



confederación sindical de comisiones obreras
Secretaría confederal de políticas públicas y protección social,
Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid. Tel.: 917028137
E-mail: proteccionsocial@cco.es

| www.ccoo.es

INFORME

28 de junio de 2021

Argumentario Sindical

Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social en materia de Seguridad Social y Pensiones 2021

#PensionesConFuturo

Contenido

1. Objetivo de la reforma.	4
2. Reversión de la reforma de 2013	5
- Nueva fórmula de revalorización	5
- Factor de Sostenibilidad	7
- Clausula de salvaguarda Ley 27/2011	9
3. Refuerzo de los ingresos del sistema	9
- Garantía estable de transferencias del Estado por importe de en torno a un 2% PIB.....	11
- Nuevo sistema de cotización por ingresos reales y mejora de la protección social en el RETA .	14
- Bases máximas de cotización	17
4. Adecuación voluntaria de la edad efectiva y legal de jubilación mediante incentivos/desincentivos	18
El debate de los objetivos planteados en materia de edad efectiva de jubilación	18
<i>Objetivos acordados en relación a la edad efectiva de acceso a la jubilación</i>	21
El debate de los objetivos planteados en materia de la cuantía de jubilación anticipada	23
<i>Objetivos acordados en relación a la edad efectiva de acceso a la jubilación</i>	28
- Jubilación anticipada involuntaria	31
<i>Mejora generalizada de todos los coeficientes reductores</i>	31
<i>Coeficientes inferiores al “coeficiente de equilibrio” en carreras de cotización largas</i>	33
<i>Ampliación de las causas de acceso</i>	33
<i>Acceso a coeficientes reducidos para otros colectivos de “falsos voluntarios” (subsidio de desempleo)</i>	33
<i>Se mantiene la aplicación de los coeficientes reductores sobre la base reguladora de la pensión y coeficientes diferenciados e inferiores sobre pensión máxima.</i>	34
<i>Servicio social femenino obligatorio</i>	34
- Jubilación anticipada voluntaria	34
<i>Reordenación de los coeficientes reductores</i>	35
<i>Las carreras largas de cotización no tienen penalización, sólo mejora en todos sus coeficientes</i>	36
<i>Se excluye de los nuevos coeficientes reductores a los “falsos voluntarios” que perciben subsidio desempleo</i>	37
<i>Nuevos límites a la pensión máxima derivada de jubilación anticipada voluntaria</i>	37
<i>Aplicación condicionada de los nuevos límites máximos de pensión + doble cálculo pensión</i>	38
<i>Cláusula de salvaguarda con derecho de opción para los nuevos límites de pensión máxima</i>	39
<i>Servicio social femenino obligatorio</i>	39
- Jubilación anticipada por trabajos penosos, insalubres, tóxicos o peligrosos	42
- Jubilación forzosa	42

- Jubilación demorada	43
- Jubilación activa	44
- Jubilación parcial.....	45
5. Otras medidas de mejora de pensiones y Seguridad Social	46
- Pensión de viudedad de parejas de hecho.....	46
- Cotización de becarios	46
- Base reguladora de la prestación de IT en fijos-discontinuos.....	48
- Convenios especiales cuidadores familiares dependencia.....	48
- Creación de la Agencia Estatal de Seguridad Social	49

1. Objetivo de la reforma.

El objetivo con el que CCOO siempre actúa en esta materia es el de que nuestro sistema público de pensiones garantice, ahora y para las próximas generaciones, prestaciones adecuadas y suficientes, manteniendo en todos los casos las características básicas de nuestro modelo de jubilación (modelo de reparto, tasa de reemplazo adecuada, modelo de jubilación flexible basado en la voluntariedad con una edad ordinaria razonable y el derecho a jubilación anticipada, garantía de suficiencia y revalorización de las pensiones y mantenimiento de instrumentos de solidaridad).

El Diálogo Social como herramienta de intervención sindical

El Pacto de Toledo y el proceso de diálogo social que se instrumenta en su marco se constituyen así como una herramienta estratégica para garantizar la participación sindical, tanto en la evaluación permanente del sistema como, en su caso, en la definición de las reformas que garanticen la consecución del objetivo señalado y, por tanto, en el gobierno del sistema de Seguridad Social.

Doble objetivo: revertir la reforma de 2013 y devolver el sistema a la senda de la suficiencia y la sostenibilidad

La reforma de pensiones que se plantea ahora se enmarca en una doble línea de trabajo: en primer lugar, la de recuperar el marco de consenso vigente hasta 2011, superando la reforma de pensiones de 2013; en segundo lugar, dar continuidad al trabajo de las últimas décadas para enfrentar, entre otros, el reto demográfico que supone, su comienzo es inminente y acumulativo durante algo más de 2 décadas, el mantenimiento de nuestro actual modelo público de pensiones también en la etapa de jubilación de la generación del baby-boom, conscientes de que ello exigirá un esfuerzo singular de financiación durante un periodo de tiempo concreto.

Las reformas del sistema de seguridad social acordadas en el marco del Pacto de Toledo se han definido en las últimas décadas atendiendo a este esquema de actuación. En todas ellas CCOO siempre ha participado con el objetivo de que las mismas sirvan para garantizar el objetivo de garantizar un modelo de pensiones con prestaciones adecuadas y suficientes, y donde la sostenibilidad del sistema a largo plazo resulta una condición necesaria del propio objetivo.

Contexto de condicionalidad política y económica

La reforma de pensiones que se propone ahora cuenta con muchos aspectos positivos (valor político de recuperar la capacidad de consenso parlamentario, cambio drástico de políticas sobre mutualización de deuda en la UE,...) y, además, con un doble condicionante político y económico. De un lado, la renovación del acuerdo parlamentario del Pacto de Toledo (noviembre 2020) ha establecido una línea de recomendaciones que orientan la reforma. De otro lado, las políticas de escudo social y de reactivación económica puestas en marcha en España para enfrentar los efectos económicos derivados de la crisis sanitaria provocada por el coronavirus Covid-19, precisan de los recursos del Fondo de recuperación y resiliencia de la UE, lo que, aunque sea de forma indirecta, despliega ciertos efectos respecto del conjunto de

políticas públicas que ponen en marcha los países que participan de los recursos de dicho Fondo.

2. Reversión de la reforma de 2013

Las dos principales medidas impuestas en la reforma de pensiones de 2013 (el Índice de revalorización de pensiones y factor de sostenibilidad) suponen un grave riesgo para la suficiencia de las pensiones públicas.

Adicionalmente, la reforma de 2013 también supuso una importante limitación temporal en la garantía legal que se había incluido en el acuerdo de pensiones de 2011 mediante la conocida como “cláusula de salvaguarda”, para garantizar el cumplimiento de los itinerarios de protección social que se habían definido para las personas trabajadoras que fueron despedidas en el marco de la crisis económica de 2008 y que no han podido encontrar desde entonces un empleo adecuado y permitir con ella el acceso a la jubilación de estas personas.

- Nueva fórmula de revalorización

Nuestro sistema de Seguridad Social contó por primera vez con una fórmula que institucionalizaba por Ley, la revalorización automática de las pensiones públicas con garantía del mantenimiento del poder adquisitivo desde el Acuerdo de pensiones de 1996, alcanzado en el seno del diálogo social, tras el Pacto de Toledo en 1995 en el ámbito político, mediante un acuerdo suscrito por el Gobierno de la época con CCOO y UGT, ampliamente respaldado por las Cortes españolas. La fórmula en cuestión implicaba una revalorización inicial a principio de año en base a la previsión de inflación que hacía anualmente el gobierno (cifra política u objetivo) y una segunda revisión de la cuantía de la pensión que se abonaba en la nómina de diciembre en base a la inflación registrada de noviembre a noviembre de cada año.

Esta fórmula de revalorización en dos pasos ha operado hasta la aprobación del Índice de Revalorización de Pensiones (IRP) impuesto en la reforma de 2013 (con tan solo dos excepciones parciales en 2011 y 2012). El IRP era, en realidad, una fórmula que tenía como resultado práctico la práctica congelación de las pensiones, llevándolas durante décadas a una revalorización mayoritariamente situada en el entorno del 0,25%.

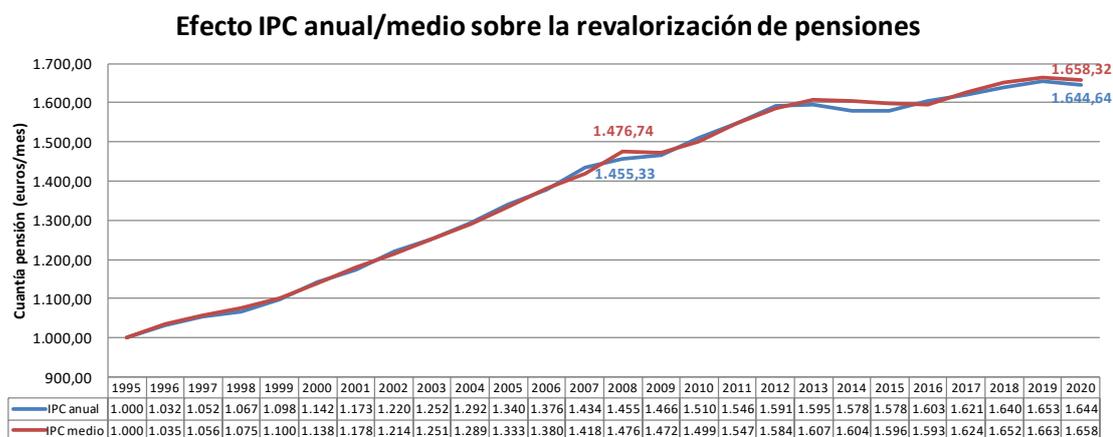
Durante el proceso de negociación el Ministerio de Seguridad Social nos ha presentado sucesivamente varias propuestas de reforma de la fórmula de revalorización. Sin embargo, tras evaluarlas, tanto las organizaciones sindicales como las empresariales fuimos rechazando todas las propuestas iniciales, principalmente debido a la aparente complejidad de las fórmulas, que intentaban garantizar el mantenimiento estricto del poder de compra de las pensiones combinando los registros de inflaciones producidas y esperadas en lapsos de hasta cinco ejercicios.

Desde nuestro punto de vista la fórmula de revalorización debe garantizar el poder de compra de las pensiones y, además, debe hacerlo de una forma clara y fácilmente comprensible de modo que ello ayude a trasladar la imagen de transparencia, garantía y solvencia que siempre ha caracterizado el sistema público de pensiones.

De este modo, la nueva fórmula garantiza el mantenimiento del poder de compra de las pensiones, mediante la revalorización anual a ejercicio vencido en base al IPC real medio registrado y, además, se garantiza la no revisión de cuantías en caso de inflaciones negativas, de modo que en los casos excepcionales de ejercicios con inflaciones negativas las pensiones no registrarán ninguna merma en su cuantía, al contrario, mejorarán su poder adquisitivo.

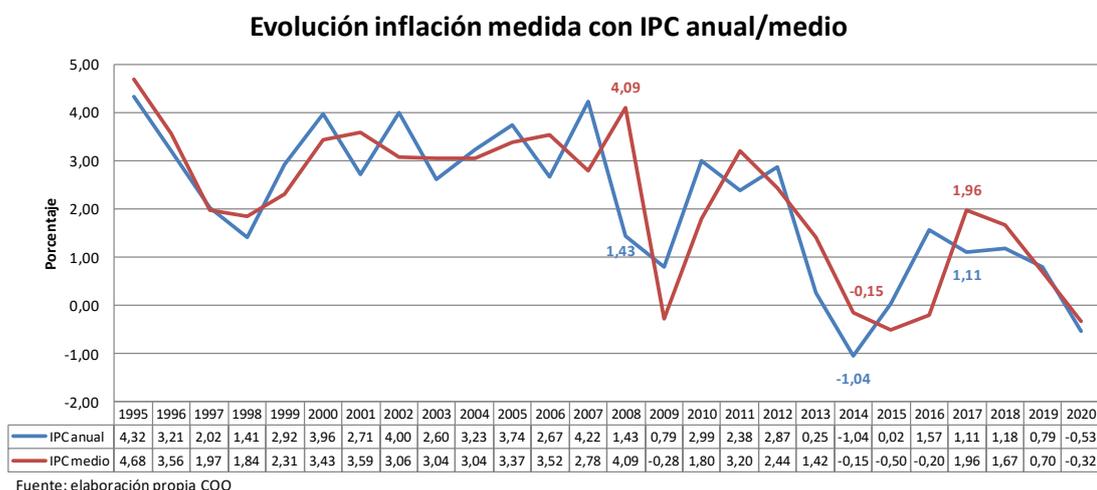
En los gráficos siguientes se muestra que la referencia utilizada ahora (IPC medio) garantiza en el ciclo económico el mantenimiento del poder de compra de las pensiones en los mismos términos en los que lo hacía la fórmula anterior (IPC interanual registrado), con independencia de que ambos valores puedan registrar valores diferentes en un ejercicio concreto. Ello es así porque el IPC medio suele tener una evolución más estable que el IPC registrado, que es más sensible a las fluctuaciones abruptas.

Gráfico 1



Fuente: elaboración propia COO

Gráfico 2



Fuente: elaboración propia COO

Adicionalmente, el acuerdo prevé la revisión participada (en el marco del diálogo social) cada 5 años de los efectos de la fórmula respecto del poder de compra de las pensiones, de modo que se garantice en el tiempo el seguimiento participativo por las organizaciones sindicales de que la fórmula cumple adecuadamente el objetivo del mantenimiento del poder de compra de las pensiones.

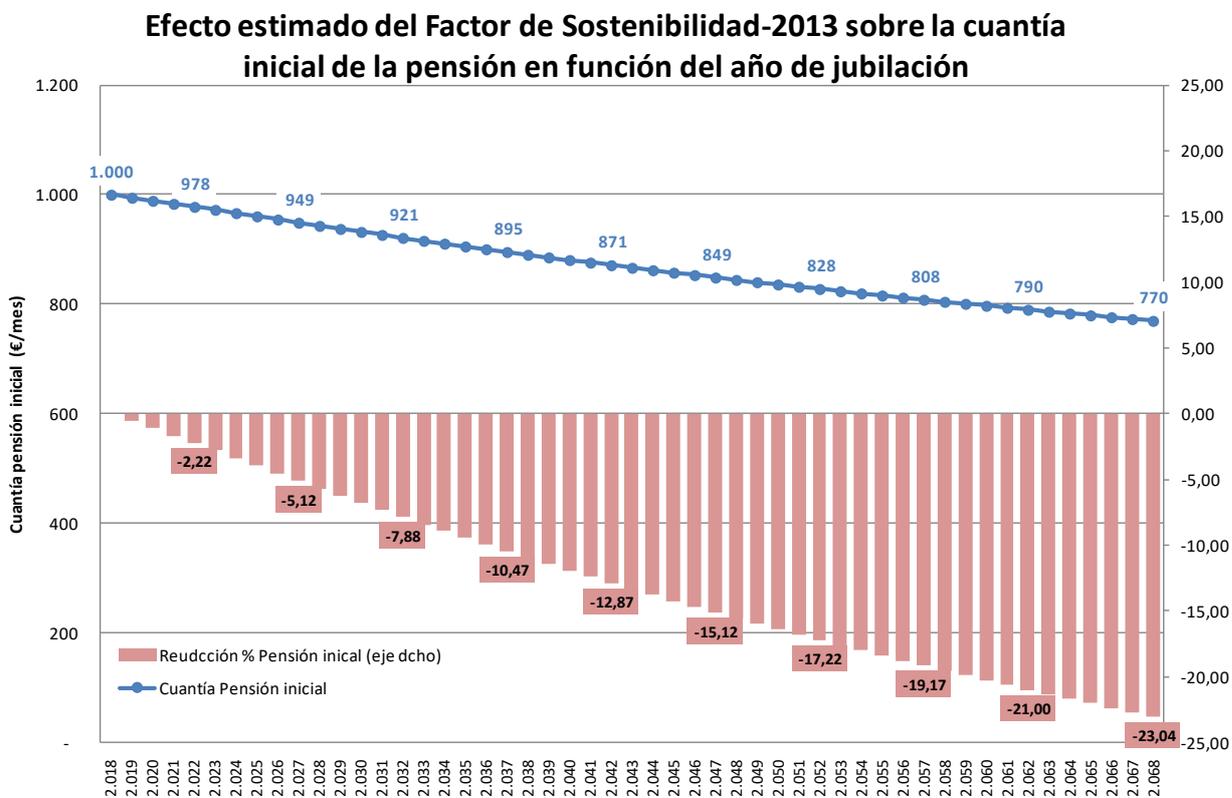
- Factor de Sostenibilidad

El factor de sostenibilidad impuesto en la reforma de 2013 es otro de los elementos que condiciona gravemente la suficiencia de las pensiones, al proyectar de forma directa, automática y exclusiva la evolución de la esperanza de vida sobre la cuantía inicial de las pensiones; lo que afectaba de forma creciente y acumulativa sobre las generaciones de trabajadores más jóvenes que habrían visto reducida sus pensiones de forma muy relevante

En el gráfico y cuadro siguiente puede observarse el efecto que habría tenido el factor de sostenibilidad impuesto en 2013 sobre las pensiones iniciales de las generaciones que se incorporarán progresivamente a la jubilación, en este caso considerando que su entrada en vigor se hubiese producido a partir de 2019 en aplicación del calendario que originalmente se estableció en aquella reforma.

Para poder ayudar a dimensionar mejor el impacto de esta figura podríamos, por ejemplo, ponerlo en relación con el efecto que tiene el tiempo cotizado. De modo que para generar derecho a 2 puntos porcentuales de pensión es necesario cotizar aproximadamente 1 año completo.

Gráfico 3



Fuente: Elaboración propia CCOO, a partir de datos esperanza de vida INE

Cuadro 1

Comprueba el efecto que hubiese tenido el Factor de Sostenibilidad-2013 **sobre tu pensión inicial** a partir de tu fecha de nacimiento y la edad estimada de jubilación

Año nacimiento trabajador/a	Año Jubilación	Reducción % de la cuantía inicial de pensión	Año nacimiento trabajador/a	Año Jubilación	Reducción % de la cuantía inicial de pensión
1954	2019	-0,56	1979	2044	-13,79
1955	2020	-1,12	1980	2045	-14,24
1956	2021	-1,67	1981	2046	-14,68
1957	2022	-2,22	1982	2047	-15,12
1958	2023	-2,77	1983	2048	-15,56
1959	2024	-3,36	1984	2049	-15,98
1960	2025	-3,95	1985	2050	-16,39
1961	2026	-4,54	1986	2051	-16,81
1962	2027	-5,12	1987	2052	-17,22
1963	2028	-5,70	1988	2053	-17,63
1964	2029	-6,25	1989	2054	-18,02
1965	2030	-6,80	1990	2055	-18,40
1966	2031	-7,34	1991	2056	-18,79
1967	2032	-7,88	1992	2057	-19,17
1968	2033	-8,42	1993	2058	-19,56
1969	2034	-8,94	1994	2059	-19,92
1970	2035	-9,45	1995	2060	-20,28
1971	2036	-9,96	1996	2061	-20,64
1972	2037	-10,47	1997	2062	-21,00
1973	2038	-10,97	1998	2063	-21,36
1974	2039	-11,45	1999	2064	-21,70
1975	2040	-11,93	2000	2065	-22,03
1976	2041	-12,40	2001	2066	-22,37
1977	2042	-12,87	2002	2067	-22,70
1978	2043	-13,34	2003	2068	-23,04

**Se ha considerado en todos los casos la primera fecha posible de jubilación ordinaria a los 65 años*

Fuente: elaboración propia CCOO a partir datos esperanza de vida INE.

Esta formulación del factor de sostenibilidad está claramente desequilibrada y alejada del marco que se definió para este tipo de instrumentos en 2011, donde se apostaba por un indicador que actuase de forma equitativa sobre el conjunto de mecanismos de ingresos y gastos del sistema de forma que se garantice la suficiencia y la sostenibilidad de las pensiones con criterios de equidad.

El acuerdo de diálogo social devuelve esta figura a la definición original que tuvo en el Acuerdo de pensiones de 2011, de modo que se incluye la derogación expresa e inmediata del factor de

sostenibilidad definido en el año 2013 y se compromete que se definirá en el marco del diálogo social un nuevo mecanismo de equidad intergeneracional que debe articularse en los términos en los que se acordó en 2011, de modo que actúe sobre el conjunto de parámetros del sistema, también los ingresos. De modo que por esta vía también se pueda contribuir a garantizar el equilibrio financiero del sistema garantizando al mismo tiempo la suficiencia de las pensiones.

- **Clausula de salvaguarda Ley 27/2011**

La conocida como “clausula de salvaguarda” consiste en una garantía jurídica incluida en la reforma de pensiones de 2011 que garantiza el mantenimiento de las condiciones de jubilación previas a la reforma para quienes habían sido despedidos antes de su entrada en vigor, cuando no volvían a encontrar trabajo y siempre que les beneficiara. De esta forma se garantizaba, para quien lo precisara, que ninguna persona viera disminuida su expectativa de pensión cuando ya no tenía posibilidad alguna de reacción, después de su despido.

En las sucesivas renovaciones normativas que ha tenido esta figura, las organizaciones sindicales hemos propuesto e incorporado de forma expresa algo que estaba, no obstante, implícito en la definición inicial pero que en algún momento fue cuestionado: que esta garantía de aplicación de la norma anterior a la reforma suponía el “derecho de opción” para la persona que accedía a la jubilación. De modo que las personas afectadas por estas situaciones pueden optar porque se les aplique la legislación que les sea más favorable. Esta cuestión es especialmente relevante si tenemos en cuenta que, en la última década, el número de personas expulsadas del mercado de trabajo con edades próximas a la jubilación ha sido más importante aún, siendo relativamente frecuente que determinar la pensión computando 20 o 25 años, en lugar de los 15 que se utilizaban con anterioridad, haya dado un resultado mejor para la persona que accede a la pensión.

Sin embargo, la reforma de seguridad social impuesta en 2013 limitó temporalmente el efecto de la clausula de salvaguarda hasta el 1.1.2019 que, desde entonces, con enormes dificultades, hemos conseguido que no haya desaparecido y se haya venido prorrogando anualmente, si bien con efectos que “caducan” cada 31 de diciembre.

Aunque el grueso de personas afectadas ya se ha jubilado y el colectivo es decreciente año a año, todavía son miles de trabajadores y trabajadoras los que fueron despedidos antes de 2013, en mitad de la crisis económica y financiera, que no han vuelto a encontrar empleo y que necesitan esta cláusula para garantizar que acceden a la jubilación sin una merma de pensión. En este sentido, por ejemplo, en el año 2020 el 24,45% de las nuevas altas de jubilación (algo más de 58.000 personas) accedieron a la jubilación a través de esta cláusula de salvaguarda.

El Acuerdo de diálogo social resuelve definitivamente esta situación y confirma el carácter indefinido de la cláusula original, incorporando además el “derecho de opción”

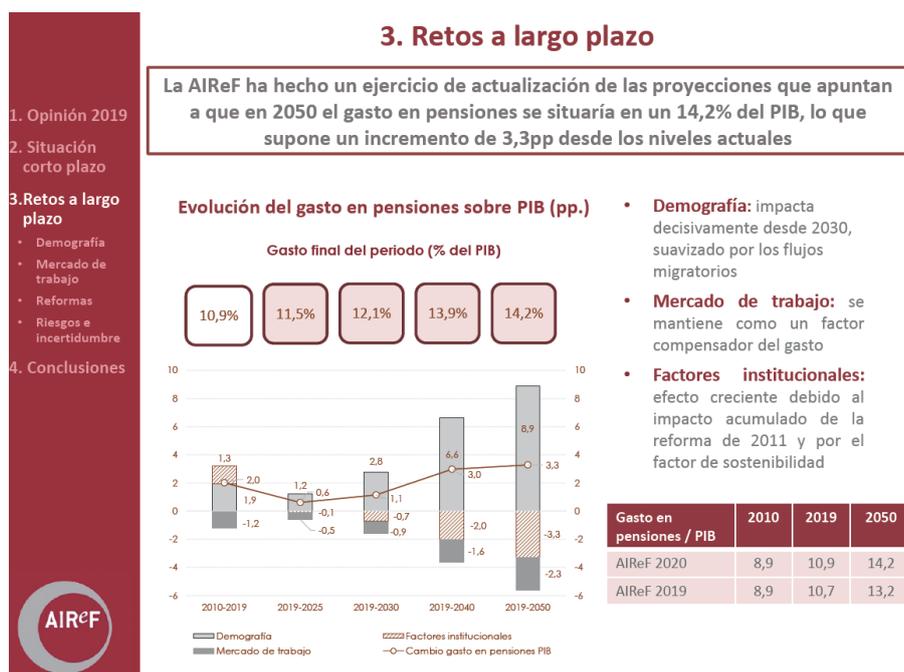
3. Refuerzo de los ingresos del sistema

Los principales retos de sostenibilidad a los que se enfrenta el sistema público de Seguridad Social tienen su origen en la evolución demográfica, como consecuencia de la llegada de la

generación del baby-boom (nacidos entre 1958 y 1977) a la edad de jubilación. Las causas radican en el hecho de ser cohortes de población singularmente amplias (que llevarán al sistema de reconocer de los actuales 10 millones de pensionistas hasta 16 millones en el entorno del año 2050), por efecto del alargamiento de la esperanza de vida y, adicionalmente, como consecuencia del crecimiento de las cuantías con las que, al menos hasta ahora y así parece probable que seguirá siendo, se reconocen las nuevas pensiones derivadas de la mejora de los salarios y las carreras de cotización de las nuevas personas que acceden a una pensión, en relación con las que dejan de percibir las por fallecimiento.

Desde CCOO venimos insistiendo en la necesidad de monitorizar la evolución del conjunto de parámetros del sistema de pensiones (suficiencia como prioridad, pero también adecuación y sostenibilidad). Precisamente sobre la base de esta monitorización son varias las fuentes de instituciones oficiales que han venido a coincidir con las proyecciones de CCOO, situando que el mantenimiento de nuestro actual modelo de jubilación se inserta en una curva de crecimiento del gasto creciente hasta alcanzar en el entorno del año 2050 su punto de máxima exigencia (en el entorno de 14-15% PIB), para estabilizarse a continuación y volver a minorarse paulatinamente, facilitando posteriormente situarse de nuevo en un escenario de equilibrio demográfico y financiero.

Gráfico 4



Fuente: AIReF, Presentación de la comparecencia de la Presidenta de la AIReF en la Comisión parlamentaria de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo el 3 de septiembre de 2020.

El reto financiero al que se enfrenta así el sistema de pensiones (que parte en la actualidad de un gasto situado entre el 10-11% PIB) es exigente, pero perfectamente asumible para una economía como la española. En este sentido, nuestro horizonte de gasto se sitúa en un nivel similar al que tendrán los países europeos de nuestro entorno en el momento en el que deban asumir una exigencia demográfica similar a la que nos enfrentaremos en nuestro país.

Así, el reto de la sostenibilidad del sistema es perfectamente compatible con la garantía de suficiencia y adecuación de las pensiones públicas, y estos tres retos se configuran como un objetivo compartido e indisoluble.

Para garantizar su consecución, un factor que resulta imprescindible es la mejora de los ingresos del sistema de Seguridad Social. Las fuentes a las que se debe acudir son dos: de un lado, las de origen contributivo, desde la premisa de garantizar que todas las personas trabajadoras cotizan en función de sus ingresos reales; y de otro lado, terminando de desplegar los plenos efectos del principio de separación de fuentes en los términos en los que se ha definido desde 1995 en los sucesivos acuerdos políticos y sociales alcanzados en el marco del Pacto de Toledo.

- Garantía estable de transferencias del Estado por importe de en torno a un 2% PIB

Desde 1995, se viene desarrollando el que hemos denominado proceso de separación de fuentes de financiación. En ello viene reposando uno de los elementos fundamentales de la garantía pública que el Estado despliega respecto del sistema de Seguridad Social. Dicho principio se articula desde dos premisas complementarias.

De un lado, establece que las prestaciones de naturaleza asistencial (no contributiva), aquellas que tienen como objetivo garantizar un nivel mínimo de protección común para todas las personas que se encuentran en una situación de necesidad, se deben financiar exclusivamente con recursos provenientes de la imposición fiscal general.

Esta dimensión es la que comenzó a implementarse en los primeros acuerdos de reformas del sistema, principalmente en el caso de la propia declaración original del Pacto de Toledo en 1995 (que supuso la asunción por parte del Estado de la financiación de la asistencia sanitaria universal, los servicios sociales, las pensiones no contributivas, ...), y en el Acuerdo de reforma de pensiones de 2001 (que estableció un calendario para la asunción completa de la financiación de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas que se culminó en el año 2013).

La segunda premisa incluida en el principio de separación de fuentes señala que las prestaciones contributivas, que tienen como objetivo garantizar ingresos que sustituyan rentas salariales y a las que se accede por haber cotizado previamente y cumplir una serie de requisitos, se deben financiar básicamente con cotizaciones sociales y, en lo que éstas no sean suficientes, el Estado debe actuar como garante público del sistema mediante las transferencias necesarias hasta equilibrarlo financieramente.

La evolución demográfica que hemos señalado anteriormente hace inevitable la necesidad de acudir a las transferencias del Estado para garantizar una parte minoritaria, pero relevante, del equilibrio financiero del sistema durante un periodo de tiempo también limitado.

En este sentido, la creación del Fondo de Reserva en el Acuerdo de pensiones de 2001 tenía entre sus objetivos ayudar a que los superávits de cotizaciones que se generan en etapas de menor presión demográfica pudiesen ser utilizados en los momentos en los que aquella crecía, de modo que gracias a estos recursos la necesidad de transferencias del Estado se pudiese

modular durante un lapso de tiempo relevante; con lo que en las primeras etapas de desajuste financiero se facilitaba el cumplimiento de la garantía pública de transferencias que requiriese el sistema. Para ello, la Ley reguladora del Fondo de Reserva establecía unas reglas limitativas en la disposición del mismo, de modo que se preveía que en el momento en el que se comenzase a necesitar un flujo de financiación adicional, ésta se consiguiese en una parte utilizando el Fondo de Reserva y en el resto mediante transferencias del Estado.

Sin embargo, la crisis económica de 2008 comenzó a desplegar graves efectos sobre el sistema de Seguridad Social (caída de ingresos por cotizaciones sociales debidos a la destrucción de empleo y el proceso de devaluación salarial por el que se apostó como herramienta para mejorar la competitividad de las empresas y la economía española, reduciendo la retribución las personas asalariadas, instrumentado en gran medida gracias a la reforma laboral de 2012) mucho antes de que comenzasen a llegar a la edad de jubilación cohortes significativas de la generación del baby-boom.

En este contexto, los gobiernos del Partido Popular optaron, en un contexto de incremento del déficit y deuda públicos, porque los primeros déficit del sistema derivados principalmente de la crisis económica se financiasen exclusivamente con cargo al Fondo de Reserva, debilitando completamente el fin para el que fue creado, sin que se pusiesen en marcha transferencias significativas desde el Estado. Ello ha provocado que los recursos del Fondo de Reserva (que llegaron a alcanzar cerca de 70.000 millones de euros) se consumieran de forma anticipada en su práctica totalidad entre 2012 y 2019¹, con lo que hoy ya no disponemos del “colchón de tiempo” que garantizaba este mecanismo precisamente cuando ya sí comienza a jubilarse la generación del baby-boom.

Así las cosas, el sistema de pensiones se enfrenta a la antesala de la primera etapa de tensión demográfica con la necesidad de activar, de forma singularmente ambiciosa, la segunda dimensión del principio de separación de fuentes, la relativa a la garantía pública que el Estado debe asumir.

El Acuerdo de Diálogo Social da respuesta expresa a esta situación reiterando el compromiso del Estado como garante público del sistema de Seguridad Social mediante la realización de las correspondientes transferencias y, además, concretando este compromiso en un listado de conceptos de gasto respecto de los que se deben realizar las transferencias cuantificadas en las próximas Leyes Generales de Presupuestos del Estado².

En concreto, el conjunto de medidas que se acuerda transferir como financiación adicional suponen aproximadamente un 2% del PIB, una cuantía que se sitúa en el entorno de la mitad de los recursos adicionales que se estiman precisará el sistema para garantizar su equilibrio financiero en el año 2050, y que se consignan ya de manera expresa y estable en el tiempo.

El listado de transferencias que se acuerdan en este momento dan respuesta a la doble premisa con la que se establece el principio de separación de fuentes, asumiéndose desde la imposición general algunas prestaciones y medidas de naturaleza no contributiva que aún se financiaban

¹ En la actualidad los recursos del Fondo de Reserva ascienden a 2.138 millones de euros (dato 14 de marzo de 2021).

² Una parte de estas medidas ya se recogían en los PGE-2021, como se hace constar en el acuerdo y apoyado por CCOO, conscientes de las dificultades para constituir mayorías parlamentarias que aprueben los presupuestos anuales en el actual marco político.

con cotizaciones sociales (reducciones, complementos asistenciales, ...), y estableciendo una serie de referencias genéricas que tienen como objetivo concretar contablemente el compromiso del Estado para garantizar una financiación adicional, suficiente y sostenida.

En cualquier caso, esta garantía de transferencias del Estado y el papel del mismo como garante público del sistema de pensiones deberán ir acompañados en un futuro próximo, como hemos manifestado reiteradamente y el propio Gobierno de España ha comprometido ante la Unión Europea, con avances significativos en una reforma fiscal intensa, progresiva y suficiente que recorte la distancia que actualmente presenta nuestro país y nos equipare, en cuanto a capacidad de desarrollar políticas públicas, con los países de nuestro entorno en la UE y eurozona, contando con unos ingresos fiscales comparables a los suyos³.

Valga en este sentido un breve apunte para recordar que la brecha de aportación fiscal que presenta España respecto de la que tiene la media de la Eurozona ronda los 7-8 puntos del PIB, que es básicamente el doble de la estimación de financiación adicional completa que precisará nuestro sistema de pensiones para garantizar su sostenibilidad en el momento de mayor tensión demográfica, en el entorno del año 2050.

³ Puede consultarse la propuesta de reforma fiscal realizada por CCOO en 2020 en la dirección web: <https://www.ccoo.es/8e86f3b8536fea6fa98d23fd60760f54000001.pdf> así como el resto de materiales en: https://www.ccoo.es/noticia:424798--CCOO_propone_una_profunda_reforma_tributaria_%E2%80%9CNecesitamos_una_estructura_fiscal_sana_y_eficiente%E2%80%9D&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95

Cuadro 2

Listado de transferencias del Estado comprometidas en el Acuerdo de DS para la plena implantación del Principio de separación de fuentes

CONCEPTO	Millones euros
Conceptos ya financiados por transferencia del Estado en PGE-2021	
Transferencia para la financiación de la prestación contributiva de nacimiento y cuidado de menor	2.785
Transferencia para financiar reducciones en la cotización a la Seguridad Social	1.779
Subvenciones implícitas a REM, SEA, contratos formación	996
Complemento para reducir la brecha de género	788
Integración de lagunas	450
Jubilación anticipada sin coeficiente reductor y sin cotización adicional	371
Pensiones en favor de familiares	373
Cuantía equivalente a 2 puntos de cotización por otros conceptos de naturaleza no contributiva	6.387
Conceptos a incorporar dentro de la transferencia para financiar otros conceptos en cumplimiento de la recomendación primera del Pacto de Toledo 2020	
Coste de la pensión de jubilación anticipada involuntaria en edades inferiores a la edad ordinaria de jubilación.	2.010
Complementos de prestaciones contributivas, sujetos a límite de ingresos.	3.444
Cuantía equivalente a 1 punto de cotización por otros conceptos de naturaleza no contributiva	3.193

Fuente: Acuerdo DS Pensiones mayo 2021

- Nuevo sistema de cotización por ingresos reales y mejora de la protección social en el RETA

Las medidas de mejora de ingresos de carácter contributivo deben partir necesariamente de una revisión de los parámetros con los que se ha definido el modelo de cotización de los diferentes regímenes del sistema de Seguridad Social.

Dentro de los parámetros sobre los que cabría operar, destacan los relacionados con las bases de cotización. De su definición dependen en buena medida tanto los ingresos contributivos con los que puede contar el sistema, como el alcance de la acción protectora (cuantía de las prestaciones) que finalmente se garantiza a las personas trabajadoras.

Nuestro modelo de cotización se caracteriza por haberse establecido de forma dual con unas reglas diferentes en función de si se trata de trabajadores por cuenta ajena o trabajadores por cuenta propia.

Así, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena, el modelo establece una base de cotización vinculada a los ingresos salariales que tiene cada persona. Adicionalmente, se prevé el establecimiento de una base mínima, relacionada con la cuantía del salario mínimo, y una base

máxima, que implica que no se consideran a los efectos de cotización la parte de salario que supera dicha cifra.

En comparación, como elemento distintivo más relevante del sistema de cotización de los trabajadores por cuenta propia destaca que, si bien comparte algunas características con el descrito antes (existencia de base mínima y base máxima), se establece la libre elección de bases de cotización, desvinculadas legalmente de los ingresos reales de cada persona trabajadora.

Esta singularidad tiene varias consecuencias. De un lado, supone un trato diferenciado respecto de las obligaciones de contribución que tienen atribuida las personas trabajadoras en función de su régimen de encuadramiento, lo que afecta tanto a la equidad del sistema como incluso a la equidad interna del propio RETA.

De otro lado, la libre elección de bases de cotización suele tener como resultado que la mayoría de trabajadores (más del 80%) optan por cotizar por la base mínima, de modo que el sistema ve teóricamente minorados los ingresos que podría reunir y los propios trabajadores ven consecuentemente reducidas las cuantías de las prestaciones a las que generan derecho, lo que afecta a la suficiencia y la adecuación de las prestaciones del sistema. A esta situación también contribuye adicionalmente el hecho de que la base mínima de cotización del RETA se haya establecido en una cuantía inferior a la del Régimen General, un fenómeno inédito hasta ahora y que viene produciéndose desde el año 2019.

El acuerdo de diálogo social busca corregir este trato desigual y sus consecuencias, tanto respecto de los ingresos del sistema como sobre la calidad de las prestaciones que el sistema reconoce a las y los trabajadores autónomos.

Sobre la base de garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras autónomas cotizan por los ingresos que realmente perciben, se ha acordado la puesta en marcha de un nuevo modelo de cotización por ingresos reales que comenzará a implantarse partir del año 2023 e irá desplegando progresivamente el nuevo esquema de cotización hasta que en el año 2031 esté plenamente implantado.

El acuerdo prevé que durante 2021 se culminen los trabajos de colaboración ya iniciados entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Agencia Tributaria para poder disponer de las herramientas que permitan determinar los ingresos reales de las y los trabajadores autónomos. Y durante 2022 comenzarán a aplicarse las obligaciones de comunicación de ingresos reales por parte de este colectivo de trabajadores, aunque sin efectos económicos, con el objetivo de testar el modelo y ultimarlos para su implantación efectiva.

Como se ha señalado, la implantación efectiva del nuevo modelo de cotización por ingresos reales comenzará en 2023 y se desplegará en un periodo transitorio de 9 años hasta su implantación definitiva y plena en 2031. En el primer ejercicio de implantación se prevé que las y los trabajadores encuadrados en el RETA puedan elegir la base de cotización que previsiblemente se ajuste a sus ingresos reales entre varios tramos posibles, con la posibilidad añadida de revisar esta decisión cada 2 meses (6 veces en el total del año) y una regularización anual de bases y cuotas en función de los ingresos reales que finalmente se han registrado. De este modo, si llegado final de año, la persona ha cotizado por debajo de sus ingresos reales, deberá hacerlo por la diferencia y, si lo ha hecho por encima, podrá optar por recuperar el exceso de cotización o dejarlas efectuadas.

El acuerdo prevé de forma expresa que, durante el periodo transitorio de implantación, este proceso estará sujeto a revisiones periódicas cada tres años en las que las organizaciones empresariales y sindicales, y las asociaciones de autónomos podrán decidir, junto al Gobierno, la aceleración del calendario. Por tanto, nueve años máximo de periodo transitorio que, si así se acuerda, podrán ser menos.

La implantación de un modelo de cotización por ingresos reales implica la supresión de la libre elección de bases por parte del trabajador, de modo que quienes tengan ingresos comprendidos entre la base mínima y la base máxima deberán cotizar por los mismos. En el acuerdo se establece la inclusión de la referencia de “rendimientos fiscales” de modo que con ella quepa establecer cómo han de calcularse los “ingresos reales” que se derivan de la actividad de trabajo autónomo y se establezca así la base de cotización correspondiente.

En el caso de que una persona tenga ingresos reales inferiores a la base mínima de cotización, el nuevo modelo prevé la minoración correspondiente de la cuota. En este sentido se ha previsto para estas personas el mantenimiento de la base mínima de cotización durante un plazo de 2 años. En este punto radica uno de los elementos que con toda probabilidad deben ser abordados con carácter prioritario en la comisión de seguimiento de este acuerdo, en nuestra opinión haciendo avanzar el esquema planteado en dirección a garantizar el mantenimiento de la base mínima de cotización para quienes tienen ingresos inferiores a la misma, durante un periodo que puede ser mayor, de forma que no se produzca deterioro de su protección social, con adecuados mecanismos de control, y estableciendo en estos casos un sistema de bonificaciones en la cuota vinculadas a medidas de transparencia fiscal en la declaración de ingresos reales.

Uno de los elementos introducidos en el acuerdo para facilitar la implantación del nuevo modelo durante el periodo transitorio consiste en el establecimiento de un esquema de reducción de cuotas creciente en el tiempo, de modo que se alcanzarán las cuotas más bajas en el momento de la plena implantación en el año 2031 o anterior, en su caso.

Precisamente para garantizar la mejor protección del sistema para con los trabajadores autónomos, el acuerdo prevé la equiparación progresiva de la base mínima con la que tiene establecida del Régimen General y que en el plazo de doce meses se abordarán las diferencias de acción protectora entre ambos regímenes con el objetivo de lograr una protección social equiparable entre los mismos.

El Acuerdo recoge todo este paquete de medidas en los siguientes términos:

-En cumplimiento de la recomendación 5ª del Pacto de Toledo, con objeto de mejorar y reforzar el sistema de protección de este Régimen y su financiación, se acuerda establecer un sistema de cotización basado en los rendimientos reales declarados fiscalmente. La implantación de esta modificación se hará a partir del 1 de enero de 2022 de forma gradual, con objeto de permitir la más adecuada definición de los mismos y las adaptaciones técnicas necesarias por parte de la Hacienda Pública y de la propia Seguridad Social. En concreto, el nuevo sistema se aprobará en 2022, sin producir efectos económicos hasta 2023; y el despliegue será progresivo hasta un máximo de nueve años, con revisiones periódicas cada tres años en las que las organizaciones empresariales y sindicales, y las asociaciones de autónomos podrán decidir, junto al Gobierno, la aceleración del calendario.

-Aquellos autónomos cuyos rendimientos fiscales derivados de la actividad por cuenta propia estén por encima de la actual base mínima de cotización del RETA cotizarán por los mismos. Esta base mínima se equiparará progresivamente a la del Régimen General de la Seguridad Social.

-Los autónomos que tengan rendimientos fiscales declarados inferiores a la base mínima de cotización vigente cotizarán por los mismos. Sin perjuicio de ello, a efectos de la acción protectora se reconocerá la base mínima correspondiente durante un periodo máximo de dos años.

-Se prevé que los trabajadores autónomos elijan provisionalmente su base de cotización (entre varios tramos posibles) en función de previsiones de rendimientos. Con la posibilidad de modificar su elección seis veces a lo largo del año para ajustarla a sus rendimientos.

-Si existen diferencias una vez hecha la regularización anual, el trabajador deberá proceder a su ingreso en caso de haber cotizado menos de lo que le correspondía; y podrá solicitar la devolución si la cotización realizada fue superior.

-Durante el periodo transitorio, se establecerá una cotización intermedia por tramos cuyo número se irá incrementando progresivamente.

-En el plazo de doce meses, y en cumplimiento del mandato de la recomendación 4ª del Pacto de Toledo, se abordarán las diferencias de acción protectora entre el Régimen General y el RETA con el objetivo de lograr una protección social equiparable entre estos dos regímenes

La implantación de este nuevo sistema de cotización por ingresos reales exigirá llevar a cabo una evaluación rigurosa respecto de los efectos que el mismo desplegará en relación a los ingresos por cotizaciones de las personas que acrediten menores ingresos (y, por tanto, respecto del alcance que debe tener las respectivas bonificaciones que equilibren dicho efecto). De igual modo, este estudio debe también medir los efectos fiscales que el nuevo sistema de cotización probablemente desplegará en el conjunto del sistema tributario, derivados de los cambios de comportamiento que se producirán como consecuencia de la mejora de los mecanismos de transparencia fiscal que se derivarán del mismo.

- Bases máximas de cotización

Como ya se ha comentado, junto con la cotización por ingresos reales de las y los trabajadores autónomos, en la actuación sobre las bases máximas de cotización radica la principal medida de mejora de ingresos contributivos que ha de definirse y de la que cabe esperar impactos relevantes tanto en la mejora de ingresos del sistema como en el incremento de la acción protectora de las personas trabajadoras afectadas por la base máxima.

En el proceso de diálogo social la resistencia empresarial a abordar esta cuestión, unida a la voluntad manifestada por el Gobierno y las organizaciones sindicales de ponerla en marcha, se ha resuelto llevando el debate sobre esta materia a una segunda fase de negociación, a implementar en 2022. No obstante, además de los objetivos compartidos expresados en el párrafo anterior, su evidente implicación con alguna de las medidas de adecuación voluntaria de la edad efectiva y legal de jubilación, que se han acordado y se desarrollan en el apartado siguiente de este documento, hacen de esta pieza una condición necesaria de esta reforma que

tendrá que aprobarse en los próximos meses. Así ha sido recogido por el Gobierno de España en el Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, presentado ante la Unión Europea.

Su demora, aún indeseada para nosotros, no puede ocultar el valor de que este primer acuerdo relevante en 10 años, en el seno del Diálogo Social en materia de pensiones, cuente con el apoyo de todos los interlocutores sociales y una mayoría parlamentaria, esperamos que amplia, como lo ha sido la que ha aprobado las Recomendaciones de la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo en noviembre de 2020.

4. Adecuación voluntaria de la edad efectiva y legal de jubilación mediante incentivos/desincentivos

Los objetivos específicos que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) planteaba en relación a esta línea de actuación en el acuerdo eran principalmente dos. Uno relacionado con la edad efectiva de jubilación, y un segundo referido a la cuantía de las pensiones derivadas de jubilación anticipada.

El debate de los objetivos planteados en materia de edad efectiva de jubilación

Respecto de la edad efectiva de jubilación, el MISSM planteaba el objetivo genérico de conseguir un retraso significativo en la edad efectiva de jubilación anticipada; centrandose su propuesta en actuaciones sobre distintas modalidades de jubilación, de manera prioritaria sobre la modalidad voluntaria, pero también actuando sobre la jubilación anticipada por trabajos penosos, la jubilación forzosa, la jubilación demorada, la jubilación parcial (posteriormente retirada por el MISSM que quería endurecer más el acceso a esta figura, ante la falta de acuerdo al respecto) y la jubilación activa. La propuesta del MISSM se ceñía en todo momento a la reforma paramétrica de determinados elementos de estas modalidades de jubilación, renunciando a actuar sobre la edad legal de jubilación.

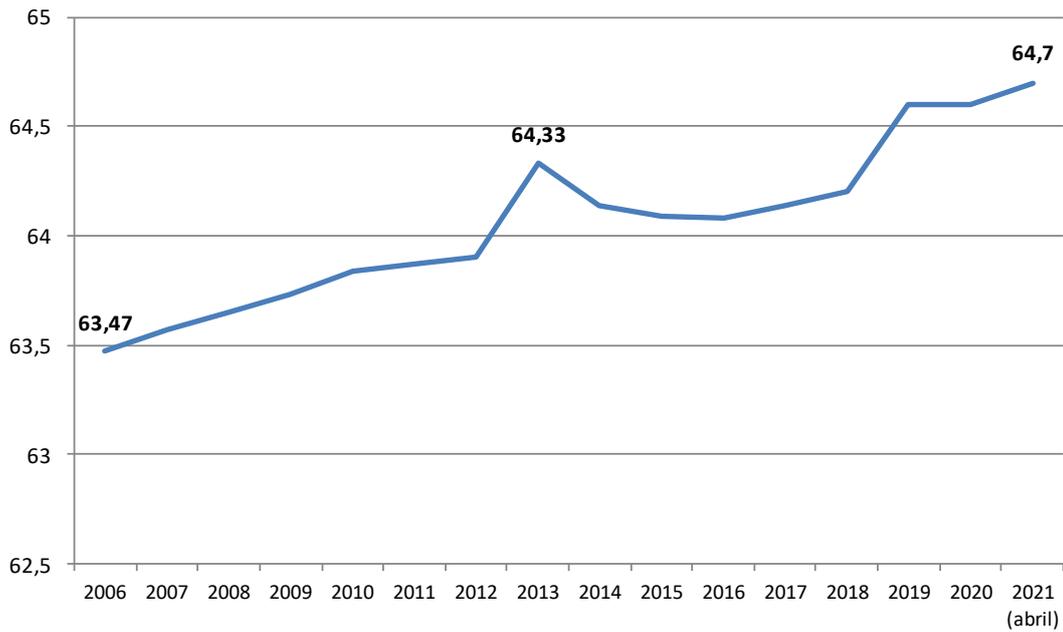
Nuestro modelo de jubilación flexible es útil para conseguir los objetivos planteados

Desde CCOO, junto con el resto de interlocutores sociales, hemos planteado la negociación poniendo en valor el resultado que ha tenido el modelo de jubilación flexible puesto en marcha a partir del Acuerdo de pensiones de 2001 y que ha permitido hacer compatible el alineamiento voluntario de la edad efectiva y legal de jubilación con el mantenimiento y profundización del derecho a la jubilación anticipada. La clave de este modelo radica en un marco de incentivos y desincentivos que permite a las personas trabajadoras adaptar las distintas modalidades de jubilación que existen a las necesidades y posibilidades que cada carrera de cotización.

Así, nuestro modelo de jubilación flexible ha sido capaz de alinear la edad efectiva y legal de jubilación tal y como se muestra en el gráfico siguiente, al mismo tiempo que ha venido garantizando el derecho a la jubilación anticipada y que, por ejemplo, en 2020 ha supuesto el 40% de las nuevas altas de jubilación.

Gráfico 5

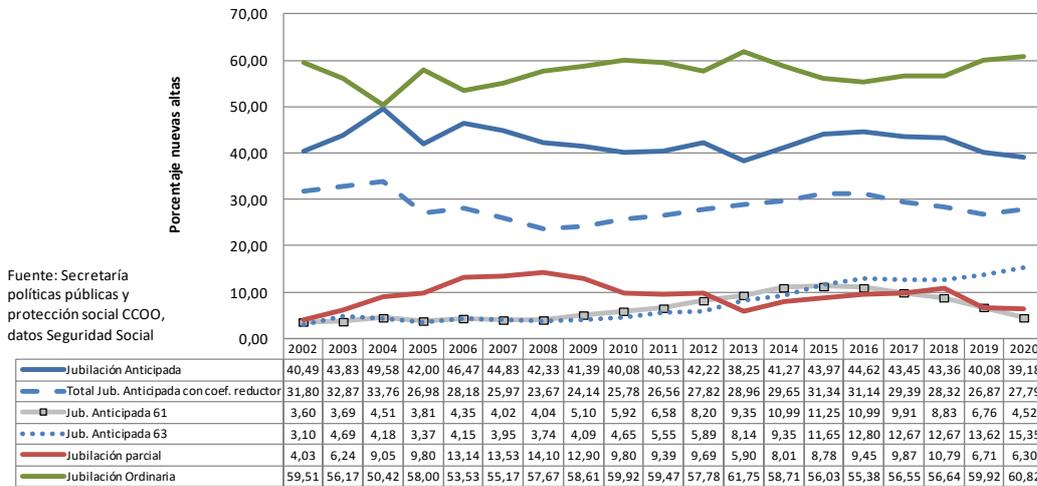
Edad efectiva jubilación



Fuente: Seguridad Social

Gráfico 6

Modalidad nuevas altas pensión jubilación - Total Sistema



Fuente: Secretaría políticas públicas y protección social CCOO, datos Seguridad Social

De este modo, desde CCOO, junto al resto de interlocutores sociales, hemos planteado la conveniencia de seguir profundizando en este modelo de jubilación flexible prioritariamente reforzando los instrumentos de incentivo (muy especialmente) y desincentivo, al tiempo que se mejora para mejorar la coherencia interna del propio modelo.

Aprovechar la oportunidad para corregir el problema de los “falsos voluntarios”

Como hemos señalado anteriormente, el actual diseño del modelo de jubilación flexible presenta algunas incoherencias internas que conviene corregir para poder garantizar el principio de igualdad de trato en situaciones equiparables.

En concreto, destaca el hecho relacionado con las causas que dan derecho al acceso a la modalidad de jubilación anticipada involuntaria, actualmente vinculados a la extinción objetiva del contrato de trabajo en unos casos concretos⁴, pero no en todos.

De modo que un número significativo de personas que pierden el empleo de manera involuntaria, pero por causas diferentes a las establecidas en la redacción actual de la Ley, se ven obligadas a acceder a la modalidad anticipada voluntaria.

Este hecho supone que las personas afectadas por esta situación, pese a haber salido involuntariamente del mercado de trabajo, ven retrasada la opción de poder acceder a la jubilación durante, al menos 2 años, de modo que durante este periodo un número relevante de ellos se ven abocados a protegerse exclusivamente mediante el subsidio de desempleo (de cuantía singularmente baja), y acceden finalmente a una modalidad de pensión con coeficientes reductores más altos, por tanto, acceden a una pensión algo más baja.

Cuadro 3

Situación de acceso nuevas altas Jubilación anticipada Voluntaria

Situación de acceso	Total casos MCVL	% casos MCVL
ACTIVO Y CONV. ESP.	1.050	59,02
PRESTACIÓN DESEMPLEO	193	10,85
SUBSIDIO DESEMPLEO	206	11,58
FUNCIONARIOS	330	18,55
Total casos MCVL	1.779	100,00

Fuente: elaboración propia CCOO a partir datos MCVL-2019

⁴ Actualmente están regulados en el art. 207.1.d LGSS en los siguientes términos: “las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

1.^a El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.^a El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

4.^a La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

5.^a La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En 2019 (último dato publicado por la Muestra Continúa de Vidas Laborales –MCVL-), al menos el 23% de las nuevas altas de jubilación de la modalidad voluntaria fueron personas que podrían calificarse de “falsos voluntarios” ya que su situación previa a la jubilación era la de la situación legal de desempleo, lo que implica una resolución del contrato por causa no imputable a la libre decisión del trabajador/a. De ellos, aproximadamente la mitad accedieron a la jubilación desde una prestación contributiva de desempleo, y la otra mitad lo hizo desde el subsidio por desempleo para mayores de 52 años.

Esta situación, como decíamos, supone un trato desigual para personas que se encuentran en situaciones equiparables por haber perdido su empleo por causa ajena a su voluntad; caso, por ejemplo, de quienes ven extinguido su contrato por incumplimiento grave del empresario o como consecuencia de la modificación sustancial de condiciones laborales, finalización de contratos temporales, etc.

Objetivos acordados en relación a la edad efectiva de acceso a la jubilación

Los debates mantenidos en la Mesa de diálogo social a partir de la información señalada antes han posibilitado reorientar los objetivos originalmente planteados por el MISSM, y definirlos en el acuerdo en los siguientes:

- ✓ Renuncia expresa a actuar sobre edad legal de jubilación, utilizando en su lugar medidas que profundicen en el modelo de incentivos y desincentivos, mejorándolo con carácter general.
- ✓ Mejora generalizada en el acceso a la jubilación anticipada involuntaria, que permite anticipar hasta 4 años (48 meses) el acceso a la jubilación en determinadas circunstancias, que ahora se amplían.
- ✓ Impulso del retraso voluntario de, al menos, 2 meses en la edad efectiva de jubilación anticipada voluntaria, mediante la mejora de incentivos a partir del mes 22 (23 en las carreras de cotización más largas) y desincentivos en los meses 24 de forma más sensible y 23 de forma muy moderada y para las carreras de menos de 44,5 años cotizados).
 - En resumen, los coeficientes reductores por jubilación anticipada voluntaria mejoran de forma generalizada y en todos los casos a partir de los 22 meses de anticipo, dando lugar a una pensión superior a la que se deriva de la legislación previa a la reforma. Se mantienen igual o mejoran también en los meses 24 y 23 de las carreras más largas (44,5 años cotizados), y son peores que los actuales en el mes 24 (sensiblemente) y 23 (de forma muy moderada) para las carreras de cotización inferiores a 44,5 años.

- Lo anterior, unido al incremento de personas que van a poder acogerse a la jubilación anticipada involuntaria, que también se regula en este acuerdo, llevarán a las personas que se jubilan anticipadamente de forma voluntaria a hacerlo en lugar de en el periodo máximo de 24 meses actual, a 24, 23 (en algunos casos) o 22, en todos los casos, con mejora de su pensión.
- Aprovechar que ahora los coeficientes mejoran mensualmente (en lugar de anualmente como ocurría hasta el Acuerdo de Pensiones de 2011, o trimestralmente como se acordó en aquel momento) da una capacidad individual de decisión sobre la fecha de jubilación que nos lleva a estar convencidos de que la inmensa mayoría de las personas, mejorarán su pensión con la nueva regulación que ahora se acuerda.
- ✓ Entre los elementos de mejora de la coherencia interna del modelo de jubilación flexible, destacan los que buscan corregir algunas lagunas de acceso y mejorar las condiciones del conjunto de modalidades de jubilación anticipada, tales como los siguientes:
 - Ampliación de las causas de acceso a la modalidad anticipada involuntaria, incluyendo nuevas causas objetivas de extinción del contrato de trabajo que aún se encontraban excluidas.
 - Reducción generalizada de los coeficientes reductores, tradicionalmente calculados por encima del “coeficiente de equilibrio”; alcanzando esta mejora a la totalidad de los coeficientes aplicados a la modalidad anticipada involuntaria y a la mayoría de los que se aplican en la modalidad anticipada voluntaria entre los meses de anticipo 22 y 4.
 - Garantizando el acceso a los coeficientes más bajos reconocidos en la modalidad anticipada involuntaria para desempleados de larga duración (beneficiarios de subsidio de desempleo) que sin embargo se ven obligados a acceder desde la modalidad anticipada voluntaria.

A partir de estos objetivos compartidos por los firmantes del Acuerdo, se han concretado una batería de medidas en cada una de las modalidades de jubilación, que se presentan en los apartados sucesivos.

El debate de los objetivos planteados en materia de la cuantía de jubilación anticipada

Los objetivos planteados por el MISSM en relación a las cuantías de pensión se centraban en buscar actuaciones que impidiesen la posible capacidad de “planificación” desde las modalidades de jubilación anticipada en los casos de pensiones más altas. Así como, adicionalmente, la reducción de las cuantías de todas las pensiones de jubilación anticipada singularmente altas (entendiendo por tales las generadas por personas con bases reguladoras superiores a la pensión máxima), por considerar el modelo “regresivo”.

No existe un problema de “planificación” generalizado en la jubilación anticipada

La posición mantenida por CCOO en la Mesa de diálogo social comparte la idea de que debe evitarse cualquier “planificación” sobre el sistema público de Seguridad Social que tenga como objetivo una utilización inadecuada e insolidaria de sus reglas para conseguir una prestación lo más alta posible a partir de una aportación intencionadamente baja. Sin embargo, a nuestro juicio, no todos los comportamientos que se producen en relación a las pensiones de jubilación anticipada tienen este componente de planificación insolidaria.

Las dos principales modalidades de jubilación anticipada, por volumen de utilización, son la involuntaria y la voluntaria, y ambas cumplen una función social específica. La modalidad involuntaria (creada en el Acuerdo de pensiones de 2001) está reservada a quienes pierden su empleo en la última etapa de su vida profesional y no pueden volver a reincorporarse al trabajo, de modo que su utilización está íntimamente ligada al ciclo económico (se utiliza más cuanto más larga y más intensa son los momentos de recesión).

Por su parte, la modalidad voluntaria (creada en el Acuerdo de pensiones de 2011) está diseñada en el contexto de un modelo de jubilación flexible, en el que también se han diseñado fórmulas de jubilación demorada voluntaria, y en los que el anticipo está vinculado a una minoración relevante de la cuantía de pensión y a exigentes requisitos de cotización previa.

Los datos de la MCVL muestran que las personas que acceden a la jubilación anticipada involuntaria lo hacen en la mitad de los casos (46,7%) desde la fecha de anticipo máxima (48 meses ó 16 trimestres, en aplicación de los tramos actualmente en vigor), incorporándose progresivamente el 90% de las personas que se ven obligadas a utilizar esta modalidad de jubilación en los años 4 y 3 de anticipo. Ello da muestra de la función social que cumple esta modalidad de jubilación, que de otra manera quedarían desprotegidos, o infra-protegidos en el mejor de los casos, tras haber sido expulsados del mercado de trabajo de forma anticipada.

Cuadro 3

Carera de cotización acreditada y tiempo de anticipo en la Jubilación anticipada Involuntaria

Nº Trimestres anticipo	Carrera de cotización (años + meses)				Total
	<38+6	38+6 - 41+6	41+6 - 44+6	>44+6	
1	0,36%	0,00%	0,00%	0,55%	0,91%
2	0,73%	0,00%	0,00%	0,18%	0,91%
3	0,73%	0,18%	0,36%	0,18%	1,46%
4	0,36%	0,36%	0,55%	1,28%	2,55%
5	0,00%	0,00%	0,18%	0,73%	0,91%
6	0,55%	0,00%	0,73%	1,28%	2,55%
7	0,73%	0,73%	0,18%	0,18%	1,82%
8	2,01%	2,01%	5,47%	5,11%	14,60%
9	0,36%	1,28%	0,55%	0,91%	3,10%
10	0,55%	0,18%	1,28%	2,01%	4,01%
11	0,36%	0,18%	0,55%	0,73%	1,82%
12	1,64%	1,46%	2,01%	2,74%	7,85%
13	0,91%	0,36%	0,55%	0,55%	2,37%
14	0,00%	0,18%	1,64%	1,82%	3,65%
15	1,64%	1,28%	0,91%	0,91%	4,74%
16	8,76%	10,58%	17,34%	10,04%	46,72%
Total	19,71%	18,80%	32,30%	29,20%	

Fuente: elaboración propia CCOO, datos MCVL-2019

Por su parte, las personas que acceden a la jubilación anticipada voluntaria lo hacen en la mitad de los casos (51,5%) desde la fecha de anticipo máxima (24 meses u 8 trimestres, en aplicación de los tramos actualmente en vigor), pero la otra mitad hace un uso de esta modalidad muy equilibrado en el tiempo, de modo que el perfil de incorporación a la jubilación que se consigue con ella se extiende de forma bastante estable a lo largo de los 22 meses anteriores a la edad ordinaria de jubilación.

Cuadro 4

Carera de cotización acreditada y tiempo de anticipo en la Jubilación anticipada Voluntaria

Nº Trimestres anticipo	Carrera de cotización (años + meses)				Total
	<38+6	38+6 - 41+6	41+6 - 44+6	>44+6	
1	1,45%	34,00%	0,78%	0,39%	2,97%
2	1,34%	0,73%	1,06%	1,68%	4,81%
3	1,29%	1,29%	1,68%	1,68%	5,93%
4	2,41%	2,63%	2,74%	3,97%	11,75%
5	0,95%	1,57%	1,06%	1,12%	4,70%
6	2,07%	1,51%	2,74%	2,24%	8,56%
7	2,29%	1,96%	2,80%	2,69%	9,74%
8	9,18%	12,81%	14,33%	15,22%	51,54%
Total	20,98%	22,83%	27,20%	28,99%	

Fuente: elaboración propia CCOO, datos MCVL-2019

En ambas modalidades de jubilación anticipada destaca el hecho de que se trata de personas que han realizado carreras de contribución singularmente elevadas, hasta el punto de que aproximadamente el 80% de estos jubilados acreditan carreras de cotización superiores al requisito de carrera completa (38 años y 6 meses).

Atendiendo a todos estos datos no cabe afirmar que hay un comportamiento de “planificación” generalizado en la forma en la que se utilizan las diferentes modalidades de jubilación anticipada. Antes al contrario, su utilización se ajusta fidedignamente a la función social que en cada una de ellas se ha definido, y cabría destacar en todo caso tanto las largas carreras de contribución que acreditan estas personas como la utilización equilibrada y responsable que se hace de las mismas.

No olvidemos, además, que los coeficientes reductores actuales, son financieramente beneficiosos para la Seguridad Social y no para las personas que se jubilan anticipadamente. Es decir, el beneficio de acceder a la pensión a una edad más temprana y, por tanto, cobrarla durante más tiempo, se ha compensado, hasta ahora, sobradamente, con la aplicación de coeficientes reductores que, calculados sobre una esperanza de vida media, suponen un ahorro neto para la Seguridad Social. Paga antes, pero una cantidad inferior a lo largo del periodo medio de cobro de una pensión.

El sistema no es “regresivo” y la aplicación de coeficientes sobre pensión inicial tendría un impacto injusto sobre las pensiones anticipadas involuntarias

CCOO no comparte la consideración de que nuestro sistema de pensiones sea propiamente “regresivo” en relación con las cuantías de la pensión por jubilación anticipada (si lo es en relación con las bases por las que se cotiza al excluir de cotización a una buena parte de los salarios más altos), y recuerda que las prestaciones están sujetas al equilibrio entre los

principios de adecuación (contributividad) y suficiencia (solidaridad), de modo que ambos deben respetarse. Por tanto, no podemos compartir el objetivo de la minoración lineal de las cuantías de las pensiones de jubilación anticipada más altas, en los términos en los que lo planteaba originalmente el MISSM.

Como elemento previo debemos señalar que la pretendida categorización que en algunos momentos se pretende hacer de las y los trabajadores que cotizan por bases altas, debe ser puntualizada, ya que no estamos hablando de “ricos” sino en realidad de personas con ingresos “medios” o “medios-altos”.

La propuesta original del MISSM suponía la aplicación de coeficientes reductores sobre la pensión inicialmente reconocida, y no sobre la base reguladora como ha establecido tradicionalmente nuestro modelo. Ello supondría en la práctica la minoración de la pensión reconocida a todas las personas que tengan una base reguladora de la pensión superior a la pensión máxima (2.704 €/mes).

El argumento esgrimido reiteradamente por el Ministro Escrivá y el MISSM es que esta medida afectaría sólo a las personas más “ricas” que, en el fondo, “planifican” la jubilación anticipada para conseguir mejores pensiones que el resto de trabajadores/as.

Sin embargo, el argumento del MISSM parte de una verdad a medias, ya que las personas que realmente se verán afectadas no son solo las más ricas, cuya afectación es menor en términos relativos, al contar con otras formas de retribución y mayor capacidad de ahorro, sino también las personas trabajadoras de ingresos medios, tal y como se puede comprobar en el cuadro siguiente al comprobar la equivalencia que tiene la base de cotización (que se realiza prorrateando todos los conceptos salariales por mensualidades naturales) y los salarios netos derivados de esas bases de cotización (descontados las cuotas de Seguridad Social a cargo del trabajador/a y el IRPF).

Cuadro 5

**Equivalencia Base de cotización /
Salario neto mensual**

Base de Cotización (€/mes) (x12 mensualidades)	Salario Neto (€/mes) (x14 pagas)
2.700	1.718
2.800	1.781
2.900	1.845
3.000	1.909
3.100	1.972
3.200	2.036
3.300	2.099
3.400	2.163
3.500	2.227
3.600	2.290
3.700	2.354
3.800	2.417
3.900	2.481
4.000	2.545

**Descuento Seguridad Social (6,4%) e IRPF (19,38%)*

Fuente: elaboración propia CCOO

En este sentido desde CCOO hemos de llamar la atención por el hecho de que la minoración de la calidad de las prestaciones que el sistema público de pensiones reconoce a las rentas medias, es precisamente un argumento que suelen esgrimir quienes defienden la sustitución de los sistemas de reparto, como el nuestro, por sistemas mixtos. De modo que el segmento público garantice un mínimo común a modo de “pensión zócalo”, y se establezca una complementariedad “obligatoria” del primero mediante instrumentos de previsión social complementaria basados en modelos de capitalización y/o ahorro individual.

Además de todo lo anterior, debemos llamar también la atención sobre el hecho de que quienes cotizan por salarios que superan la pensión máxima están realizando una aportación solidaria a favor del sistema (cotizan por salarios superiores a la pensión que percibirán). Una aportación, por cierto, que el sistema ha utilizado tradicionalmente para financiar el conjunto de instrumentos de solidaridad interna que se despliegan para mejorar las cuantías de pensión de los trabajadores/as más precarios (integración de lagunas, periodos reconocidos como cotizados, etc.)

La aportación solidaria implícita en la relación entre base y pensión máxima puede apreciarse de forma singularmente gráfica si tomamos en consideración las referencias establecidas para ambos conceptos en 2021. Así, la cuantía de la base máxima se ha establecido en 4.070 €/mes (48.850 €/año), mientras que la pensión máxima a la que generaría derecho sería de 2.704 €/mes (37.850 €/año). Esto significa que la pensión que recibirán estos trabajadores/as en el momento de la jubilación ordinaria será un 22,5% inferior a los salarios por los que han cotizado.

Por último, hemos de señalar que la aplicación de coeficientes reductores sobre la pensión inicialmente reconocida, en lugar de hacerlo sobre la base reguladora, en el caso de la modalidad de jubilación anticipada involuntaria tendría graves consecuencias sobre la cuantía de la pensión.

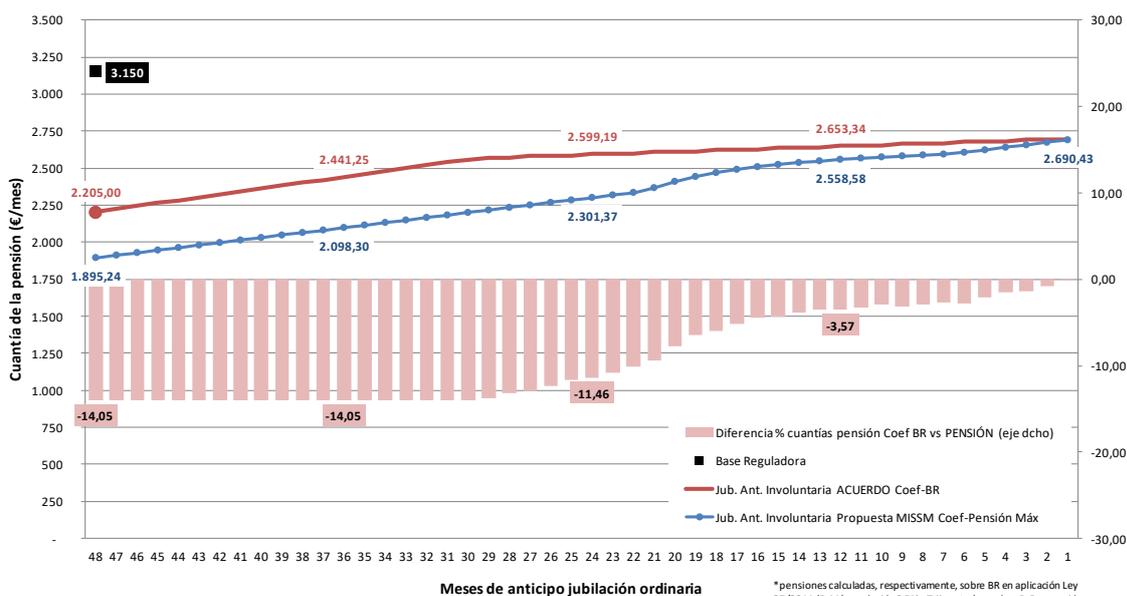
Hemos de recordar que, como hemos visto, estas personas necesitan acceder a la jubilación con el mayor anticipo temporal posible y, por tanto, deben asumir coeficientes reductores ya de por sí elevados.

En el caso, por ejemplo, de mayor impacto, pensemos en una persona con una carrera de cotización lo más alta posible (que haya estado siempre en base máxima de cotización). Este trabajador/a habrá generado derecho a una base reguladora de la pensión de 3.150 €/mes (la más alta que el sistema reconoce actualmente); si se ve obligado a adelantar su jubilación 4 años (48 meses), y tiene una carrera de cotización inferior a la carrera completa deberá asumir un coeficiente reductor del 30%; de modo que por aplicación de la legislación en vigor (coeficiente aplicado sobre base reguladora) la cuantía de su pensión será de 2.205 €/mes.

Sin embargo, de aplicar la fórmula propuesta por el MISSM esa misma pensión sería de 1.895 €/mes; esto es, un 14% más baja. La minoración del 14% se produce igualmente para todas las carreras de cotización, incluidas las más largas.

Gráfico 7

EFFECTO aplicación COEFICIENTES reductores sobre BASE REGULADORA vs PENSIÓN RECONOCIDA
 Jubilación anticipada Involuntaria (carrera cotización Menos 38+6 años) - (Cuantías pensión €/mes)



Queda patente que las pensiones derivadas de jubilación anticipada involuntaria ya tienen una minoración en la cuantía que es relevante, y en ningún caso puede sostenerse que la aplicación de las normas actualmente en vigor fomentan un modelo de pensión regresivo respecto de las pensiones que reconocen a estos trabajadores en relación a las que se reconocen a otros. Así como tampoco cabe concluir que las personas que se ven obligadas a jubilarse anticipadamente de forma involuntaria se benefician de ningún tipo de “planificación” insolidaria para con el sistema.

En apartados posteriores comprobaremos cómo impacta esta medida en el caso de la modalidad de jubilación anticipada voluntaria y analizaremos qué medidas se han instrumentado en el acuerdo para corregir dichos impactos.

El Acuerdo debe incorporar en la segunda fase medidas de garantía de la suficiencia de las Pensiones No Contributivas y las pensiones mínimas

Por último, hemos de señalar que desde CCOO hemos insistido en la Mesa de diálogo social en el hecho de que el Acuerdo debería incluir una referencia expresa a la necesidad de adoptar medidas orientadas a garantizar la suficiencia de las pensiones más bajas, singularmente las pensiones no contributivas y las pensiones mínimas. Es esta una materia que debe abordarse ahora o en la segunda fase de negociación, pero en cualquier caso en esta legislatura.

Objetivos acordados en relación a la edad efectiva de acceso a la jubilación

Los debates mantenidos en la Mesa de diálogo social a partir de la información señalada antes han posibilitado reorientar los objetivos originalmente planteados por el MISSM, y definirlos en el acuerdo en los siguientes:

- ✓ Actuación sobre la posible capacidad de “planificación” en las jubilaciones anticipadas voluntarias en los casos de pensiones más altas, sujeto a las siguientes garantías:
 - Periodo transitorio largo (2+10 años) y durante el mismo actuación sobre bases y pensiones máximas que impidan que nadie pueda cobrar una pensión inferior a la que hubiera tenido antes de esta reforma.
 - Inclusión de una Cláusula de salvaguarda que permita excluir de los efectos a quienes han sido despedidos individualmente o incluidos en un despido colectivo definido en el marco legislativo anterior a la entrada en vigor de esta reforma (previsiblemente enero de 2022, una vez culmine la tramitación parlamentaria) y a quienes, por tanto, se les había definido un itinerario de protección social hasta la jubilación definido con la legislación previa. Esta previsión sólo será de aplicación cuando sea más beneficiosa. Esta reforma, como ya ocurrió con la de 2011, puede ser también más beneficiosa en muchos casos que la precedente, especialmente al permitir elegir mes a mes el momento de acceso a la jubilación anticipada.
 - Garantía de no reducción de la cuantía por jubilación anticipada voluntaria conectada con medidas a implementar en el periodo transitorio de incremento de la aportación en forma de cotizaciones (incremento de las bases máximas) que, a su vez, posibilitarán un aumento de la cuantía de pensión ordinaria máxima, si optase por esta posibilidad.
- ✓ Mantenimiento de la relación de contributividad en todas las pensiones de jubilación anticipada (incluidas las de cuantía media y media-alta)
 - Exclusión de la actuación en la jubilación anticipada involuntaria
 - Exclusión de la actuación en colectivos “falsos voluntarios” que acceden a través de la jubilación anticipada voluntaria, cuando son desempleados de larga duración (beneficiarios durante, al menos, 3 meses del subsidio desempleo)
 - Garantía de no reducción de la cuantía por jubilación anticipada voluntaria conectada con medidas a implementar en el periodo transitorio de incremento de la aportación en forma de cotizaciones (incremento de bases máximas) que, a su vez,

posibilitarán un aumento de la cuantía de pensión ordinaria máxima, si optase por esta posibilidad⁵.

- ✓ Introducción de una triple garantía para asegurar que NADIE PIERDE por efecto de los nuevos requisitos establecidos respecto de la cuantía máxima de pensión en la modalidad voluntaria:
 - 1ª: Cláusula de salvaguarda. Los nuevos límites de pensión máxima no se aplicará a las personas que han extinguido su contrato por cualquier causa y no vuelvan a estar encuadrados en ningún régimen de seguridad social durante más de 12 meses, ni tampoco a quienes hayan concertado su salida en la empresa (por un despido colectivo –ERE-, convenio colectivo, acuerdo empresa, o concurso) antes de la entrada en vigor de la reforma (presumiblemente en 2022)⁶. Salvo claro está, que la nueva regulación les resulte más beneficiosa, para lo que se ha acordado su derecho de opción.
 - 2ª: Entrada en vigor y periodo transitorio condicionado. Los nuevos límites de pensión máxima entrarán en vigor sólo cuando se incrementen la base máxima y la pensión máxima, y lo harán en la medida en que dicho incremento absorba el efecto del nuevo límite de pensión máxima. En este sentido, además, se ha previsto una moratoria de 2 años para la entrada en vigor de la medida y, posteriormente, un periodo transitorio de 10 años en el que la medida se irá desplegando de forma progresiva.
 - 3ª: Garantía de doble cálculo. Para garantizar que nadie pierde con la reforma, se establece una fórmula de doble cálculo de la pensión para quienes se jubilan anticipadamente (con las reglas anteriores y las nuevas) y se reconoce la pensión más alta.
- ✓ Ampliación relevante del colectivo de personas que acceden a la jubilación anticipada involuntaria y de los colectivos de “falsos voluntarios”, que, aplicando los nuevos coeficientes reductores, mantendrán sin embargo las mismas reglas de cálculo que se establecieron en la Reforma de 2011, esto es, aplicación de los coeficientes reductores sobre la base reguladora y la limitación de pensión máxima mediante un coeficiente específico por importe del 0,5% por cada trimestre de anticipo.

⁵ Como vemos, varias de las medidas puestas en marcha en el acuerdo pretenden actuar sobre varios objetivos diferenciados pero complementarios entre sí, en los que juega un papel relevante una actuación relacionada con los comportamientos de las personas que acceden a estas modalidades de jubilación.

⁶ La concreción definitiva de esta fecha de corte se regulará en el texto legislativo en el que se apruebe la reforma.

- Jubilación anticipada involuntaria

El Acuerdo de pensiones ha reservado a esta modalidad de jubilación una serie de medidas orientadas a mejorar la coherencia interna del modelo de jubilación flexible incrementando los colectivos que pueden acceder a ella y mejorando las prestaciones que reconoce.

Dichas medidas son las siguientes:

Mejora generalizada de todos los coeficientes reductores

Se acuerda una mejora generalizada de todos los coeficientes reductores por efecto de dos medidas complementarias.

De un lado, por efecto de la mensualización de los coeficientes, lo que en comparación con el modelo trimestralizado previo, permite mejorar el efecto de los mismos en 2 de cada 3 meses.

Adicionalmente a esta mensualización, el Acuerdo ha reducido los coeficientes asociados a los meses de anticipo 22 a 4, como consecuencia de la reducción que se ha producido en los mismos en la modalidad anticipada voluntaria que se extiende ahora también a la modalidad involuntaria.

Cuadro 6. Nuevos coeficientes reductores Jubilación anticipada involuntaria

Nuevos coeficientes reductores Jubilación anticipada Involuntaria

Meses de anticipo de la jubilación ordinaria	Carrea de cotización			
	menos 38 años + 6 meses	menos 41 años + 6 meses	menos 44 años + 6 meses	44 años + 6 meses o más
48	30,00	28,00	26,00	24,00
47	29,38	27,42	25,46	23,50
46	28,75	26,83	24,92	23,00
45	28,13	26,25	24,38	22,50
44	27,50	25,67	23,83	22,00
43	26,88	25,08	23,29	21,50
42	26,25	24,50	22,75	21,00
41	25,63	23,92	22,21	20,50
40	25,00	23,33	21,67	20,00
39	24,38	22,75	21,13	19,50
38	23,75	22,17	20,58	19,00
37	23,13	21,58	20,04	18,50
36	22,50	21,00	19,50	18,00
35	21,88	20,42	18,96	17,50
34	21,25	19,83	18,42	17,00
33	20,63	19,25	17,88	16,50
32	20,00	18,67	17,33	16,00
31	19,38	18,08	16,79	15,50
30	18,75	17,50	16,25	15,00
29	18,13	16,92	15,71	14,50
28	17,50	16,33	15,17	14,00
27	16,88	15,75	14,63	13,50
26	16,25	15,17	14,08	13,00
25	15,63	14,58	13,54	12,50
24	15,00	14,00	13,00	12,00
23	14,38	13,42	12,46	11,50
22	13,75	12,83	11,92	11,00
21	12,57	12,00	11,38	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	3,75	3,50	3,25	3,00
5	3,13	2,92	2,71	2,50
4	2,50	2,33	2,17	2,00
3	1,88	1,75	1,63	1,50
2	1,25	1,17	1,08	1,00
1	0,63	0,58	0,54	0,50

* las celdas en color verde señalan los coeficientes que mejoran

* las celdas en color blanco señalan los coeficientes que se mantienen iguales

Coefficientes inferiores al “coeficiente de equilibrio” en carreras de cotización largas

El “coeficiente de equilibrio” es aquel que garantiza un efecto neutro respecto del tiempo que se adelanta la jubilación y el gasto que dicho anticipo supone al sistema, medido tomando en consideración tanto la cuantía de las prestaciones que percibirá como los ingresos por cotizaciones que dejará de realizar el trabajador/a que se jubila anticipadamente.

Dicho coeficiente de equilibrio se encuentra situado entre el 4,75% y el 5,5% por cada año de adelanto de la edad de jubilación, según los casos⁷.

Tradicionalmente los coeficientes reductores por jubilación anticipada han establecido coeficientes reductores en una cuantía bastante superior a esta referencia (entre un 6% y un 8%). De modo que este es el primer momento en el que se han establecido en nuestra legislación coeficientes inferiores al de equilibrio, con mayor incidencia para las carreras de cotización más largas.

Ampliación de las causas de acceso

Se acuerda la ampliación de las causas de acceso a la jubilación anticipada Involuntaria a todas las situaciones de extinción objetiva del contrato reguladas en los arts. 40.1, 41.3, 49.1.m, 50 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, referidas a:

- Traslado de trabajadores
- Traslado de cónyuges
- Decisión de la trabajadora víctima de violencia de género
- Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo
- Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario
- Otros incumplimientos graves del empresario
- Ineptitud sobrevenida
- Falta de adaptación a modificaciones técnicas
- Ejecución de programas públicos con consignación presupuestaria insuficiente

De este modo se reducen las situaciones de “falsos voluntarios” que eran expulsados del mercado de trabajo pero se veían obligados a acceder a la jubilación a través de la modalidad anticipada voluntaria.

Acceso a coeficientes reducidos para otros colectivos de “falsos voluntarios” (subsidio de desempleo)

Adicionalmente a la ampliación de causas que dan derecho al acceso a la modalidad anticipada involuntaria para algunos colectivos de “falsos voluntarios”, el Acuerdo incluye el acceso a los coeficientes reductores establecidos en la modalidad anticipada involuntaria para las personas desempleadas que procedan, al menos, durante 3 meses de ser beneficiarias del subsidio de desempleo y accedan a la jubilación mediante la modalidad voluntaria, sea cual sea la causa de extinción de contrato que en su día tuvieran y diera acceso a la prestación por desempleo.

⁷ Principalmente si se considera o no en el cálculo los ingresos por cotizaciones que el trabajador/a hubiese podido realizar hasta la jubilación ordinaria.

Se mantiene la aplicación de los coeficientes reductores sobre la base reguladora de la pensión y coeficientes diferenciados e inferiores sobre pensión máxima.

Se contempla el mantenimiento de la aplicación de los coeficientes sobre la Base reguladora, en los mismos términos que se establecía en la legislación anterior.

Asimismo, se mantienen los coeficientes reductores diferenciados e inferiores sobre pensión máxima, cuando esta es inferior a la base reguladora y pensión teórica reconocida, para esta modalidad de jubilación (coeficiente de un 0,5% por cada trimestre anticipo)

Servicio social femenino obligatorio

Se equiparan los derechos reconocidos por los periodos del servicio social femenino obligatorio a los que ya tenían los del servicio militar para acceder a las distintas modalidades de jubilación anticipada. De manera que estos periodos de tiempo, con un máximo de un año, computan a los efectos de acreditar el periodo de carencia necesario para acceder a esta modalidad de jubilación. Se equiparan así los derechos en esta materia entre hombres y mujeres, recogiendo en la Ley la doctrina que estábamos empezando a obtener en los tribunales.

- Jubilación anticipada voluntaria

El Acuerdo ha excluido de forma expresa la posibilidad de actuar sobre la edad legal de jubilación, de manera que se orienta a promover una aproximación voluntaria de la edad efectiva y legal en, al menos, 2 meses, confiando dicho efecto al resultado de aumentar los incentivos y desincentivos que ya existían en relación al adelanto de la edad de jubilación actuando de forma exclusiva en esta modalidad de acceso voluntario y mejorando, con carácter general, la regulación precedente.

- ✓ Se busca de esta forma conseguir el retraso voluntario de, al menos, 2 meses en la edad efectiva de jubilación anticipada voluntaria, mediante la mejora de incentivos a partir del mes 22 (23 en las carreras de cotización más largas) y desincentivos en los meses 24 de forma más sensible y 23 de forma muy moderada y para las carreras de menos de 44,5 años cotizados). Con ese fin:
 - Los coeficientes reductores por jubilación anticipada voluntaria mejoran de forma generalizada. En todos los casos a partir de los 22 meses de anticipo, dando lugar a una pensión superior a la que se deriva de la legislación previa a la reforma. Se mantienen igual o mejoran también en los meses 24 y 23 de las carreras más largas (44,5 años cotizados), y son peores que los actuales en el mes 24 (sensiblemente) y 23 (de forma muy moderada) para las carreras de cotización inferiores a 44,5 años.
 - Lo anterior, unido al incremento de personas que van a poder acogerse a la jubilación anticipada involuntaria, que también se regula en este acuerdo,

llevarán a las personas que se jubilan anticipadamente de forma voluntaria a hacerlo en lugar de en el periodo máximo de 24 meses actual, a 24, 23 (en algunos casos) o 22, en todos los casos, con mejora de su pensión.

- La mejora mensual de los coeficientes reductores de la pensión (frente a la necesidad hasta ahora de esperar un trimestre para mejorarlos, o un año, como ocurría hasta que lo redujo a cada trimestre el acuerdo de pensiones de 2011), incrementa sustancialmente la capacidad de decisión de cada persona y hace previsible que las decisiones de acceso a la jubilación lleven a optar por la mejora de la pensión (la renta del resto de su vida de la población pensionista), aprovechando las amplias opciones que esta reforma permite.

El Acuerdo ha excluido de forma expresa a los colectivos de “falsos voluntarios” de los efectos de la reforma (en unos casos permitiéndoles acceder a la modalidad de jubilación anticipada involuntaria, y en otros reconociéndoles los mismos coeficientes que en esa misma modalidad anticipada involuntaria).

La reforma concentra así sus efectos sobre los colectivos de trabajadores/as que realmente acceden a esta modalidad de jubilación con carácter voluntario (prioritariamente desde el empleo o, en su caso, desde fórmulas de protección social singularmente garantistas, como es el caso de programas de garantía de rentas asociados a convenios especiales que se negocian en el marco de convenios colectivos, acuerdos específicos o bien, cuando en peores condiciones se instrumentan a través de ERES y despidos colectivos, entre otras fórmulas).

Adicionalmente, respecto de los efectos previstos sobre las jubilaciones anticipadas voluntarias de cuantía más alta, se han establecido una serie de garantías que permiten que los trabajadores/as afectados puedan optar por incrementar la cuantía final de su pensión en el caso de jubilación ordinaria o, alternativamente, si optan por jubilarse anticipadamente, por no ver reducida la cuantía de la pensión a la que hubiesen tenido derecho con aplicación de la legislación anterior a la reforma.

Reordenación de los coeficientes reductores

Aumentan los coeficientes asociados a los meses de anticipo 24 (sensiblemente) y 23 (de forma leve) y, a cambio, se mejoran todos los coeficientes asociados a partir del mes 22 al 4 de anticipo.

Los coeficientes asociados a los meses 3 a 1 de anticipo resultan ligeramente más altos que los previos, como consecuencia de la fórmula matemática establecida para la determinación de los nuevos valores. Este hecho, que aparece en el Acuerdo ante una absurda inflexibilidad en este apartado del Ministerio de Seguridad Social, más por razones de discutible estética por su parte que por su consecuencia práctica, si bien resulta incoherente con el modelo que se pretende establecer, no despliega apenas efectos prácticos habida cuenta del escaso número de personas que optan por adelantar su jubilación en el último trimestre previo a la jubilación ordinaria. Ahora serán menos incluso y así debemos informar y asesorar a las personas que accedan a la jubilación en el futuro.

Los nuevos coeficientes reductores son los siguientes:

Cuadro 7. Coeficiente reductores jubilación anticipada voluntaria

Nuevos coeficientes reductores Jubilación anticipada Voluntaria

Meses de anticipo de la jubilación ordinaria	Carrea de cotización			
	menos 38 años + 6 meses	menos 41 años + 6 meses	menos 44 años + 6 meses	44 años + 6 meses o más
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,67	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

* las celdas en color verde señalan los coeficientes que mejoran

* las celdas en color rojizo señalan los coeficientes que se endurecen

* las celdas en color blanco señalan los coeficientes que se mantienen iguales

Las carreras largas de cotización no tienen penalización, sólo mejora en todos sus coeficientes

El Acuerdo ha excluido a los trabajadores/as con carreras de cotización más largas (más de 44 años y 6 meses) del aumento establecido en los meses 24 y 23 de anticipo, exclusivamente para esta modalidad de jubilación anticipada voluntaria.

De manera que este colectivo de trabajadores sólo registra una mejora en los coeficientes asociados a los periodos de máximo anticipo de la jubilación.

No hay penalización, solo mejora, en todos los coeficientes de las carreras de cotización más largas (más de 44,5 años cotizados)

Se excluye de los nuevos coeficientes reductores a los “falsos voluntarios” que perciben subsidio desempleo

Adicionalmente a la ampliación de causas que dan derecho al acceso a la modalidad anticipada involuntaria para algunos colectivos de “falsos voluntarios”, el Acuerdo incluye el acceso a los coeficientes reductores establecidos en la modalidad anticipada involuntaria para las personas desempleadas que sean, al menos, durante 3 meses beneficiarias del subsidio de desempleo y accedan a la jubilación mediante la modalidad voluntaria.

Nuevos límites a la pensión máxima derivada de jubilación anticipada voluntaria

Se establece un nuevo límite a la cuantía de pensión máxima en esta modalidad de jubilación. Dicho límite irá progresivamente convergiendo a lo largo de un periodo transitorio (2+10 años) hasta equipararse con los coeficientes reductores establecidos para esta modalidad de jubilación.

Tras 2 años de periodo de carencia, el primer año de implantación progresiva de esta medida comenzará el 1 de enero de 2024 y se irá implementando durante los siguientes 10 años hasta alcanzar la equiparación plena a partir del año 2033.

Uno de los objetivos de que el Acuerdo haya establecido un periodo transitorio tan amplio radica en que de este modo podrá actuarse para incrementar progresivamente tanto la base máxima de cotización como la cuantía de la pensión máxima, de modo que dichos incrementos permitan absorber el efecto de los nuevos límites de pensión máxima.

El incremento progresivo de la base y pensión máxima tendrá como consecuencia que las personas afectadas por el incremento de bases máximas de cotización, por las que hoy no están cotizando, podrán optar bien por acceder a una pensión de jubilación ordinaria más alta a la que actualmente tendría derecho o, alternativamente, si opta por la jubilación anticipada voluntaria, podrá acceder a una pensión de la misma cuantía, al menos, a la que hubiese tenido en este momento de aplicarles la normativa previa a la reforma y vigente en 2021.

En este sentido CCOO ha calculado el incremento de base y pensión máxima que es necesario que se produzca hasta el año 2033 para absorber plenamente el impacto de los nuevos límites de estas cuantías. Esta cuestión deberá abordarse en los próximos meses en la segunda fase de esta negociación sobre Seguridad Social, no obstante, como veremos más adelante, se ha previsto también el escenario de ausencia de acuerdo, mediante la introducción de una garantía adicional que elimina el efecto del periodo transitorio en ausencia de incremento de pensión máxima:

Crecimiento necesario de la pensión máxima para compensar la aplicación de coeficientes reductores sobre pensión reconocida en Jubilación Anticipada

Meses anticipo Jub. Ordinaria	Carrera de cotización del trabajador/a (años + meses)			
	<38+6	38+6 -41+6	41+6 - 44+6	>44+6
1	2,85%	2,69%	2,54%	2,38%
2	2,98%	2,82%	2,66%	2,49%
3	3,13%	2,96%	2,79%	2,62%
4	2,77%	2,59%	2,41%	2,24%
5	2,94%	2,75%	2,57%	2,38%
6	3,13%	2,93%	2,74%	2,54%
7	2,81%	2,60%	2,40%	2,20%
8	3,03%	2,82%	2,60%	2,39%
9	3,28%	3,06%	2,83%	2,60%
10	3,04%	2,80%	2,55%	2,32%
11	3,35%	3,09%	2,84%	2,59%
12	3,70%	3,43%	3,16%	2,89%
13	3,58%	3,28%	2,99%	2,71%
14	4,04%	3,72%	3,40%	3,10%
15	4,58%	4,23%	3,89%	3,56%
16	4,67%	4,30%	3,93%	3,56%
17	5,43%	5,02%	4,60%	4,20%
18	6,36%	5,90%	5,43%	4,98%
19	6,96%	6,43%	5,92%	5,35%
20	8,43%	7,82%	7,22%	6,28%
21	10,37%	9,66%	8,95%	7,22%
22	12,50%	11,63%	10,76%	7,87%
23	16,50%	14,97%	12,94%	9,09%
24	21,52%	18,52%	15,66%	10,34%

Fuente: elaboración propia CCOO

Adicionalmente a todo ello, el Acuerdo ha previsto varias garantías adicionales para evitar un impacto negativo de la medida que se presentan a continuación.

Aplicación condicionada de los nuevos límites máximos de pensión + doble cálculo pensión

El Acuerdo prevé como garantía expresa que estos coeficientes solo se aplicarán en la medida en que la evolución de la pensión máxima del sistema absorba completamente el efecto del aumento de coeficientes respecto a los vigentes en 2021 para estos trabajadores con base

reguladora superior a la pensión máxima, de manera que la pensión reconocida no sea inferior a la que le habría correspondido con la aplicación de las reglas vigentes en 2021.

Para garantizar el cumplimiento de esta premisa se ha acordado la implantación de un procedimiento de doble cálculo para estas pensiones (con la legislación previa y la reformada), de manera que, en su caso, se reconozca siempre como cuantía mínima la que hubiese correspondido de haber aplicado la legislación previa a la reforma.

Cláusula de salvaguarda con derecho de opción para los nuevos límites de pensión máxima

El Acuerdo prevé la exclusión de los efectos de este nuevo límite de pensión máxima a todas aquellas personas con base reguladora superior a la pensión máxima, cuya relación laboral se haya visto afectada por alguna de estas circunstancias:

- Se haya extinguido antes de 1 de enero de 2022⁸, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas, por un periodo superior a 12 meses, en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
- Se extinga después de esa fecha como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o en virtud de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, que fueran aprobados con anterioridad a la entrada en vigor de esta nueva reforma. Previsiblemente 2022

No obstante, el Acuerdo prevé que estas personas tendrán reconocido el “derecho de opción” respecto de la aplicación de esta regulación. Es decir, llegado el momento de la jubilación podrán optar por que se aplique, para el reconocimiento de su derecho a pensión, la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma derivada de la reforma que se acuerda ahora o, alternativamente, podrán seguir rigiéndose por las reglas de acceso a las distintas modalidades de jubilación anticipada previas.

Servicio social femenino obligatorio

Se equiparan los derechos reconocidos por los periodos del servicio social femenino obligatorio a los que ya tenían los del servicio militar para acceder a las distintas modalidades de jubilación anticipada. De manera que estos periodos de tiempo, con un máximo de un año, computan a los efectos de acreditar el periodo de carencia necesario para acceder a esta modalidad de jubilación. . Se equiparan así los derechos en esta materia entre hombres y mujeres, recogiendo en la Ley la doctrina que estábamos empezando a obtener en los tribunales.

⁸ Presumiblemente esta será la fecha de referencia, no obstante, la concreción definitiva de la fecha de corte se regulará en el texto legislativo en el que se apruebe la reforma.

Cuadro 12. Calendario del periodo transitorio para el nuevo límite de pensión máxima

Menos de 38 años y 6 meses cotizados

Meses Anticipo	Coefic. Actual	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
24	4	5,7	7,4	9,1	10,8	12,5	14,2	15,9	17,6	19,3	21
23	4	5,36	6,72	8,08	9,44	10,8	12,16	13,52	14,88	16,24	17,6
22	4	5,07	6,13	7,2	8,27	9,34	10,4	11,47	12,54	13,6	14,67
21	3,5	4,41	5,31	6,22	7,13	8,04	8,94	9,85	10,76	11,66	12,57
20	3,5	4,25	5	5,75	6,5	7,25	8	8,75	9,5	10,25	11
19	3,5	4,13	4,76	5,38	6,01	6,64	7,27	7,9	8,52	9,15	9,78
18	3	3,58	4,16	4,74	5,32	5,9	6,48	7,06	7,64	8,22	8,8
17	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7	7,5	8
16	3	3,43	3,87	4,3	4,73	5,17	5,6	6,03	6,46	6,9	7,33
15	2,5	2,93	3,35	3,78	4,21	4,64	5,06	5,49	5,92	6,34	6,77
14	2,5	2,88	3,26	3,64	4,02	4,4	4,77	5,15	5,53	5,91	6,29
13	2,5	2,84	3,17	3,51	3,85	4,19	4,52	4,86	5,2	5,53	5,87
12	2	2,35	2,7	3,05	3,4	3,75	4,1	4,45	4,8	5,15	5,5
11	2	2,32	2,64	2,95	3,27	3,59	3,91	4,23	4,54	4,86	5,18
10	2	2,29	2,58	2,87	3,16	3,45	3,73	4,02	4,31	4,6	4,89
9	1,5	1,81	2,13	2,44	2,75	3,07	3,38	3,69	4	4,32	4,63
8	1,5	1,79	2,08	2,37	2,66	2,95	3,24	3,53	3,82	4,11	4,4
7	1,5	1,77	2,04	2,31	2,58	2,85	3,11	3,38	3,65	3,92	4,19
6	1	1,3	1,6	1,9	2,2	2,5	2,8	3,1	3,4	3,7	4
5	1	1,28	1,57	1,85	2,13	2,42	2,7	2,98	3,26	3,55	3,83
4	1	1,27	1,53	1,8	2,07	2,34	2,6	2,87	3,14	3,4	3,67
3	0,5	0,8	1,1	1,41	1,71	2,01	2,31	2,61	2,92	3,22	3,52
2	0,5	0,79	1,08	1,36	1,65	1,94	2,23	2,52	2,8	3,09	3,38
1	0,5	0,78	1,05	1,33	1,6	1,88	2,16	2,43	2,71	2,98	3,26
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 13. Calendario del periodo transitorio para el nuevo límite de pensión máxima

Más de 38 años y 6 meses y menos de 41 años y 6 meses cotizados

Meses Anticipo	Coefic. Actual	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
24	4	5,5	7	8,5	10	11,5	13	14,5	16	17,5	19
23	4	5,25	6,5	7,75	9	10,25	11,5	12,75	14	15,25	16,5
22	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
21	3,5	4,35	5,2	6,05	6,9	7,75	8,6	9,45	10,3	11,15	12
20	3,5	4,2	4,9	5,6	6,3	7	7,7	8,4	9,1	9,8	10,5
19	3,5	4,08	4,67	5,25	5,83	6,42	7	7,58	8,16	8,75	9,33
18	3	3,54	4,08	4,62	5,16	5,7	6,24	6,78	7,32	7,86	8,4
17	3	3,46	3,93	4,39	4,86	5,32	5,78	6,25	6,71	7,18	7,64
16	3	3,4	3,8	4,2	4,6	5	5,4	5,8	6,2	6,6	7
15	2,5	2,9	3,29	3,69	4,08	4,48	4,88	5,27	5,67	6,06	6,46
14	2,5	2,85	3,2	3,55	3,9	4,25	4,6	4,95	5,3	5,65	6
13	2,5	2,81	3,12	3,43	3,74	4,05	4,36	4,67	4,98	5,29	5,6
12	2	2,33	2,65	2,98	3,3	3,63	3,95	4,28	4,6	4,93	5,25
11	2	2,29	2,59	2,88	3,18	3,47	3,76	4,06	4,35	4,65	4,94
10	2	2,27	2,53	2,8	3,07	3,34	3,6	3,87	4,14	4,4	4,67
9	1,5	1,79	2,08	2,38	2,67	2,96	3,25	3,54	3,84	4,13	4,42
8	1,5	1,77	2,04	2,31	2,58	2,85	3,12	3,39	3,66	3,93	4,2
7	1,5	1,75	2	2,25	2,5	2,75	3	3,25	3,5	3,75	4
6	1	1,28	1,56	1,85	2,13	2,41	2,69	2,97	3,26	3,54	3,82
5	1	1,27	1,53	1,8	2,06	2,33	2,59	2,86	3,12	3,39	3,65
4	1	1,25	1,5	1,75	2	2,25	2,5	2,75	3	3,25	3,5
3	0,5	0,79	1,07	1,36	1,64	1,93	2,22	2,5	2,79	3,07	3,36
2	0,5	0,77	1,05	1,32	1,59	1,87	2,14	2,41	2,68	2,96	3,23
1	0,5	0,76	1,02	1,28	1,54	1,81	2,07	2,33	2,59	2,85	3,11
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 14. Calendario del periodo transitorio para el nuevo límite de pensión máxima

Más de 38 años y 6 meses y menos de 41 años y 6 meses cotizados

Meses Anticipo	Cofic. Actual	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
24	4	5,3	6,6	7,9	9,2	10,5	11,8	13,1	14,4	15,7	17
23	4	5,1	6,2	7,3	8,4	9,5	10,6	11,7	12,8	13,9	15
22	4	4,93	5,87	6,8	7,73	8,67	9,6	10,53	11,46	12,4	13,33
21	3,5	4,29	5,09	5,88	6,67	7,47	8,26	9,05	9,84	10,64	11,43
20	3,5	4,15	4,8	5,45	6,1	6,75	7,4	8,05	8,7	9,35	10
19	3,5	4,04	4,58	5,12	5,66	6,2	6,73	7,27	7,81	8,35	8,89
18	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7	7,5	8
17	3	3,43	3,85	4,28	4,71	5,14	5,56	5,99	6,42	6,84	7,27
16	3	3,37	3,73	4,1	4,47	4,84	5,2	5,57	5,94	6,3	6,67
15	2,5	2,87	3,23	3,6	3,96	4,33	4,69	5,06	5,42	5,79	6,15
14	2,5	2,82	3,14	3,46	3,78	4,11	4,43	4,75	5,07	5,39	5,71
13	2,5	2,78	3,07	3,35	3,63	3,92	4,2	4,48	4,76	5,05	5,33
12	2	2,3	2,6	2,9	3,2	3,5	3,8	4,1	4,4	4,7	5
11	2	2,27	2,54	2,81	3,08	3,36	3,63	3,9	4,17	4,44	4,71
10	2	2,24	2,49	2,73	2,98	3,22	3,46	3,71	3,95	4,2	4,44
9	1,5	1,77	2,04	2,31	2,58	2,86	3,13	3,4	3,67	3,94	4,21
8	1,5	1,75	2	2,25	2,5	2,75	3	3,25	3,5	3,75	4
7	1,5	1,73	1,96	2,19	2,42	2,66	2,89	3,12	3,35	3,58	3,81
6	1	1,26	1,53	1,79	2,06	2,32	2,58	2,85	3,11	3,38	3,64
5	1	1,25	1,5	1,74	1,99	2,24	2,49	2,74	2,98	3,23	3,48
4	1	1,23	1,47	1,7	1,93	2,17	2,4	2,63	2,86	3,1	3,33
3	0,5	0,77	1,04	1,31	1,58	1,85	2,12	2,39	2,66	2,93	3,2
2	0,5	0,76	1,02	1,27	1,53	1,79	2,05	2,31	2,56	2,82	3,08
1	0,5	0,75	0,99	1,24	1,48	1,73	1,98	2,22	2,47	2,71	2,96
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cuadro 15. Calendario del periodo transitorio para el nuevo límite de pensión máxima

Más de 44 años y 6 meses cotizados

Meses Anticipo	Cofic. Actual	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
24	4	4,9	5,8	6,7	7,6	8,5	9,4	10,3	11,2	12,1	13
23	4	4,8	5,6	6,4	7,2	8	8,8	9,6	10,4	11,2	12
22	4	4,7	5,4	6,1	6,8	7,5	8,2	8,9	9,6	10,3	11
21	3,5	4,15	4,8	5,45	6,1	6,75	7,4	8,05	8,7	9,35	10
20	3,5	4,07	4,64	5,21	5,78	6,35	6,92	7,49	8,06	8,63	9,2
19	3,5	3,99	4,48	4,97	5,46	5,95	6,44	6,93	7,42	7,91	8,4
18	3	3,46	3,92	4,38	4,84	5,3	5,76	6,22	6,68	7,14	7,6
17	3	3,39	3,78	4,17	4,56	4,96	5,35	5,74	6,13	6,52	6,91
16	3	3,33	3,67	4	4,33	4,67	5	5,33	5,66	6	6,33
15	2,5	2,84	3,17	3,51	3,84	4,18	4,51	4,85	5,18	5,52	5,85
14	2,5	2,79	3,09	3,38	3,67	3,97	4,26	4,55	4,84	5,14	5,43
13	2,5	2,76	3,01	3,27	3,53	3,79	4,04	4,3	4,56	4,81	5,07
12	2	2,28	2,55	2,83	3,1	3,38	3,65	3,93	4,2	4,48	4,75
11	2	2,25	2,49	2,74	2,99	3,24	3,48	3,73	3,98	4,22	4,47
10	2	2,22	2,44	2,67	2,89	3,11	3,33	3,55	3,78	4	4,22
9	1,5	1,75	2	2,25	2,5	2,75	3	3,25	3,5	3,75	4
8	1,5	1,73	1,96	2,19	2,42	2,65	2,88	3,11	3,34	3,57	3,8
7	1,5	1,71	1,92	2,14	2,35	2,56	2,77	2,98	3,2	3,41	3,62
6	1	1,25	1,49	1,74	1,98	2,23	2,47	2,72	2,96	3,21	3,45
5	1	1,23	1,46	1,69	1,92	2,15	2,38	2,61	2,84	3,07	3,3
4	1	1,22	1,43	1,65	1,87	2,09	2,3	2,52	2,74	2,95	3,17
3	0,5	0,75	1,01	1,26	1,52	1,77	2,02	2,28	2,53	2,79	3,04
2	0,5	0,74	0,98	1,23	1,47	1,71	1,95	2,19	2,44	2,68	2,92
1	0,5	0,73	0,96	1,19	1,42	1,66	1,89	2,12	2,35	2,58	2,81
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- Jubilación anticipada por trabajos penosos, insalubres, tóxicos o peligrosos

El Acuerdo se ha centrado respecto de esta modalidad de jubilación al señalamiento de unas breves líneas de actuación que deberán ser desarrolladas reglamentariamente y que están orientadas a propiciar una actualización del procedimiento que permita su agilización, la mayor objetivación de los indicadores utilizados en el procedimiento, y la aplicación del mismo a las numerosísimas actividades que se encuentran a la espera de su aplicación tras haberlo solicitado.

En concreto, las medidas que se han acordado son las siguientes:

- ✓ Revisión del procedimiento de solicitud, para que medie necesariamente el concurso conjunto de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- ✓ Actualización negociada del reglamento.
- ✓ Objetivación de indicadores.
- ✓ Compromiso de aplicación del procedimiento a las actividades en lista de espera.
- ✓ Establecimiento de un procedimiento para la revisión de los coeficientes reductores de edad con una periodicidad máxima de diez años.

- Jubilación forzosa

La reforma prohíbe las cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa del trabajador por el cumplimiento de una edad inferior a 68 años.

Dicho límite podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación (65-67 años) en aquellas actividades económicas en las que el número de trabajadoras ocupadas sea inferior al 20% de del total de personas ocupadas, y siempre que se cumplan dos requisitos:

- Primero, que la persona trabajadora afectada tenga derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- Segundo, que cada extinción en aplicación de esta previsión lleve aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer.

Estos dos requisitos son también de aplicación cuando se acuerden cláusulas nuevas de jubilación forzosa a partir de 68 años. En este caso, cada extinción llevará aparejada la contratación indefinida a tiempo completo de, al menos, una persona.

La decisión extintiva de la relación laboral será, con carácter previo, comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y al propio trabajador afectado.

Las cláusulas de jubilación forzosa ya incluidas en los convenios colectivos firmados antes del Acuerdo podrán ser aplicadas hasta 3 años después en la que finalice la vigencia de tales convenios.

Los convenios colectivos que actualmente (marzo 2021) han incluido una cláusula de este tipo y el número de empresas y trabajadores cubiertos por los mismos son los siguientes:

Cuadro 16

Convenios con jubilación forzosa	2020	2021	% variación
Convenios	309	240	-22,3%
Trabajadores	1.292.790	1.082.402	-16,3%
Empresas	176.059	148.455	-15,7%

Fuente: MISSM

En el mismo sentido, cabe señalar los sectores de actividad que actualmente cuentan con la presencia de mujeres requeridas por la norma para poder activar este tipo de cláusulas a la fecha de edad ordinaria de jubilación:

Cuadro 17

Sectores de actividad con presencia de mujeres inferior al 15% del total de personas ocupados CNAE (2 dígitos)

	Hombres (Miles)	Mujeres (Miles)	Mujeres % sobre total ocupados
07 Extracción de minerales metálicos	2,8	0,2	6,7%
02 Silvicultura y explotación forestal	26,8	2,0	6,9%
43 Actividades de construcción especializada	620,6	50,3	7,5%
41 Construcción de edificios	460,4	43,3	8,6%
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	6,3	0,7	10,0%
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	98,0	11,3	10,3%
05 Extracción de antracita, hulla y lignito	1,7	0,2	10,5%
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	73,7	9,1	11,0%
31 Fabricación de muebles	82,7	11,7	12,4%
42 Ingeniería civil	95,4	14,1	12,9%
49 Transporte terrestre y por tubería	539,6	81,2	13,1%
03 Pesca y acuicultura	36,1	5,5	13,2%
08 Otras industrias extractivas	20,6	3,2	13,4%
16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	54,0	8,5	13,6%
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	206,3	35,6	14,7%
Total ocupados sectores	2.601,8		

*El Acuerdo establece el requisito a 4 dígitos CNAE por lo que este listado no es exhaustivo

Fuente: Elaboración propia CCOO, datos EPA (IV Trimestre 2019)

- Jubilación demorada

El Acuerdo generaliza el incentivo del 4% adicional en la cuantía de la pensión por cada año de demora de la jubilación, mejorando la regulación precedente y, además, se mantiene la mejora del coeficiente de escala en caso de carreras de cotización no completas (inferiores a 37 años cotizados).

La reforma ha previsto la posibilidad de cobro del complemento en forma de prestación a tanto alzado⁹.

No obstante, desde CCOO hemos advertido que el cálculo del complemento a tanto alzado realizado por el MISSM supone una merma relevante sobre el equivalente en forma de renta mensual lo que, en la práctica, pone en mayor valor la percepción en forma de renta vitalicia que será, salvo situaciones muy concretas, mejor opción para la persona que se jubila de forma demorada.

Cuadro 18

Complemento de pensión por Jubilación Demorada

(euros)

Años de demora y formas de cobro	Cuantía de la pensión inicial (€/año)						
	10.000	15.000	20.000	25.000	30.000	35.000	
1 año	Pago único	4.916	6.285	7.482	8.566	9.567	10.503
	Cuantía estimada renta vitalicia	8.380	12.569	16.759	20.949	25.139	29.329
	Diferencia (%)	-41,34	-50,00	-55,35	-59,11	-61,95	-64,19
2 años	Pago único	9.832	12.570	14.965	17.132	19.133	21.007
	Cuantía estimada renta vitalicia	16.107	24.160	32.213	40.267	48.320	56.373
	Diferencia (%)	-38,96	-47,97	-53,55	-57,45	-60,40	-62,74
5 años	Pago único	24.579	31.426	37.412	42.829	47.833	52.517
	Cuantía estimada renta vitalicia	35.428	53.142	70.856	88.570	106.284	123.998
	Diferencia (%)	-30,62	-40,86	-47,20	-51,64	-54,99	-57,65
10 años	Pago único	49.158	62.851	74.823	85.658	95.666	105.034
	Cuantía estimada renta vitalicia	55.467	83.200	110.934	138.667	166.401	194.134
	Diferencia (%)	-11,37	-24,46	-32,55	-38,23	-42,51	-45,90

* Pago único inferido a partir de la propuesta del MISSM (abril 2021) para carreras de cotización inferiores a 44 años y 6 meses

* Cuantía estimada para una renta vitalicia derivada de un complemento del 4% para una persona con edad ordinaria de jubilación a los 65 años

Fuente: elaboración propia CCOO

- Jubilación activa

La jubilación activa es una de las modalidades de jubilación que permite la compatibilidad del cobro de la misma, en un 50% de su cuantía, con el trabajo remunerado, con ciertos límites.

La reforma establece ahora el acceso exclusivo a la jubilación activa sólo desde la jubilación demorada en, al menos, 1 año.

De la misma forma, se compromete la revisión futura de esta prestación para abordar la situación de desigualdad de trato que ofrece entre unos colectivos y otros de trabajadores/as.

Desde su puesta en marcha, esta modalidad de jubilación se concentra casi exclusivamente (85% de los casos) en trabajadores/as del RETA quienes, además, disfrutaban de un régimen

⁹ Existen varios precedentes de prestaciones de Seguridad Social que se pueden percibir también de esta manera, caso, por ejemplo, de la incapacidad permanente parcial (en la que el cobro en la modalidad de pago único a tanto alzado es obligatoria), o la incapacidad permanente total para menores de 60 años y la prestación contributiva de desempleo (en las que esta modalidad de cobro es opcional).

singular de compatibilidad que les permite continuar percibiendo el 100% de la pensión, en determinados casos.

Cuadro 19

Jubilaciones activas por Regímenes

(número)

Año	Total jubilaciones activas	RETA	Otros Regímenes	Porcentaje jubilaciones activas RETA
2013	9.094	7.517	1.577	82,66
2014	18.066	15.115	2.951	83,67
2015	25.369	21.412	3.957	84,40
2016	32.597	27.548	5.049	84,51
2017	40.159	33.704	6.455	83,93
2018	48.264	40.794	7.470	84,52
2019	59.009	49.934	9.075	84,62
2020 (agosto)	61.220	52.076	9.144	85,06

Fuente: Seguridad Social

- Jubilación parcial

En la mesa de diálogo social, desde CCOO hemos planteamos la conveniencia de una reformulación de la figura que permita objetivar las situaciones en las que sí estaría justificada la acumulación del periodo de actividad, así como hemos mostrado nuestra oposición a la propuesta del MISSM relacionada con las situaciones de despido que pretendía hacer incompatible la prestación por desempleo y la percepción de la jubilación parcial, desconociendo que son situaciones que, desgraciadamente, se producen.

Del mismo modo, hemos propuesto devolver esta figura al régimen jurídico pactado para ella en la reforma de pensiones de 2011, abordando fuentes adicionales de financiación a las que ya establecimos en aquella reforma pactada de 2011.

El Ministerio de Seguridad Social, sin embargo, ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en esta materia ha optado por retirar la misma de la Mesa de Negociación en esta fase del Acuerdo. Veremos si cabe abordarlo en una segunda fase de negociación, en los próximos meses.

5. Otras medidas de mejora de pensiones y Seguridad Social

En último lugar, hemos de señalar un cuarto paquete de medidas incluidas en el Acuerdo, orientadas a culminar procesos de reforma iniciados en acuerdos anteriores en orden a mejorar la protección social que ofrecen determinadas prestaciones (caso, por ejemplo, de la equiparación de la pensión de viudedad y la cotización de becarios) y, en otros casos, a corregir lagunas normativas que se han detectado

- **Pensión de viudedad de parejas de hecho**

El Acuerdo ha incluido una referencia expresa a la extensión de la protección social que ofrece la figura de la pensión de viudedad en las situaciones de pareja de hecho. Se trata en este caso, de la culminación del proceso iniciado en la reforma de pensiones de 2007 en la que se incluyó el primer régimen de protección de viudedad para este colectivo, anteriormente excluido de la cobertura de esta modalidad de pensión.

El Acuerdo establece que, en el plazo de 6 meses, se abordará, en el marco del diálogo social, una revisión del marco regulador de acceso a la pensión de viudedad de las parejas de hecho, con el fin de “equiparar” las condiciones de acceso de este colectivo al de las parejas constituidas en matrimonio.

Resulta en este sentido especialmente relevante el hecho de que en la última etapa del proceso de diálogo social se haya conseguido mejorar el compromiso original planteado por el MISSM, limitado en un principio a un mero “acercamiento” de ambas modalidades.

- **Cotización de becarios**

El Acuerdo ha incluido una referencia expresa a la cotización de becarios, en la idea de que entre las medidas que se contemplan en el mismo se incluyan también actuaciones específicas a mejorar las carreras de cotización de la generación de personas más jóvenes, y en la idea de complementar la línea de actuación iniciada respecto de este mismo colectivo en el Acuerdo de pensiones de 2011.

En el plazo máximo de tres meses se procederá al desarrollo reglamentario previsto en la disposición adicional quinta del RDL 28/2018, de modo que se garantice la cotización efectiva al sistema de Seguridad Social de las personas que realicen una práctica formativa, aunque no tenga carácter remunerado, de cualquiera de las siguientes modalidades:

- todas las prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación,
- prácticas no laborales en empresas
- prácticas académicas externas

Se aplicará a estas prácticas una reducción del 75% en la cotización a la Seguridad Social; de manera que el coste real asociado a la financiación de esta cotización será bajo. Con ello, se facilita el acuerdo con todas las partes y se garantiza que, como la reducción deberá ser financiada desde el Presupuesto del Estado, los ingresos de Seguridad Social se mantienen. No obstante, cuando desde CCOO hemos insistido en esta medida, no ha sido con objeto de mejorar ingresos por esta vía, aunque lo haga, sino de mejorar las carreras de cotización a la Seguridad Social de las personas jóvenes que dedican un mayor periodo a formarse lo que les retrasa total o parcialmente su ingreso en el mercado de trabajo.

Cuadro 20

Costes - Cotización Becarios (Año 2021)

Contingencias cubiertas	Cuota a cargo de la empresa o entidad	Cuota a cargo del Becario	Cuota total
	(euros/mes)		
Contingencias comunes	42,56	8,49	51,05
Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional	5,85	-	5,85
Total cuota	48,41	8,49	56,9

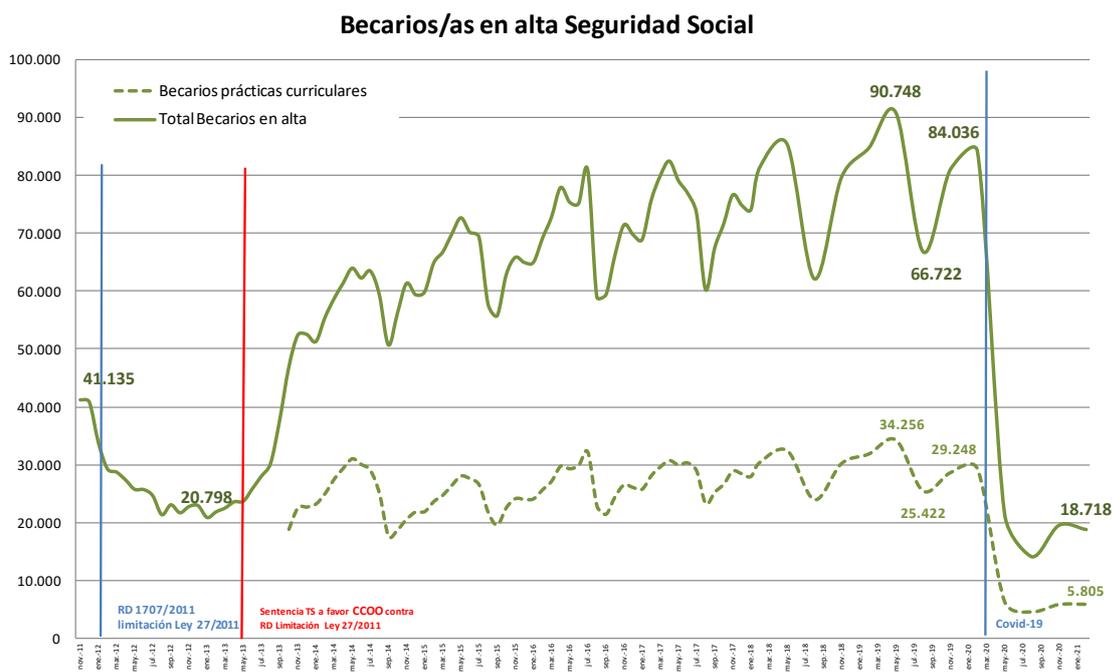
**La legislación en vigor prevé la bonificación 100% en caso de becas curriculares*

Fuente: Seguridad Social

Hemos de señalar la capacidad de mejora de las carreras de cotización de las personas más jóvenes que ha sido capaz de desplegar la medida de cotización de becarios diseñada en el Acuerdo de pensiones de 2011.

Justo antes de la irrupción de la pandemia en marzo de 2020, este sistema de cotización había sido capaz de garantizar la cotización de manera estable para una media de entre 60.000 y 90.000 estudiantes universitarios y de formación profesional. Y ello, pese a que la norma condiciona en este caso la cotización a que la beca sea remunerada, no se haya puesto en marcha ni una sola campaña institucional de promoción de este nuevo derecho y haber tenido que salvar graves obstáculos al principio de su implantación, teniendo incluso que acudir al Tribunal Supremo para garantizar el reconocimiento del derecho.

Gráfico 8



Fuente: elaboración CCOO, datos TGSS

La potencialidad de la medida incluida ahora en el Acuerdo es significativamente más alta, por lo que deberemos estar atentos al desarrollo reglamentario que se ha comprometido y a la plena implantación de la figura.

- Base reguladora de la prestación de IT en fijos-discontinuos

Se acuerda incluir en la legislación de Seguridad Social una referencia expresa para que la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal se calcule mediante el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde el último llamamiento al trabajo, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.

- Convenios especiales cuidadores familiares dependencia

Se acuerda establecer, en el plazo de seis meses, los oportunos cambios normativos que posibiliten que la financiación pública establecida para asumir las cuotas derivadas de los convenios especiales de los cuidadores de personas en situación de dependencia regulados en el RD 615/2007, en los casos de personas que hayan reducido su jornada de trabajo para dedicar una parte de la misma al cuidado de las personas en situación de dependencia, permita garantizar el mantenimiento de las bases de cotización que tenían estas personas antes de dicha reducción, así como las correspondientes actualizaciones de dicha base de cotización en los mismos términos en que lo haga el tope mínimo del Régimen General de la Seguridad Social.

- **Creación de la Agencia Estatal de Seguridad Social**

Finalmente, el acuerdo incluye el compromiso expreso para que en el plazo de seis meses se apruebe un Proyecto de Ley para la creación de la Agencia Estatal de la Seguridad Social.

Desde CCOO plantearemos en este sentido la conveniencia de que dicha Agencia incluya la totalidad de entidades gestoras y servicios comunes del sistema de Seguridad Social, así como que, en paralelo a la definición de esta Agencia, se alcancen los compromisos necesarios para garantizar una oferta pública de empleo suficiente para la adecuada dotación de este servicio público en las próximas décadas. Estos elementos formarán parte de las propuestas de CCOO en la segunda fase de negociación.