

# ANÁLISIS ACUERDO DIÁLOGO SOCIAL SOBRE PENSIONES

1 de julio de 2021





Se ha firmado, con prisas y urgencia, el acuerdo de reforma de las pensiones. Como todos los acuerdos del mal llamado diálogo social se caracteriza por la falta de transparencia durante la negociación, pero con un gran despliegue de medios en la firma.

Desde USO denunciarnos la falta de responsabilidad de este gobierno y de los agentes sociales por forzar los tiempos y ocultar el contenido de la negociación de una materia tan sensible, que es uno de los pilares de nuestra sociedad y eje de solidaridad intergeneracional e interterritorial, que entendemos deber tener un proceso de reforma basado en la participación, el debate y la reflexión.

Después de meses de globos sonda, se ha preferido partir en dos la reforma para poder tener la foto de hoy antes del verano, y así dejar para 2022 las materias más complejas y de más complicada venta, como la implantación generalizada de los planes de pensiones de empresa con adscripción automática del trabajador, que abre una peligrosa puerta a la privatización del sistema y que el propio ministro anunció hace unos meses o la ampliación de la edad de jubilación; la extensión de los 25 a los 35 años para el cálculo de la pensión, el destope de la base máxima de cotización...

Desde marzo de 2020, desde USO hemos hecho llegar al gobierno los problemas y la inseguridad jurídica que genera la aprobación compulsiva de normativa, que en algunos casos se solapa, con una redactado enmarañado y precipitado que genera problemas de interpretación y gran confusión. Lo hemos sufrido en las sucesivas prórrogas de los ERTE y creemos que esta situación no se puede dar en la redacción y aprobación de una materia tan sensible como son las pensiones. Desde USO queremos mostrar nuestro desconcierto e indignación ante la campaña de desinformación que está acompañando al anuncio y filtración del contenido del acuerdo, que ha hecho desaparecer la reforma de las pensiones de 2011 y se pregona a los cuatro vientos que se ha “tumbado la reforma de 2013”, especialmente en lo relativo a una de las medidas estrella que es la derogación del factor de sostenibilidad.

Recordemos que la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, que entró en vigor en 2013, elevó la edad de jubilación a los 67 años e introdujo las claves de la modificación de la revalorización de las pensiones. Contra esta ley USO llevó a cabo una potente campaña para intentar parar su aprobación y convocó una movilización del sindicalismo independiente que culminó con una gran manifestación ante el Congreso de los Diputados el 29 de junio de 2011.

Esa reforma, firmada por los mismos protagonistas que el acuerdo actual, introducía el factor de sostenibilidad en una disposición adicional, que fue desarrollado en 2013 en la Ley 23/2013 de 23 de diciembre y que, gracias a la movilización del movimiento pensionista, entre los que se encuentra la MERP, nunca se puso en marcha.

Los mismos que los crearon, ahora lo derogan y anuncian que será sustituido por otro nuevo factor, en este caso de “equidad”, que no definen, ni desarrollan posponiendo su negociación, con noviembre como fecha límite, y, si no hay acuerdo, desde el gobierno ya ha anunciado que legislará por su cuenta.

A nuestro entender, las pensiones pasan fundamentalmente por más y mejor estabilidad en el empleo, con salarios adecuados, así como mejorar los niveles de cualificación y competencias profesionales de las personas trabajadoras, por lo que una reforma aislada sin ir acompañada de las reformas necesarias en materia de empleo y en el mercado laboral, transformación del sector servicios, apuesta por una industria fuerte y sostenible, entre otras, lo consideramos un mal parche.

El acuerdo viene acompañado de un texto normativo, en formato de anteproyecto de ley, que concreta su contenido. Esto hará en la práctica que en la tramitación parlamentaria varios grupos parlamentarios, como ya sucedió en anteriores reformas, no quieran tramitar propuestas de mejora del texto para no dejar en evidencia al “diálogo social”, nos parece muy preocupante que el “diálogo social” influya en la plena capacidad de las cámaras legislativas que son las competentes para tramitar el futuro Proyecto de Ley y mejorarlo en beneficio del conjunto de la ciudadanía

## Desde USO analizamos los principales puntos del acuerdo

### 1. Fortalecimiento de la estructura de ingresos del sistema.

En el acuerdo reconocen lo que desde USO se lleva años reivindicando, que hay un conjunto de prestaciones cuya financiación debe ser asumida por los Presupuestos Generales del Estado. Se recoge que a la financiación ya prevista en los PGE para 2021 se incorpore la necesaria para atender las jubilaciones anticipadas involuntarias; los complementos de prestaciones contributivas sujetos a límites de ingresos y el equivalente a 1 punto de cotización por otros conceptos de naturaleza no contributiva.

### 2. “Nueva” fórmula para revalorizar las pensiones.

El acuerdo alcanzado prevé, según él, seguir las recomendaciones del pacto de Toledo y ligar la revalorización de las pensiones al IPC. La fórmula que se recoge en el acuerdo, va a variar con respecto a la revalorización ligada al IPC que se realizaba hasta que el PP implantó el índice de revalorización de las pensiones, el famoso 0,25%.

Se trata de un mecanismo más lesivo del que se venía realizando en base a la previsión de IPC que tenía una cláusula de garantía y actualización de la base de cálculo para el año siguiente. Este será el último año de la denominada paguilla que se recibía en enero con la diferencia entre la subida realizada y el IPC real al finalizar el año.

El acuerdo supone subir las pensiones con el IPC del año anterior (noviembre-noviembre), con lo que nunca habría que ajustar posibles desviaciones, mientras que si en el año natural el IPC crece más no recuperas la diferencia, en todo caso se vería reflejado en la subida del año siguiente, perdiendo en el ejercicio. En caso de que el IPC sea negativo las pensiones no se verán afectadas, como ya ocurría con el sistema anterior de revalorización con el IPC.

Para intentar entenderlo, para 2021 las pensiones se han incrementado un 0,9%. Si al finalizar 2021 el IPC se sitúa en un 2,4% (algo más que probables) con el actual sistema se recibiría una paga por la diferencia entre el 2,4 y el 0,9 y además se incrementaría el valor de la pensión sobre

el que se produciría el incremento de 2022. Con la formula acordada, dado que el IPC al finalizar 2020 fue del -0,3%, no se habrían incrementado las pensiones, y para el 2022 subirían el 2,4%.

Se acuerda revisar este mecanismo cada 5 años.

### 3. Acercamiento “voluntario” de la edad efectiva de jubilación con la edad legal.

Desde USO entendemos que con las medidas recogidas en el acuerdo se produce un claro desequilibrio entre las penalizaciones a la anticipación de la edad de jubilación y las mejoras a la prolongación voluntaria de la vida laboral.

A continuación, te resumimos las actuaciones recogidas en el acuerdo sobre este tema:

#### Jubilación anticipada voluntaria

Los coeficientes reductores pasan a ser mensuales y varían en función de los años de cotización siendo menos desfavorables aquellos de carreras de cotización más largas. Teniendo en cuenta la realidad laboral de este país, muy pocas personas podrán desarrollar esas carreras, basta con que tengamos en cuenta la precariedad en el empleo y el 38% de paro juvenil que tenemos en España. Ya denunciarnos, con la reforma del PSOE de 2011, que iba a ser difícil alcanzar los 37,5 años cotizados para tener el 100% de la pensión, en este caso, veremos cuántos superan los 40 o 44 cotizados.

#### Ejemplo:

En caso de tener menos de 38 años y seis meses cotizados si anticipadas 24 meses la jubilación (el máximo permitido) la reducción pasaría del 16% actual al 21%. Si anticipa 12 meses la reducción sería del 5,5% en lugar del 8% actual y si se anticipa solo en 6 meses se aplicaría un 4%, el mismo valor que actualmente.

Se establecen cuatro tramos de carreras de cotización: la del ejemplo anterior, otra para más de 38 años y seis meses y menos de 41 y seis meses; más de 41 y seis meses y menos de 44 y seis meses y una última para más de 44 años y medio.

Coeficientes	24 meses		12 meses		6 meses		1 mes	
	Actual	Nuevo	Actual	Nuevo	Actual	Nuevo	Actual	Nuevo
Menos de 38 años y seis meses	16%	21%	8%	5,50%	4%	4%	2%	3,26%
Más de 38 años y seis meses y menos de 41 años y seis meses	15%	19%	7,50%	5,25%	3,80%	3,82%	1,90%	3,11%
Más de 41 años y seis meses y menos de 44 años y seis meses	14%	17%	7%	5%	3,50%	3,64%	1,80%	2,96%
Más de 44 años y seis meses	13%	13%	6,50%	4,75%	3,30%	3,45%	1,60%	2,81%

Sólo se mejora con respecto a la situación actual si se jubila un año antes de la edad ordinaria.

Se exceptúa de la aplicación de estos coeficientes y se aplicarán los correspondientes a la anticipada involuntaria, cuando quien se jubila anticipadamente de manera voluntaria este más de 3 meses percibiendo el subsidio de desempleo.

Para aquellas personas que tendrían teóricamente una pensión superior al límite máximo que establece la Seguridad Social, los coeficientes reductores se aplicarían sobre la cuantía de la pensión respetando la limitación de la pensión inicial máxima que este establecida. Esto se aplicará a partir de 2024 y en un período de 10 años.

De esta nueva regulación se excluyen:

- A los que han extinguido su relación laboral antes de 1 de enero de 2022;
- A los que lo hagan con fecha posterior como consecuencia acuerdo adoptados en convenios colectivos, expedientes de regulación de empleo, acuerdos colectivos de empresa o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, siempre que estos hechos hayan sido aprobados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley que dé cumplimiento al acuerdo.

Los coeficientes reductores a aplicar en este supuesto también varían en función de las carreras de cotización.

Meses de anticipación	Años de aplicación	Coeficiente anual	Menos de 38 años y seis meses	Más de 38 años y seis meses y menos de 41 años y seis meses	Más de 41 años y seis meses y menos de 44 años y seis meses	Más de 44 años y seis meses
24	1	4	5,70%	5,50%	5,30%	4,90%
	2		7,40%	7,00%	6,60%	5,80%
	3		9,10%	8,50%	7,90%	6,70%
	4		10,80%	10,00%	9,20%	7,60%
	5		12,50%	11,50%	10,50%	8,50%
	6		14,20%	13,00%	11,80%	9,40%
	7		15,90%	14,50%	13,10%	10,30%
	8		17,60%	16,00%	14,40%	11,20%
	9		19,30%	17,00%	15,70%	12,10%
	10		21,00%	19,00%	17,00%	13,00%
12	1	2	2,35%	2,33%	2,30%	2,28%
	2		2,70%	2,65%	2,60%	2,55%
	3		3,05%	2,98%	2,90%	2,83%
	4		3,40%	3,30%	3,20%	3,10%
	5		3,75%	3,63%	3,50%	3,38%
	6		4,10%	3,95%	3,80%	3,65%
	7		4,45%	4,28%	4,10%	3,93%
	8		4,80%	4,60%	4,40%	4,20%
	9		5,13%	4,93%	4,70%	4,48%
	10		5,50%	5,25%	5,00%	4,75%

Esta medida puede provocar el efecto contrario de lo que dice pretender, ya que todo aquel que pueda anticipar lo hará ahora.

### Jubilación anticipada involuntaria

Desde USO nos sigue pareciendo una penalización injusta, teniendo en cuenta que las personas afectadas se ven obligadas a acceder a ella. En el acuerdo se introducen cuatro modificaciones:

- Se incrementan las causas que dan derecho a esta modalidad al añadir las causas extintivas por razones objetivas y la resolución voluntaria por parte del trabajador en los supuestos previstos en los artículos 40.1, 41.3, 49.1.m y 50 del Estatuto de los trabajadores.
- Los coeficientes reductores también se aplicarán por meses y no por trimestres.
- En los dos años anteriores a la edad de jubilación se aplicarán los mismos coeficientes que se aplican en la determinación de la pensión de jubilación voluntaria en aquellos supuestos en que el coeficiente sea más beneficioso.
- El coeficiente reductor correspondiente a cada uno de los seis meses previos a la edad de jubilación ordinaria se rebaja se rebajan con respecto a la jubilación voluntaria. Estos coeficientes reductores deberían desaparecer al cumplir los años correspondientes a la edad ordinaria de jubilación.

Meses de adelanto	Menos de 38 años y seis meses	Más de 38 años y seis meses y menos de 41 años y seis meses	Más de 41 años y seis meses y menos de 44 años y seis meses	Más de 44 años y seis meses
48	30,00%	28,00%	26,00%	24,00%
36	22,50%	21,00%	19,50%	18,00%
24	15,00%	14,00%	13,00%	12,00%
12	5,50%	5,25%	5,00%	4,75%

Estos coeficientes reductores deberían desaparecer al cumplir los años correspondientes a la edad ordinaria de jubilación.

### Jubilación demorada

Se plantea como objetivo potenciar que se continúe trabajando más allá de la edad de jubilación y para ello se acuerda Mejorar los incentivos para prolongar la carrera profesional, se ofrecen tres tipos de incentivos: un porcentaje adicional del 4% que se aplicará a la base reguladora; un tanto alzado en función del valor de la pensión y la carrera de cotización o una combinación de ambas.

Así mismo, se recoge la exención de la obligación de cotizar por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, a partir de la edad de jubilación ordinaria que corresponda.

Incentivos al retraso de la jubilación								
Pago único en sustitución al aumento del 4% (En euros al año por cada ejercicio que retraso de jubilación a partir de la edad legal de retiro)								
Importe pensión	9.569	13.300	15.000	20.000	25.000	30.000	35.000	37.567
Pago único/año	4.786,27	5.843,25	6.285,14	7.482,31	8.565,82	9.566,60	10.503,43	10.963,74
En el supuesto de carreras de cotización con más de 44 años y medio:								
Pago único/año	4.786,27	5.843,25	6.285,14	7.482,31	8.565,82	9.566,60	10.503,43	10.963,74

No se incentiva en una cuantía suficiente, más, si la comparamos con las penalizaciones que se implementan en el supuesto de anticipación.

### Jubilación forzosa

El acuerdo contempla que no se podrán incluir en los convenios cláusulas que prevean la jubilación forzosa a una edad inferior a los 68 años (más allá de la edad legal que actualmente está en 66 años y alcanzará los 67).

Además, la persona afectada debe tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación contributiva. La extinción contractual por esta vía debe llevar consigo la contratación indefinida y a tiempo completo de una persona.

Esta edad podrá rebajarse hasta la edad ordinaria cuando la tasa de ocupación de alguna de las actividades contempladas en el convenio sea inferior al 20% de las personas ocupadas en el mismo. Además de lo anterior la debe llevar aparejada la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer.

Las actuales cláusulas pactadas en los convenios colectivos podrán seguir siendo aplicadas hasta tres años después de la vigencia pactada en el convenio.

### Jubilación anticipada por razón de la actividad

Se creará una comisión para evaluar e instar la aprobación de los decretos que reconozcan los coeficientes reductores formada por los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; Trabajo y Economía Social; y Hacienda; junto con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Estos se convierten en juez y parte del proceso: son las que lo inician y lo resuelven.

De nuevo los participantes del “diálogo social” olvidan la sentencia ganada por USO en el

Supremo y aprovechan para volver a plantear que las solicitudes deben ser formulados por las organizaciones sindicales y empresariales de manera conjunta.

### **Materias que se enuncian en el acuerdo y que deben ser desarrolladas posteriormente**

Como este acuerdo es fruto de la precipitación y las prisas, hay materias muy relevantes que se enuncian pero no se desarrollan y se plantean por parte de los firmantes nuevos plazos para sentarse a negociar.

En este apartado de los temas aplazados nos encontramos compromiso de negociar por parte de los firmantes de un nuevo mecanismo que sustituya al factor de sostenibilidad que entraría en vigor en 2027; un plazo de seis meses para regular la pensión de viudedad para las parejas de hecho; un año para revisar la modalidad de jubilación activa de la que sólo recogen que para acceder debe pasar un año desde la edad ordinaria de jubilación; tres meses para regular la cotización de los becarios; seis meses para los convenios especiales para las personas cuidadoras...