones no solo sostenibilidad sino una solidaridad incrementada, al tiempo que reducen considerablemente los elementos históricamente regresivos del mismo.

Asimismo, refuerzan de forma relevante la solidaridad intergeneracional, favoreciendo de manera particular y muy notable a las personas más jóvenes, que no solo tendrán más aseguradas sus pensiones, sino que estas serán muy superiores a las que se habrían derivado de los recortes de la reforma anterior.

En segundo lugar, esta reforma acomete varios de los problemas de falta de suficiencia y de equidad del sistema de pensiones públicas en España, incrementando las pensiones más bajas, contributivas y no contributivas, y ofreciéndoles un marco permanente de garantía de sus cuantías mínimas del que hasta ahora carecían.

Aborda un amplio conjunto de medidas para reducir la brecha de género en pensiones, demostrando que, aunque una gran parte de este problema proviene de la desigualdad de género que caracteriza el mercado laboral, en el propio sistema de pensiones se pueden y se deben adoptar medidas para corregir sus indeseables efectos.

El resumen, finalmente, de esta reforma realizada en 2021 y 2023 constituye un nuevo y paradigmático enfoque en el que se combinan (1) la eliminación de los recortes, (2) las medidas de ingresos para dar sostenibilidad a las pensiones futuras, (3) la garantía de mejores pensiones para los más jóvenes, (4) el importante progreso en los derechos y

dignificación de las pensiones más bajas, y (5) la reducción de la brecha de género en las pensiones y de la reducción de derechos entre mujeres y hombres.

Se trata, por lo tanto, de unos acuerdos que han dado lugar a unas reformas de extraordinaria importancia para la sociedad española, que ponen de manifiesto que las políticas de progreso defendidas con argumentos sólidos y con movilizaciones durante los últimos diez años por agentes sociales entre los que destaca la UGT, y apoyadas por un Gobierno y una mayoría política progresistas, son capaces de dar respuestas que permiten reforzar los avances en el Estado de Bienestar, aumentar y extender los derechos sociales, reducir las desigualdades, y profundizar la cohesión social que tanto necesita nuestro país.

Anexo

Evolución del número de pensiones hasta 2050 y planteamiento de financiación del incremento del gasto en pensiones

GRÁFICO 1

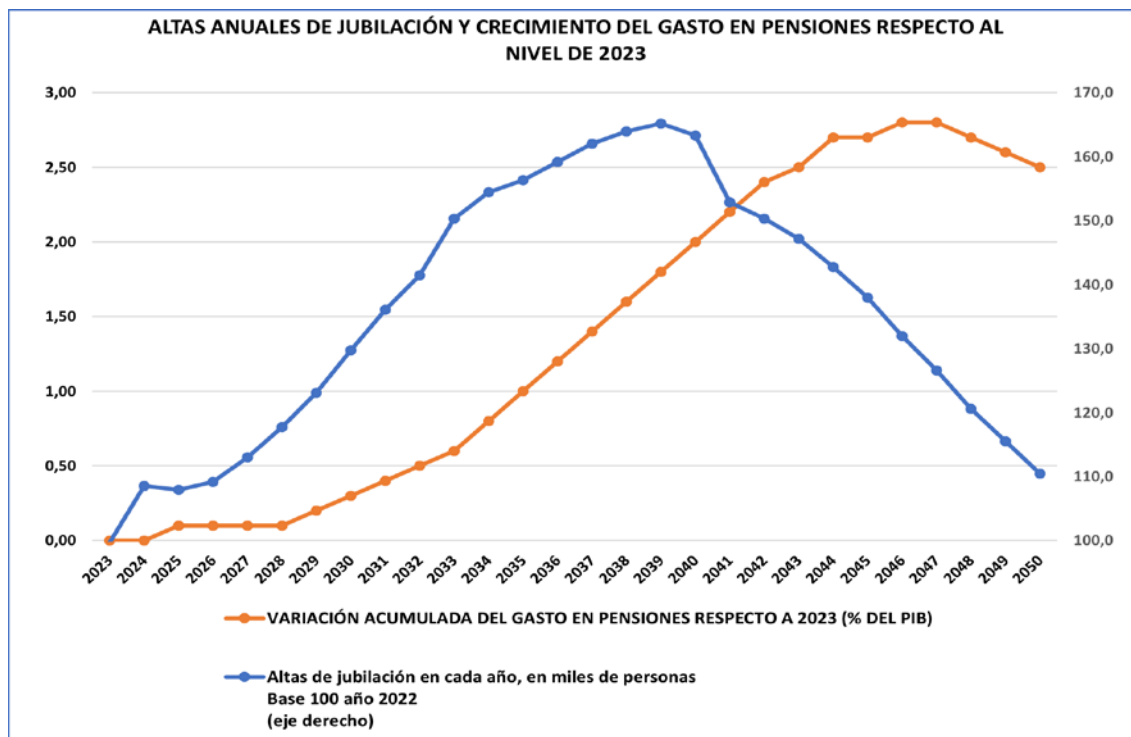


Gráfico 1. Altas anuales de jubilación y crecimiento del gasto en pensiones respecto al nivel de 2023.

(Fuente: Secretaría de PI y de PT de UGT, a partir de datos de la Seguridad Social.)

El crecimiento de las altas de jubilación se mantiene hasta finales de la década de los treinta para, a continuación, comenzar un descenso que lleva las altas en 2050 a niveles próximos los actuales, momento en el que finaliza la “presión” en el crecimiento de las altas.

El crecimiento en el gasto en pensiones contributivas de la Seguridad Social, respecto al actual, se extiende hasta finales de la década de los cuarenta cuando alcanza su máximo para luego comenzar su descenso progresivo. El crecimiento del gasto es debido al aumento del número de pensionistas, pero también incluye la derogación de los recortes de la reforma de 2013, es decir, revalorizando las pensiones con el IPC y eliminando el Factor de Sostenibilidad.

El incremento del gasto en pensiones, respecto al gasto actual, alcanzará un *pico* de prácticamente los tres puntos del PIB al terminar la década de los cuarenta para después reducirse de manera significativa año tras año. A ese incremento total, derivado de la presión demográfica y de la restitución de las pensiones como consecuencia de la derogación de los recortes de 2013, es al que se dirigen las medidas de aumento de los ingresos, cuyo perfil temporal coincide con el de las necesidades de incremento del gasto.

En la primera parte del periodo 2025-2050, el crecimiento de los ingresos superará al del gasto y esos excedentes se acumularán en el Fondo de Reserva. Y a continuación, el subsiguiente crecimiento del gasto se financiará con los incrementos de los ingresos en cada año, más la aplicación de los excedentes de ingresos acumulados en el Fondo de Reserva.

Efectos del (derogado) factor de sostenibilidad (FS) de 2013 sobre las pensiones de los jóvenes

GRÁFICO 2

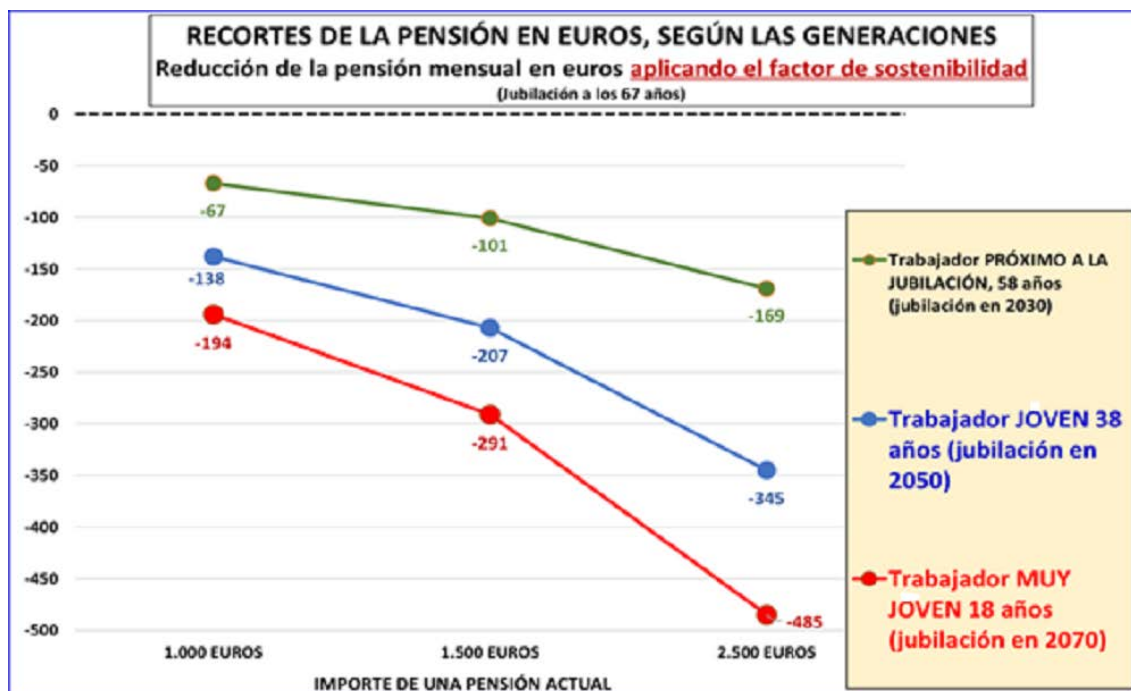


Gráfico 2. Recortes de la pensión en euros, según las generaciones. Reducción de la pensión mensual en euros aplicando el factor de sostenibilidad (jubilación a los 67 años).

(Fuente: Secretaría de PI y de PT de UGT, a partir de datos del informe de Envejecimiento de la Comisión Europea, y de la Seguridad Social.)

El gráfico muestra el efecto creciente de los recortes por aplicación del Factor de Sostenibilidad de la reforma de 2013 en los momentos de jubilación de distintas generaciones (2030, 2050 y 2070) en función de su edad, y para distintas cuantías de pensiones: mostrando como el FS actúa *contra* la solidaridad intergeneracional.

Los recortes se producen en todos los casos, pero son muy superiores cuanto más joven es la persona trabajadora que se considere:

- Una persona que en este momento se aproxime a los **sesenta años** de edad (jubilación en 2030) vería recortada su pensión **mensual** respecto a la que obtendría sin aplicación del FS **entre 67 y 169 euros**. Una pensión de 1.000 euros quedaría, por tanto, en 933 euros. Y una de 2.500, en 2.331.
- Una persona que en este momento se aproxime a los **cuarenta años** de edad (jubilación en 2050) vería recortada su pensión **mensual** respecto a la que obtendría sin aplicación del FS **entre 138 y 345 euros**. Una pensión de 1.000 euros quedaría, por tanto, en 862 euros. Y una de 2.500, en 2.155.

- Y una persona mucho más joven, *que en este momento esté en torno a los **veinte años de edad*** (que se jubilará en 2070), vería recortada su pensión **mensual** respecto a la que obtendría sin aplicación del FS entre 194 y 485 euros. Una pensión de 1.000 euros quedaría, por tanto, en 806 euros. Y una de 2.500, en 2.015.

Hasta el momento nunca se había pretendido aplicar a las generaciones pasadas de pensionistas un mecanismo de esta naturaleza.