

ESPECIAL REFORMA DE LAS PENSIONES

UN ACUERDO EQUILIBRADO PARA BLINDAR LAS PENSIONES PÚBLICAS

Finalizados los trabajos de la mesa de diálogo social para concretar el Acuerdo Social y Económico, firmado el pasado mes de febrero, y los últimos trámites de consultas, el Consejo de Ministros ha aprobado el proyecto de ley de reforma de las pensiones que ha remitido al Congreso de los Diputados. Un proyecto de ley que ha de pasar todavía el trámite parlamentario, por lo que no será hasta mediados de año cuando se haya aprobado definitivamente la nueva legislación. Aunque puede haber todavía algunos cambios, dedicamos estas páginas a presentar las líneas fundamentales de la reforma de las pensiones en los términos en los que está actualmente desarrollada.

España es uno de los pocos países europeos en los que las reformas de pensiones se hacen por acuerdo social. En este sentido, hemos de comenzar recordando los principales objetivos que CCOO ha conseguido alcanzar en la negociación:

Objetivos conseguidos por el Acuerdo

Gracias al Acuerdo de diálogo social se blindó el sistema público de reparto como único modelo de pensiones, frente a quienes defendían sustituirlo por uno «mixto» con capitalización obligatoria, y se garantiza el papel de los trabajadores y trabajadoras, a través de los sindicatos, en el gobierno de las pensiones y el método del Pacto de Toledo basado en el acuerdo político y social para realizar reformas. El Acuerdo de diálogo social ha conseguido modificar de manera sustancial las propuestas de recorte lineal del gasto que el Gobierno había decidido imponer unilateralmente, y que afectaba fundamentalmente a los trabajadores por cuenta ajena. La reforma actual ha

conseguido convertir lo que era una propuesta de recorte lineal del gasto, en otras medidas que reparten el esfuerzo entre todos los trabajadores y los empresarios en relación al esfuerzo de cotización que han podido realizar.

El Acuerdo se basa en el equilibrio entre ajustes y mejoras en la protección social. Por cada ajuste que contiene el Acuerdo de reforma, existen mejoras en otros ámbitos de protección social a modo de compensación y equilibrio. Del mismo modo, cada uno de los ajustes está diseñado de forma que reparte los esfuerzos de forma equitativa entre las diferentes generaciones, así como entre trabajadores, empresarios y autónomos.

Por los nuevos requisitos de edad y número de años cotizados, más del 65% de los trabajadores actualmente jubilados se habría podido jubilar a los 65 años con la pensión completa y más del 75% podría haber optado por una jubilación anticipada a los 61 o los 63 años. Estos trabajadores de más edad también han vivido a lo largo de su carrera profesional importantes momentos de crisis económica con altos índi-



“El Acuerdo ha permitido mantener la protección social del conjunto del sistema, e incluso mejorarla en algunos aspectos, porque aumenta los ingresos del sistema”

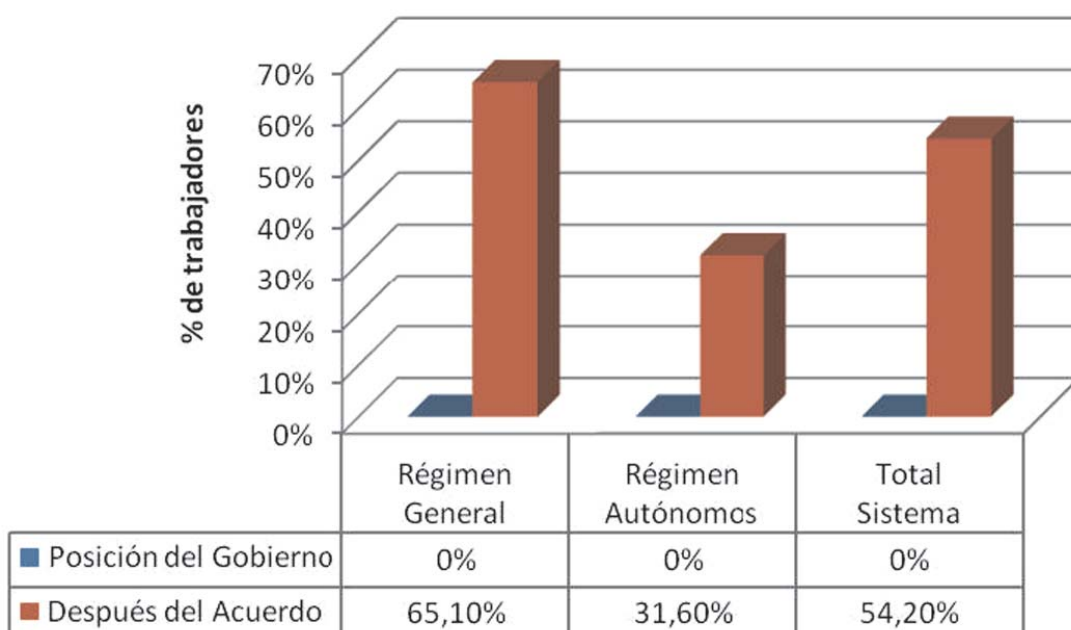
ces de desempleo (crisis del petróleo de los 70, los procesos de reconversión industrial de los 80, la crisis del 93 tras las olimpiadas y la exposición universal, y más recientemente la llamada crisis de las «.com»).

¿Cuándo entran en vigor los nuevos requisitos de la reforma?

Los nuevos requisitos se comenzarán a exigir a partir del 1 de enero de 2013, pero se irán aplicando poco a poco durante un periodo de 15 años; de modo que hasta el año 2027 la reforma no estará plenamente implantada, con lo que significa de modulación de los esfuerzos de los trabajadores en un periodo amplio de tiempo.

Sin embargo, algunos nuevos derechos (cotización de jóvenes becarios, mejoras en convenios especiales) entrarán en vigor en el momento de la publicación de la ley en el BOE.

Trabajadores y trabajadoras con derecho a jubilarse a los 65 años



La edad de jubilación

A partir de ahora se establecen varias edades de jubilación ordinaria: €Se mantiene la edad de jubilación a los 65 años para aquellos trabajadores con carrera laboral completa; es decir, cuando tengan 38 años y 6 meses cotizados.

€Entre la edad de 65 y 67 años se considerará edad ordinaria de jubilación aquella en la que se alcance la citada carrera laboral completa (38 años y 6 meses).

€Para aquellos trabajadores con carreras de cotización inferiores, la edad ordinaria de jubilación será de 67 años.

¿Cuál será la edad ordinaria de jubilación (65-67 años) durante el periodo transitorio?

Durante el periodo transitorio, que va desde el año 2013 hasta 2027, la edad ordinaria de jubilación irá variando poco a poco junto con el requisito de número de años que permiten seguir jubilándose a los 65 años.

Fecha	Periodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más Menos de 35 años y 3 meses	65 años 65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más Menos de 35 años y 6 meses	65 años 65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más Menos de 35 años y 9 meses	65 años 65 años y 3 meses
2016	36 o más años Menos de 36 años	65 años 65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 o más años Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

ESPECIAL REFORMA DE LAS PENSIONES

Las nuevas modalidades de jubilación

Jubilación anticipada por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos (antes de los 61 años)

Para hacer justo y objetivo el acceso a esta jubilación, en paralelo a la tramitación parlamentaria de la reforma, se publicará el Real Decreto que regule el procedimiento general de aprobación de coeficientes reductores de la edad de jubilación que deberán cumplir estas actividades para poder acceder a coeficientes de reducción en la edad de jubilación. Igualmente, dicho RD incorporará un primer catálogo de profesiones que sean susceptibles (de acuerdo con los trabajos realizados y los requisitos del procedimiento) de estudiar la aplicación de coeficientes reductores.

Jubilación anticipada involuntaria (por crisis) a partir de los 61 años

Requisitos:

€Tener cumplidos los 61 años de edad.

€Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.

€Acreditar un mínimo de 33 años de cotización (se computa como cotizado el periodo de servicio militar o la prestación social sustitutoria con el límite de 1 año).

€Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de:

- El despido colectivo por causas económicas autorizado por la autoridad laboral, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

- El despido objetivo por causas económicas, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

- La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

- La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula de salvaguarda

El Acuerdo contiene una garantía por la que los trabajadores que han perdido su empleo o tienen comprometida su salida próxima pueden acceder a la jubilación con los requisitos de la legislación anterior a la reforma:

€Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 25 de marzo de 2011.

€Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier modalidad y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad al 25 de marzo de 2011, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1º de enero de 2013.

€Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad al 25 de marzo de 2011.

¿Cómo se aplican los coeficientes reductores en la jubilación anticipada?

La lógica de los coeficientes reductores en la cuantía de la pensión por anticipo en la edad de jubilación consiste en conseguir que al sistema le cueste lo mismo pagar a un trabajador una pensión completa desde los 65 años o pagar a ese mismo trabajador una pensión un poco más reducida desde los 61 ó los 63 años.

Los coeficientes reductores se aplicarán por cada trimestre cotizado, lo que mejora la situación anterior ya que había que esperar a cotizar años completos para generar derecho a un coeficiente menor.

A los efectos de determinar cuál es la edad ordinaria de jubilación que en cada caso corresponde para aplicar los coeficientes (65, 66 ó 67 años), se tendrá en cuenta el número de años cotizados en el momento de acceso a la jubilación anticipada y se considerará cotizado todo el tiempo que les reste al interesado desde la fecha del acceso a la jubilación hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda.

Por ejemplo, en el caso de un trabajador que se jubile anticipadamente a los 63 años y tenga cotizados 38 años y 6 meses, la edad ordinaria de jubilación respecto de la que se aplicarían los coeficientes serían los 65 años; si el mismo trabajador tuviese cotizados 36 años y 6 meses, la edad ordinaria de jubilación de referencia sería igualmente los 65 años; si tuviese cotizados 36 años y 5 meses, la edad ordinaria de jubilación de referencia serían los 65 años y 1 mes; y así sucesivamente.

dores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

- La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor.

Igualmente, la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

A esta modalidad de jubilación se le aplican coeficientes reductores sobre la cuantía de la pensión por cada trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación. Dichos coeficientes serán:

- El 1,875% por trimestre (equivalente al 7,5% anual) para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados,

- El 1,625% por trimestre (equivalente al 6,5% anual) para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

La nueva jubilación anticipada voluntaria a partir de los 63 años

Requisitos:

€Tener cumplidos los 63 años de edad.

€Acreditar un mínimo de 33 años de cotización (se computa como cotizado el periodo de servicio militar o la prestación social sustitutoria con el límite de 1 año).

€El importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que corresponde-

ría al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

A esta modalidad de jubilación se le aplican coeficientes reductores sobre la cuantía de la pensión por cada trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación. Dichos coeficientes serán:

- El 1,875% por trimestre (equivalente al 7,5% anual) para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados,

- El 1,625% por trimestre (equivalente al 6,5% anual) para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

Jubilación demorada voluntaria

Se mejoran los actuales incentivos (2-3%) por el alargamiento voluntario de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación. A partir de ahora por cada año adicional trabajado los coeficientes de mejora de la cuantía de la pensión serán los siguientes:

€Para las carreras de cotización igual o inferiores a 25 años, el 2% anual.

€Para las carreras de cotización comprendidas entre 25 y 37 años, el 2,75% anual.

€Para carreras de cotización a partir de 37 años cotizados, 4% anual. En todos los casos, el efecto combinado de este apartado con la nueva escala de adquisición de porcentaje de base reguladora, supondrá que cada año de prolongación de la actividad profesional dará lugar a un incremento en la cuantía de la pensión de entre el 4 y el 5%.

Jubilación Parcial (a partir de los 61 años)

Los requisitos de acceso serán los mismos que hasta ahora:

€61 años cumplidos (salvo los casos actualmente excepcionados).

€30 años cotizados.

€6 años de antigüedad en la empresa.

€Reducción de la jornada entre el 25% y el 75-85%. Se establece un nuevo requisito de modo que progresivamente se incrementará la

cotización por el trabajador relevado hasta que éste cotice por la jornada completa con independencia de la reducción por la que haya optado el trabajador.

Implantación del nuevo requisito de cotización para el trabajador o trabajadora relevada (Porcentaje mínimo de cotización del trabajador o trabajadora relevada, según fecha):

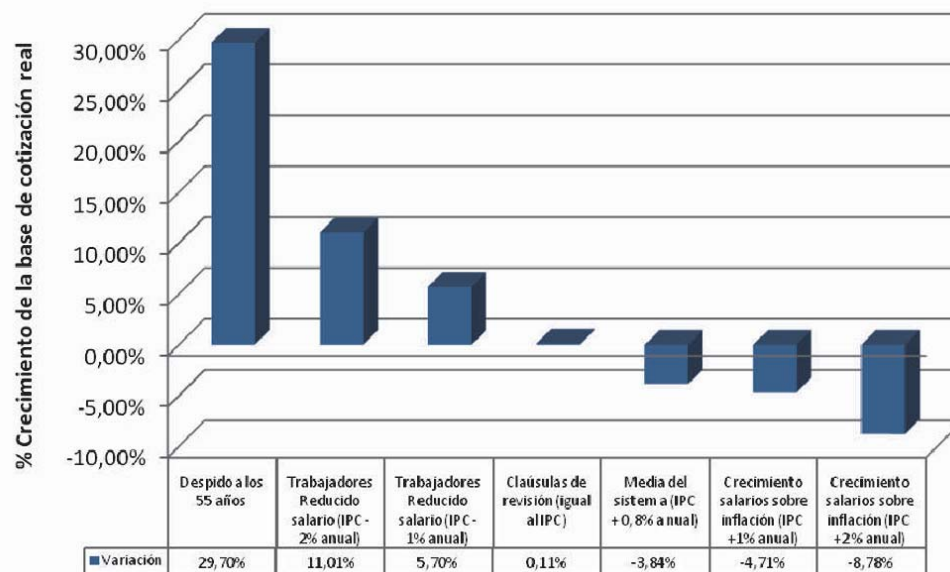
2013	30%	2020	65%
2014	35%	2021	70%
2015	40%	2022	75%
2016	45%	2023	80%
2017	50%	2024	85%
2018	55%	2025	90%
2019	60%	2026	95%
		a partir de 2027	100%

Novedades en la fórmula de cálculo de las pensiones

Ampliación del periodo de cálculo hasta los últimos 25 años cotizados

Se incrementará de forma progresiva de los actuales 15 a razón de uno más por cada año natural, entre 2013 y 2022, hasta alcanzar los 25. El efecto final de la ampliación del periodo de cálculo sobre la expectativa futura de pensión es diverso, según el la evolución que haya tenido el salario de cada trabajador. Podemos decir que es una medida neutra (la pensión ni mejora ni empeora) para los trabajadores que cotizan siempre en bases mínimas o bases máximas, así como todos aquellos cuyos salarios suelen revalorizarse de acuerdo a la evolución de la inflación. Tiene un impacto negativo sobre aquellos trabajadores cuyos salarios crecen de forma permanente por encima de la inflación. Y tiene un impacto positivo sobre aquellas carreras de cotización de trabajadores con disminución salarial en los últimos años o que han perdido el empleo en la última etapa de la vida laboral.

Efecto de la ampliación del periodo de cálculo sobre la expectativa de base reguladora



Número de años tomados en cuenta en el periodo de cálculo de la pensión durante el periodo transitorio de la reforma

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	A partir de 2022
15 últimos	16 últimos	17 últimos	18 últimos	19 últimos	20 últimos	21 últimos	22 últimos	23 últimos	24 últimos	25 últimos

ESPECIAL REFORMA DE LAS PENSIONES

Nueva fórmula de «relleno de lagunas»

A partir de ahora, cuando existan lagunas de cotización serán completadas de acuerdo a la siguiente regla: 1ª. Si durante los treinta y seis meses previos al período que ha de tomarse para el cálculo de la base reguladora existieran mensualidades con cotizaciones, cada una de las correspondientes bases de cotización dará derecho, en su cuantía actualizada, a la integración de una mensualidad con laguna de cotización y hasta un máximo de veinticuatro, a partir de la mensualidad más cercana al hecho causante de la pensión, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

2ª. Las veinticuatro mensualidades con lagunas más próximas al período al que se refiere la regla anterior, se integrarán con el 100 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

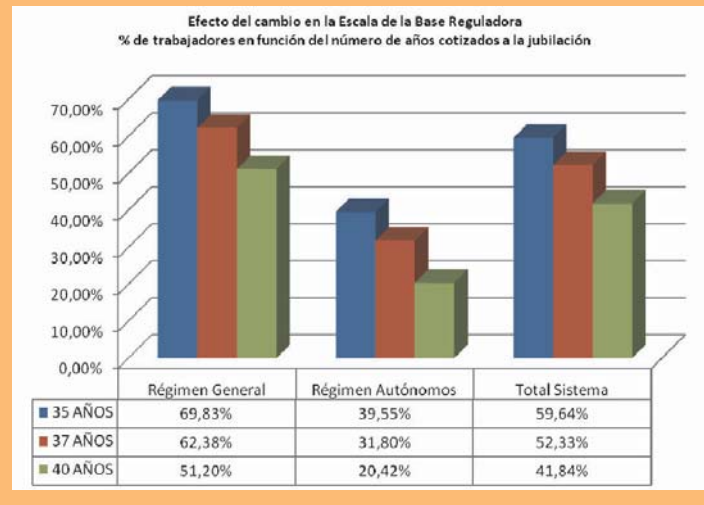
3ª. El resto de mensualidades con lagunas de cotización, se integrarán con el 50 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración. Con esta fórmula se mejora de la situación actual de la mayoría de trabajadores por cuenta ajena del Régimen General. Para la práctica totalidad de los trabajadores con carreras más cortas se consigue mantener el nivel de protección actualmente existente, y se penaliza a las carreras con amplios vacíos de cotización; si bien estas suelen dar lugar a pensiones con complementos a mínimos. Esta nueva fórmula no se aplicará a trabajadores a tiempo parcial ni a fijos-discontinuos, que mantienen la regla anterior hasta que se realice el estudio previsto en el Proyecto de Ley sobre el impacto de esta nueva regulación en este colectivo.

Nueva escala de la base reguladora

Hasta ahora, un trabajador iba generando derechos a pensión por cada año completo de cotización que reunía. A partir de ahora, cada mes cotizado dará derecho a la adquisición de un porcentaje determinado (aproximadamente un

Escala de adquisición de derechos a pensión durante el periodo transitorio de la reforma	
Fecha	Número de años cotizados que dan derecho al 100% de la base reguladora
Durante los años 2013 a 2019	35 años y 6 meses
Durante los años 2020 a 2022	36 años
Durante los años 2023 a 2026	36 años y 6 meses
A partir del año 2027	37 años

La nueva escala no afectará a más del 62% de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General, mientras que en el caso de los autónomos la cifra de excluidos de los efectos será prácticamente la mitad.



0,20% durante el periodo transitorio de 2013 a 2027) de base reguladora, sin tener que esperar a cotizar años completos. Se mantiene el requisito de 15 años para acceder al derecho a pensión contributiva, con el 50% de la base reguladora (lo que beneficia a las carreras de cotización más cortas, fundamentalmente mujeres). El requisito para acceder al 100% de la base reguladora se incrementa paulatinamente hasta los 37 años, según el siguiente cuadro. Entre las propuestas que manejaba el Gobierno inicialmente para la modificación de la escala de la base reguladora aparecía ampliar a 40 años cotizados el requisito necesario para acceder a la pensión completa (100% de la base reguladora). El Acuerdo ha conseguido que 3 de cada 5 trabajadores del Régimen General que se hubiesen visto afectados por la medida impuesta por el Gobierno se vean eximidos de los efectos.

Otras mejoras del Acuerdo de reforma de las pensiones

Mejora de periodos reconocidos como cotizados a mujeres y hombres con hijos a cargo

Reconocimiento de hasta 2 años como periodo cotizado a las mujeres (u hombres en determinados casos) que por nacimiento o adopción hayan visto interrumpida su cotización por extinción de la relación laboral o finalización del cobro de prestaciones de desempleo. Este reconocimiento cubrirá el lapso de tiempo que media entre los 9 meses anteriores al nacimiento del hijo o los 3 meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente, y la finalización del sexto año posterior a dicho nacimiento, adopción u acogimiento. En estos casos las mujeres (u hombres) afectados podrán ver reconocidos como cotizados 9 meses por cada hijo, con un máximo de 2 años, a los efectos de acreditar con ello el periodo de carencia necesario (38

años y 6 meses) para la jubilación a los 65 años.

No obstante, el alcance introducido en el Proyecto de Ley en esta medida resulta aún insuficiente. Desde CCOO hemos insistido en que se reconozca este periodo cotizado a todos los efectos: escala de porcentajes, acceso a la jubilación ordinaria entre los 65 y 67 años, a la jubilación anticipada a los 61 y 63 años, etc. Estamos seguros de que será objeto de debate parlamentario.

€Se amplía a 3 años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos. Los efectos de este periodo tenido como cotizado son plenos, es decir, computan por las bases de cotización previas a la excedencia tanto para la cuantía de la pensión (aplicación de la escala de la base reguladora) como para el cumplimiento de los periodos de carencia (a efectos de acceso a la jubilación anticipada u ordinaria).

Mejora de los periodos reconocidos como cotizados a jóvenes becarios

Los programas de formación vinculados a estudios universitarios o de Formación Profesional que tengan contraprestación económica conllevarán un mecanismo de inclusión de sus participantes en la Seguridad Social.

€Se eliminarán las restricciones a que el inicio de la vida laboral pueda producirse a través de programas formativos o de investigación (no se requerirá actividad laboral previa para la suscripción de convenio especial)

€Para aquellas circunstancias en las que sea necesario (por ejemplo, trabajos en el extranjero), se posibilitará la formalización de convenios especiales por la participación en programas de formación e investigación

€Se permitirá el pago de cotizaciones, por una única vez y por un plazo no superior a dos años, por las situaciones en las que existe obligación de cotizar en la actualidad, y en las que en el periodo de cuatro años previos a la promulgación de la ley, al no existir, provocó una amplia laguna de cotización en los años iniciales de la vida laboral de los cotizantes.

Mejora de la protección social de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo (ERE) hasta su jubilación

A partir de ahora, la obligación empresarial de sufragar a su cargo el convenio especial con la Seguridad Social de todos los trabajadores mayores de 55 años afectados por el ERE se mantendrá hasta los 61 años en los casos de ERE por causa económica y se extenderá hasta los 63 años en los ERE cuya causa sea distinta a la económica (organizativa, técnica, productiva...)

Mejora de los ingresos del sistema público de pensiones

€La integración del Régimen Especial Agrario ya está acordada y permitirá que casi 1 millón de trabajadores comience a cotizar por sus salarios reales y no por bases fijas históricamente ligadas a la mínima; al tiempo que los tipos de cotización efectivos a cargo de los empresarios se verán paulatinamente incrementados.

€A partir del desarrollo de este Acuerdo, la integración del Régimen Especial de Empleadas de Hogar permitirá aflorar cerca de 600.000 empleos actualmente sumergidos porque la legislación no establece la cotización obligatoria de quienes trabajan menos de 72 horas al mes. Además, a partir de ahora las casi 900.000 empleadas de hogar que se estima que existen realmente podrán cotizar por sus salarios reales y no por la base mínima.

€Elevación progresiva de la base de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos para que se aproxime a la media del resto de empleados por cuenta ajena, que afectará a más de 3 millones de personas.

€Mantenimiento de los tipos de cotización actuales, frente a la pretensión empresarial de reducirlos.

€En la jubilación parcial se incrementan progresivamente las cotizaciones del trabajador relevado, lo que afectará, aproximadamente, al 10% de los nuevos jubilados que acceden al retiro por esta fórmula.

€Mantenimiento del compromiso de la plena separación de fuentes, lo que una vez cumplido supondrá liberar recursos económicos al sistema por importe de unos 4.000 millones de euros anuales.

Última base de cotización (euros/mes)	Efecto de la nueva fórmula de relleno de lagunas sobre la cuantía de la base reguladora, en comparación con la situación anterior			
	Lagunas de cotización			
	98 meses	73 meses	48 meses	32 meses
1000	-4,50%	-1,27%	1,51%	1,95%
1200	-2,51%	0,24%	2,56%	2,87%
1400	-0,98%	1,38%	3,33%	3,54%
1600	0,23%	2,27%	3,93%	4,05%
1800	1,21%	2,98%	4,40%	4,45%

Nota: Los casos de carreras de cotización con bases de cotización más bajas y amplias lagunas de cotización suelen dar lugar a pensiones con complementos a mínimos, por lo que éstas no se verán afectadas por la nueva regla para el relleno de lagunas.



“Se mantiene el requisito de 15 años para acceder al derecho a pensión contributiva, con el 50% de la base reguladora”

ESPECIAL REFORMA DE LAS PENSIONES



Integración de los Regímenes Especiales Agrario y Empleadas de Hogar

Respecto al Régimen Especial Agrario, gracias al Acuerdo para la Reforma de las Pensiones de 2011 el proceso de integración ha

terminado en acuerdo que fue suscrito el pasado 8 de marzo de 2011. En dicho acuerdo de integración, que incluye la aprobación de una ley específica para ello, a partir del año 2012 los trabajadores agrarios podrán coti-

zar por sus salarios reales, tendrán reconocidos los mismos derechos a la protección social que el resto de trabajadores y que hasta ahora no podían ejercer (jubilación anticipada, idéntica protección en situación de incapacidad temporal, prestaciones de maternidad y paternidad, etc.), y los empresarios verán incrementada las cotizaciones a su cargo de forma muy considerable, aún manteniendo algunas reducciones y bonificaciones de modo que se garantice la viabilidad de las explotaciones agrarias y el mantenimiento del empleo.

En relación al Régimen Especial de Empleados de Hogar se han discutido varias propuestas de modificación de la normativa con diferente recorrido. No podemos dar por definitivo sus resultados hasta el momento, pero se han

producido avances que cuentan con un amplio consenso: En el ámbito de Seguridad Social propone la cotización de todas las trabajadoras, independientemente de las horas que trabajen, lo que permitiría aflorar un gran número de trabajadoras del sector que en la actualidad no cotizan a la Seguridad Social, mejorando la protección social de éstas en pensiones; también se mejora la prestación por incapacidad temporal que se percibirá desde el 9º día. Para el año 2011 se ha regulado ya, recogiendo una propuesta de CCOO presentada en el marco de la negociación, que el Salario Mínimo Interprofesional anual se percibirá en metálico, no pudiendo reducirse de esta cantidad ninguna otra como salario en especie; así como la extensión de la cobertura de las contingencias profesionales.

“El modelo público de reparto sigue siendo el pilar fundamental de nuestro sistema de pensiones, frente a los sistemas mixtos por los que han optado otros países de la UE”

Comparativa con el resto de reformas en Europa

La reforma del sistema de pensiones español refuerza el protagonismo y la garantía futura de su condición pública y de reparto, con una adecuación a las necesidades de la sociedad desde un criterio de aplicación más amplio y flexible que recoja un mayor número de posibilidades y situaciones personales.

Las reformas en los sistemas de pensiones no caben analizarse desde la comparación aislada de un único elemento, ya que cada uno de los sistemas encuentran el punto de equilibrio necesario entre protección y sostenibilidad mediante la actuación combinada de todos las piezas que conforman el conjunto del sistema. España es uno de los pocos ejemplos europeos de reforma pactada entre el Gobierno y los agentes sociales, tan sólo Holanda y los países nórdicos (Suecia y Finlandia) han conseguido diseñar reformas negociadas.

Ello ha permitido mejorar las propuestas iniciales de los gobiernos y realizar reformas más equilibradas, en las que los ajustes se ven compensados con mejoras en otros ámbitos de protección y los esfuerzos se reparten de forma equitativa entre trabajadores y empresarios. En los países en los que no ha habido acuerdo (por ejemplo, Francia, Alemania, Reino Unido, Irlanda o Grecia) y las reformas han sido impuestas unilateralmente por los gobiernos, las medidas han afectado principalmente a los trabajadores por cuenta ajena y se aprecia un endurecimiento más profundo de las condiciones de jubilación. El modelo público de reparto sigue siendo el pilar fundamental de nuestro sistema de pensiones, frente a los sistemas mixtos por los que han optado otros países de la Unión Europea. Se incorpora la jubilación anticipada voluntaria flexible, en línea con otros países europeos, pero con un requisito de años cotizados menor que en la gran mayoría de ellos (España ocupa el 13er puesto de 15 países en número de años exigidos, tan sólo Dinamarca y Portugal exigen un número de años igual o inferior).

El periodo de cálculo se amplía en España hasta los últimos 25 años, cuando en la gran mayoría de países de la UE éste ha sido ampliado a toda la vida laboral o a un número de 40 o más años (tan sólo en Francia se consideran los 25 mejores años cotizados para generar derecho a aproximadamente el 50% de la pensión; en Austria los últimos 40 años; en Bélgica los últimos 45 años; y en el resto de países se toma con carácter general toda la vida laboral). En nuestro país, acceder a la jubilación ordinaria a los 65 años con pensión completa (100% de la base reguladora) es posible con un número de años cotizados inferior al que exigen en la gran mayoría de países (por ejemplo, en Austria Grecia y Portugal son necesarios 40 años; en Bélgica 45 años; y en el resto de países se requiere toda la vida laboral).

Cuadro comparativo de la reforma de los sistemas de pensiones de la UE

País	Edad jubilación	Jubilación anticipada		Periodo de cálculo	Pensión completa	Modelo sistema pensiones	Reformas con acuerdo
		Años exigidos	Edad				
Alemania	65-67	35	63	Por puntos	Por puntos	Reparto	No
Austria	65	37,5	62	40 años	40 años	Reparto	No
Belgica	65	35	60	45 años	45 años	Reparto	No
Dinamarca	67	25	62	40 años. Toda la vida laboral	40 años. Toda la vida laboral	Mixto	No
España	65-67	30,33	61,63	25 años	38,5 años, 37 años	Reparto	Acuerdo social
Finlandia	65,63-68	Sistema de Tasa devengo	62	40 años. Toda la vida laboral	40 años. Toda la vida laboral	Mixto	Acuerdo social
Francia	62, 67	41,5 Ajuste automático esperanza de vida	62	25 años, por puntos	41,5 años, por puntos	Reparto	No
Grecia	65	40	60	Toda la vida laboral	40 años	Reparto + fondos auxiliares	No
Holanda	66	Sistema de Tasa devengo	65	50 años, Toda la vida laboral	50 años, Toda la vida laboral	Mixto	Acuerdo social
Irlanda	68	-	No hay	Toda la vida laboral	Toda la vida laboral	Fondo de Seguridad Social	No
Italia	66 y 7m/61 y 7m Ajuste automático esperanza de vida	40, 35, 36	Cualquier edad, 62, 61	Toda la vida laboral	Toda la vida laboral	Reparto	No
Luxemburgo	65	40, 40	57,60	Toda la vida laboral	40 años, Toda la vida laboral	Reparto	No
Portugal	65	30	62	40 años	40 años	Reparto	No
Reino Unido	68	-	No hay, 55	30 años, toda la vida laboral	30 años, Toda la vida laboral	Mixto	No
Suecia	61-67 Ajuste automático esperanza de vida	Sistema de reducción actuarial	65,61	Toda la vida laboral	40 años, Toda la vida laboral	Mixto	Acuerdo social