



ESCUELA DE FORMACIÓN CONFEDERAL ELADIO VILLANUEVA

**EN DEFENSA DEL
SISTEMA
PUBLICO DE
PENSIONES:
De reparto,
de solidaridad,
universal y suficiente**

**NO AL PACTO SOCIAL de
Gobierno y Agentes Sociales**

**LAS PENSIONES PUBLICAS
SON UN DERECHO ESENCIAL**

**NUNCA PLANES PRIVADOS
DE EMPLEO**

Nº 171 - SEPTIEMBRE 2021

BOLETÍN

INFORMATIVO



Reforma del Sistema Público de Pensiones

El gobierno de PSOE-UP, además de todas las fuerzas parlamentarias (más allá de la abstención “electoralista” del PP) y las élites económicas y financieras, al igual que los sindicatos pactistas, están de acuerdo en que los Fondos Europeos para la Recuperación, son esenciales en la reactivación de la economía capitalista y en consecuencia de su tasa de ganancia y dan por hecho que dichos fondos, la UE¹ los somete a unas estricta condicionalidad: la primera a corto medio plazo para los países del sur como el estado español, que tiene que abordar **las reformas en su mercado de trabajo y en el sistema público de pensiones** y la otra condicionalidad (cuando las circunstancias lo permitan) es la vuelta al Pacto de Estabilidad y Crecimiento, teniendo que reducir el déficit y la deuda, con la adaptación de políticas de recortes en el gasto público.

En este sentido se presentó a los agentes sociales, CEOE, CC.OO y UGT, las dos reformas exigidas por Bruselas (condicionalidad) a consensuar en la mesa de Diálogo Social.

Con fecha de 1 de julio de 2021, los agentes sociales, CEOE, Cepyme, CC.OO y UGT, conjuntamente con el Gobierno del PSOE/UP, han firmado la reforma del SPP, la cual tendrá dos o tres partes, con medidas restrictivas de derechos de menor a mayor, desde el 2021 hasta el final de la legislatura de este gobierno.

Creemos necesario que ambas reformas sean analizadas de manera conjunta, pues la interrelación entre el mundo laboral y el mundo pensionista, es una condición imprescindible en la defensa de los Derechos.

De la Reforma Laboral, solamente conocemos sus líneas maestras incluidas en el Plan de Resiliencia y Recuperación mandado a Bruselas, así como algunos avances filtrados interesadamente a los medios de comunicación. De la segunda el texto firmado y el anteproyecto de ley.

La retórica que sustenta la necesidad de reformar las pensiones, parte de una base tramposa, garantizar la sostenibilidad del sistema, admitiendo en este planteamiento que el sistema actual es “insostenible” y a renglón seguido se añade que se hace para “garantizar el poder adquisitivo de las pensiones y la equidad intergeneracional”.

Nos encontramos nuevamente como en el 95², ante una operación ideológica la cual forma parte de ese objetivo que se lleva persiguiendo por las corporaciones mundiales,

¹ Resulta muy esclarecedor al respecto de la “condicionalidad de Bruselas”, el artículo de un exsecretario de estado de Empleo, Juan Pablo Riesgo y hoy socio de EY, acerca de la reforma del Mercado de Trabajo que ha mandado a Bruselas el gobierno español y, denominado “Plan de recuperación, transformación y resiliencia” donde se contemplan las reformas para hacer uso de los fondos NextGeneration, opinando que *...”se reconoce que las reformas del mercado de trabajo adoptadas en el 2012-2013 para hacer frente a la crisis han desempeñado un importante papel en el fomento de una recuperación económica intensiva en empleo que se inició en 2014...”* añadiendo que...”*el nuevo Gobierno de coalición se ha comprometido a modificar la reglamentación del mercado de trabajo con los objetivos declarados de restaurar el poder de negociación colectiva de los trabajadores...” reforzando y actualizando los mecanismo de flexiseguridad...* y, añade un comentario muy esclarecedor: ... según se haga la reforma, previsiblemente dependerá en gran parte de la evaluación por la Comisión Europea, que definirá los fondos finalmente asignados, la posición de los interlocutores sociales y los grupos parlamentarios...

² En 1995 organismos internacionales como el FMI, el Banco Mundial y las corporaciones financieras, además de los despachos de abogados y actuarios ligados a las consultorias de aseguradoras o bancarias, pronosticaron que los sistemas públicos de pensiones basados en el reparto y la solidaridad, serían insostenibles en el 2005. En el parlamento español aprobaron el primer Pacto de Toledo, bajo los mismos parámetros ideológicos: hay que racionalizar el sistema de pensiones porque a largo plazo es inviable.

la Comisión Europea y todo el arco parlamentario, tanto español, como europeo: el desmembramiento del Sistema de Seguridad Social, para desviar miles y miles de millones de lo común, al capital financiero.

La reforma de las pensiones está orientada a asegurar la sostenibilidad financiera del sistema en el corto, medio y largo plazo, mantener el poder adquisitivo, preservando su papel en la protección frente a la pobreza y garantizando la equidad intergeneracional, apoyándose en el amplio consenso parlamentario sustanciado en la aprobación de las recomendaciones del marco del Pacto de Toledo. La maduración del sistema de pensiones comporta un crecimiento del gasto en las próximas décadas como consecuencia, fundamentalmente, de la jubilación del baby boom. De esta forma se ha de hacer compatible el mantenimiento del poder adquisitivo de los actuales pensionistas con la garantía de unas pensiones adecuadas y suficientes para los jóvenes en el futuro preservando así el equilibrio intergeneracional. La reforma de las pensiones que el Gobierno de España pretende acometer en esta legislatura está orientada a asegurarla sostenibilidad financiera del sistema en el corto, medio y largo plazo, y al tiempo preservar la adecuación de las pensiones en términos de protección frente a la pobreza y mantenimiento del poder adquisitivo de la tercera edad.

La experiencia internacional muestra como las reformas duraderas y efectivas en el ámbito de las pensiones han de surgir del más amplio consenso. Por ello, el Pacto de Toledo y el dialogo social han de ser claves para alcanzar grandes acuerdos a través de todo el arco parlamentario y la sociedad con el objetivo de reforzar el sistema y adaptarlos a los cambios demográficos y sociales, dando certidumbre a pensionistas y trabajadores. La consecución de este objetivo general, el de preservar la sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones, se articula a través de objetivos más concretos que a su vez se traduce en seis grandes propuestas de reforma, que si bien traen su causa de los diálogos realizados en la comisión parlamentaria del Pacto de Toledo, se alinean con las recomendaciones específicas de país del semestre europeo.

La Comisión Europea presentó un Libro Verde *En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros en el 2010* y el Libro Blanco, *Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles* en el 2012, que tuvieron una influencia determinante en los Pactos del PSOE con los Sindicatos de concertación, CC.OO y UGT y que dieron lugar a la Ley 27/2011, a la vez que la Ley del 2013 del PP, se basa en este Libro Blanco de Bruselas.

Ambos Libros se enmarcan en la estrategia 2020, la cual justifica las medidas en la ... *coordinación de la política económica de los estados europeos, que exige a dichos estados que afronten de manera coordinada los problemas que presentan las pensiones de los jubilados aquejados por la presión demográfica y los efectos de la crisis...* La idea que se maneja, es la misma que se venía repitiendo desde los años 90 del siglo pasado: estos "sistemas" no son *sostenibles* y esta es la posición que se usa en la Estrategia 2020...*la inevitabilidad del colapso en un futuro (2050 o 2060) como si fuera un designio de la naturaleza.*

Es decir, están hablando (mintiendo) de la inevitabilidad, la cual se basa en la trampa de mirar solamente para un lado, *el de los gastos*, no desde el lado de los *ingresos*, que, en

el supuesto del estado español, no solo podría mejorarse³, sino que se cumpliera el artículo 50 de la CE por medio de los PGE.

La alternativa que se propone por parte de la U€ a los estados miembros es una modificación de sus Sistemas de Seguridad Social para adaptarlos a uno basado en tres pilares: *el primero universal, público, obligatorio y de reparto que **garantice prestaciones mínimas, es decir de supervivencia***. Un **segundo pilar obligatorio, de capitalización y de gestión privada ligado a la negociación colectiva**. El tercer pilar sería de capitalización, individual y voluntario, y como no, de gestión privada.

El estado español, es un alumno obediente, que tanto en el trienio 2011-2013, como ahora en el 2021, debido fundamentalmente a la condicionalidad fijada por Bruselas para poder ser merecedores de los “fondos para la recuperación” (140.000 millones de euros), en el primer semestre de este 2021, procederá a la incorporación del segundo pilar a través de la Negociación Colectiva, siendo los agentes sociales (CC.OO, UGT y CEOE) quienes “garanticen el consenso social necesario, para este desmembramiento del Sistema de Seguridad Social”.

Marcan tres objetivos en la reforma:

1. ¿Déficit de la Seguridad Social?

El primero de estos objetivos es la eliminación del déficit de la Seguridad Social. Un paso previo para ello es la clarificación de la situación financiera real del sistema. El actual déficit de la Seguridad Social no refleja la verdadera capacidad.

³ *¿Sabías que la descapitalización de la Seguridad Social en su segmento contributivo, no es producto de “su crisis económica”, sino que es producto de SU ESTAFA al dejar de ingresar varias decenas de miles de millones a la caja común?*

El “gran desfalco” correspondiente al vaciamiento de recursos de nuestro sistema Público de Seguridad Social, que a diciembre 2017 han colocado a la Seguridad Social en un déficit nominal de 18.600 Millones de €, lo que equivale al -1,5% de todo el déficit del estado español, dependen de la voluntad política de quienes gobiernan, que explican la desposesión, el robo y el camino al desmantelamiento de nuestro sistema Público de Pensiones:

1. En primer lugar, nos encontramos que la **gran destrucción de puestos de trabajo, las horas extraordinarias no pagadas y en consecuencia no declaradas³ y los contratos precarios**, suponen una minoración de ingresos de 32.966 millones de euros.
2. **El mercado de trabajo**: el empleo nuevo que se genera, sus precios salariales³ por debajo de los 750€ y las cotizaciones de éstos, ha entrado en un campo lleno de minas, que hace crecer el ingreso respecto a los gastos, en tasas negativas. Es decir, se ingresa casi 2 puntos menos de lo que se gasta en prestaciones mensualmente. Las Tarifas Planas y las exenciones de cotización empresarial (exención de cotizar hasta los 500€), además de las bonificaciones al empleo, permite dejar de ingresar 1.500 Millones de €.
El empleo que termina, especialmente vía jubilaciones, al ser de personas con carreras laborales largas y cotizaciones medias altas, sus pensiones son más elevadas.
3. La otra gran sangría son el mantenimiento de los topes máximos de cotización y las rentas salariales que se exoneran de cotizar, que asciende a la friolera de 26.775 Millones de €, es decir unos 7.000 millones de euros al año.
4. Y en el mismo sentido no reformador de todos los gobiernos, es la no equiparación de las bases medias de cotización entre el RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) y el Régimen General, que sustrae otros 7.000 Millones de €.
5. Las subvenciones por bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social han supuesto 21.106 millones de ahorro a las empresas a cambio de crear empleos precarios, inestables y baratos.
6. El recorte en la Ley de Dependencia, ha supuesto en cuatro años, desde que el PSOE “despidió” a cientos de miles de cuidadoras/es, la pérdida de 4.109 millones de euros en cotizaciones.

¿Sabías que es MENTIRA que el Sistema Público de Pensiones pueda quebrar y que es MENTIRA que su “invento del déficit contable (menos ingresos que gastos)” amenace a las Pensiones?

Tienes que saber que los Estados no quiebran y como nuestro Sistema público de Seguridad Social y de Pensiones, son mandatos constitucionales artículos 41⁴ y 50⁵ de la CE, que obligan a los poderes públicos, sea cual sea el color del legislativo (gobiernos de turno), **el Estado viene obligado a proveer recursos anualmente, para que nuestro sistema público de Seguridad Social y de Pensiones, siempre garantice la asistencia sanitaria y pensiones suficientes y adecuadas** a toda la población que reside en el Estado Español.

Nuestro sistema público de Pensiones obtiene sus ingresos (fuentes de financiación) por una sola vía: los Presupuestos Generales del Estado, a través de los Impuestos.

Las cotizaciones sociales (impuestos directos) pertenecen al sistema contributivo de la Seguridad Social: los empresarios cotizan y las personas trabajadoras cotizan, con aportaciones directas por enfermedad, desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El IRPF y el IS, son impuestos directos por el hecho de trabajar, el Impuesto de Rendimientos de las Personas Físicas (IRPF) y por el hecho de “explotar” de los empresarios, lo que se denomina Impuesto de Sociedades (IS).

El IVA, que es un Impuesto indirecto, cargado en cualquier transacción mercantil bien de compra, bien de venta.

Luego existen otros tipos de Impuestos, como los impuestos especiales y otros, que sumados a los directos y los indirectos, **constituyen la fuente de financiación para que los Estados hagan frente a sus obligaciones para cubrir las necesidades sociales de la población: salud, educación, dependencia, prestaciones sociales en estados de necesidad, inversiones públicas, infraestructuras – movilidad, vivienda, etc.**

El tema del déficit ⁶o superávit de la Seguridad Social, **solamente se refiere al segmento de financiación contributivo**, es decir, hay más o menos personas

⁴ *Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.*

⁵ *Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.*

⁶ En un estudio realizado por “Economistas contra la crisis”, analizando las cuentas de la Seguridad Social desde la racionalidad económica capitalista, demuestran que el segmento contributivo desde 1977 al 2017, generó fondos más que suficientes, como para sostener las pensiones de los y las nacidas de la generación “baby boomer”.

“Para entender la situación económica del Sistema de Pensiones y de las aportaciones de la generación del “baby boom” hay que analizarlo viendo su historia completa incorporada en el cuadro 1. En el inicio de su plena implantación (R. D. Ley 36/1978), coincidente con la entrada al trabajo de las generaciones del máximo número de nacimientos en nuestra historia, años 1958 al 1978, con gran aportación de efectivos y relativamente pocos compromisos derivados de los regímenes anteriores, generó cada año importantísimos superávits (en torno al 15% de los Presupuestos Generales del Estado).

trabajando y cotizan más o menos por unas determinadas bases de cotización (salarios) y hay más o menos gastos por el pago de pensiones y prestaciones del sistema de seguridad social.

Ellos, los poderosos se inventaron el truco del déficit a partir del 2011 con la reforma del artículo 135 de la CE⁷ e hicieron una Ley de Estabilidad Presupuestaria y Equilibrio Financiero en el 2012, que impone a todas las Administraciones Públicas (AGE, CCAA y RL) el cumplir con la regla del gasto (equilibrio financiero) y no incurrir en déficit fijados para cada administración por Bruselas en primera instancia y posteriormente por el Estado español.

Aquí se encuentra la explicación del “famoso déficit de la Seguridad Social”, pues desde el 2011, a través de distintos mecanismos, como los millones de despidos, la bajada de los salarios, las subvenciones y reducciones a los empresarios en sus cotizaciones, los millones de horas extras a la semana que no pagan los empresarios y en consecuencia no cotizan, etc., hace que la diferencia entre ingresos y gastos del segmento contributivo, sea deficitaria de manera permanente, así transcurran 50 años y, teniendo la “excusa” para robar anualmente a través del índice de revalorización.

2. Poder adquisitivo de los actuales pensionistas y de los futuros ¿equidad intergeneracional?

El segundo gran objetivo es reemplazar los cambios radicales en la naturaleza del sistema que llevaron al Índice de Revalorización de Pensiones y El Factor de Sostenibilidad por una continuación de los ajustes paramétricos introducidos por la reforma de 2011. Para ello se plantean dos grandes actuaciones. Por un lado, promover el aumento de la edad efectiva de jubilación mediante incentivos voluntarios para acercarla a la edad legal, una vía que hasta el momento ha sido poco explorada en España. Y, de otro, reformular el factor de sostenibilidad actual por otro mecanismo negociado con los interlocutores sociales y avalado por el Pacto de Toledo que, corrigiendo desequilibrios estructurales, incorpore en su diseño el objetivo de equidad intergeneracional en el acceso a las pensiones, es decir, que no

Cuadro 1. Fondo generado por el sistema público de pensiones (1977 /2017

desde	hasta	ingresos por cotizaciones	gasto en prestaciones	fondo capitalizado
1977	1986	116.018	84.110	57.220
1987	1996	336.293	285.449	261.957
1997	2006	692.739	584.329	559.010
2007	2017	1.140.434	1.155.550	843.290

Importes en millones de euros

FUENTE: Cuentas y Balances de la Seguridad Social 1977-2010 e Informes Económico Financieros a los Presupuestos de la Seguridad Social 2011-2015. Ejecución del Presupuesto del Sistema de la Seguridad Social 2015-2017

⁷ El artículo 135 viola directamente el mandato constitucional de que siempre habrá recursos para hacer frente al pago de los Derechos Sociales: educación, sanidad, pensiones... y le modifican radicalmente y ahora dice que siempre habrá recursos para pagar los intereses y el principal a los acreedores y prestamistas de una deuda que era privada y los gobiernos del PSOE y del PP asumieron como “pública”.

cargue en la generaciones más jóvenes el ajuste provocado por la llegada a la edad de jubilación de los Baby Bomers.

3. Sistemas complementarios de pensiones en el ámbito empresarial y a través de la negociación colectiva: segundo pilar obligatorio, de capitalización y de gestión privada.

Y, tercer objetivo, se plantea el impulso de los sistemas complementarios de pensiones en el ámbito empresarial y profesional. En particular, se trabajará en el desarrollo de un fondo de pensiones de promoción pública que se extienda al conjunto de trabajadores a través de la negociación colectiva y pueda ser potenciado mediante incentivos fiscales.

LOS FONDOS PRIVADOS DE PENSIONES⁸

El número de planes de pensiones abiertos en España es de **9,7 millones** al cierre de 2017, según los últimos datos de la Asociación de instituciones de inversión colectiva y fondos de pensiones (INVERCO). Aunque el **número neto** se estima en **8 millones**, porque algunos españoles tienen abierto más de un plan de pensiones.

⁸ La cartera exterior de los **fondos de pensiones** absorbió el año pasado un 34,17% de su patrimonio, lo que significa que más de un tercio del dinero metido en ese instrumento de ahorro para la jubilación se empleó en la compra activos extranjeros de renta fija o variable, según los [últimos datos publicados](#) por la patronal de las sociedades de inversión colectiva, **Inverco**.

Los 811 fondos de pensiones que a 31 de diciembre habían comunicado a Inverco la [distribución de sus inversiones](#) contaban con un **patrimonio** total de 95.004 millones de euros, de los que 42.910 estaban colocados en el interior y 32.467 en el exterior, mientras que el resto correspondía a tesorería (6.416 millones de euros), provisiones matemáticas (7.314 millones) y otras inversiones (5.895 millones).

Entre los grandes fondos de pensiones que se comercializan en España, el que destina a activos internacionales una mayor proporción de su patrimonio (el 95,80%) es **ING Direct 1**, promovido por el banco holandés del mismo nombre y que ocupa el puesto 26 del ranking por patrimonio, con 631 millones de euros al cierre del pasado ejercicio.

Planes de pensiones: una deducción que disfrutaban las rentas más altas y costean todos los contribuyentes

El fondo de pensiones más grande del país, **Pensions Caixa 30**, perteneciente a CaixaBank, invierte en el extranjero un 51,10% de su patrimonio, que a 31 de diciembre sumaba 6.197 millones de euros. Sin embargo, el número dos del ranking, **Pensions Caixa Renta Fija Mixta**, de la misma entidad financiera, sólo destina al exterior el 4,35% del ahorro que capta de sus partícipes.

Al término de 2020 [había en España 2.399 planes de pensiones](#) registrados por Inverco. De ellos, 976 pertenecían al **sistema individual** (los que comercializan los bancos para sus clientes), 1.282 al **sistema de empleo** (los que crean las empresas para sus trabajadores) y 141 al **sistema asociado** (los que ponen en marcha sindicatos, colegios profesionales y organizaciones similares para sus afiliados).

La mayor parte del [patrimonio total de los fondos de pensiones](#) (118.523 millones de euros) estaba concentrado en los individuales (82.014 millones); seguidos por los de empleo (35.681) y por los asociados (827). Más de la mitad del dinero acumulado en el sistema individual [lo controlaban sólo tres entidades](#): **CaixaBank** (21.084 millones de euros), **BBVA** (14.389 millones) y **Santander** (10.697).

El año pasado, los fondos de pensiones abonaron 4.386 millones de euros en concepto de [prestaciones a sus beneficiarios](#) y recibieron aportaciones por importe de 5.562 millones, cifras ambas muy parecidas a las que [se contabilizaron en 2019](#), pese a tratarse de un ejercicio atípico como consecuencia del impacto económico y social de la pandemia desatada por el coronavirus.

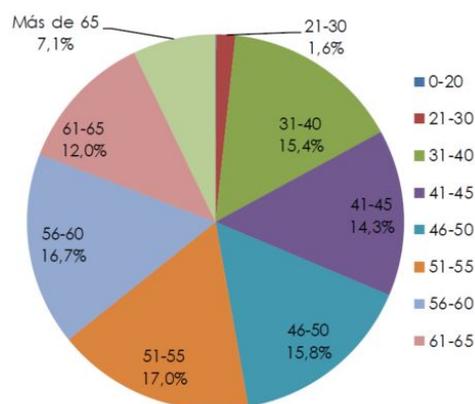
Lo que sí sufrió un fuerte batacazo fue la [rentabilidad](#) de los planes de pensiones, que en 2020 se situó en el 0,67% a un año, frente al 8,8% de 2019. A plazos más largos, también hubo retrocesos generalizados, aunque sin alcanzar unas proporciones tan grandes. El [número de partícipes](#) bajó de 9.555.911 a 9.541.898, con un descenso de 14.014 (el 0,15%).

En 2017, los **fondos de pensiones** volvieron a registrar un crecimiento patrimonial y acabaron el año con un volumen de activos de **111.077 millones**. Esta cifra supone un **4% más**, 4.238 millones de euros, que en 2016.

Estos sistemas tuvieron un fuerte crecimiento como consecuencia del desarrollo de la Ley de Ordenación del Seguro Privado 30/95, que obligaba a la externalización de los fondos internos de pensiones y recientemente su “explosión” con la publicación de la Ley de Regulación de los Planes de Pensiones (LPFP) aprobada por RD 1/2002 y su Reglamento del año 2004 (RD 304/2004 de 20 de febrero), creándose el mayor fondo de pensiones privados que engloba a todas las Administraciones Públicas (estatal, autonómicas y locales).

	Hombres	Mujeres	Total por tramo	
			Número	%/TOTAL
0-20	5.033	1.348	6.381	0,1%
21-30	100.069	59.611	159.680	1,6%
31-40	874.667	634.747	1.509.414	15,4%
41-45	814.257	595.369	1.409.626	14,3%
46-50	894.842	662.333	1.557.175	15,8%
51-55	946.173	726.695	1.672.868	17,0%
56-60	924.250	713.838	1.638.088	16,7%
61-65	663.344	518.044	1.181.388	12,0%
Más de 65	418.060	280.604	698.664	7,1%
TOTAL	5.640.695	4.192.589	9.833.284	100,0%

Fuente: INVERCO con datos DGSFP (año 2016)



¿Qué se hace con todos estos activos provenientes del ahorro privado? Financieramente grandes cantidades de estos se invierten en Fondos de Inversión que son productos financieros propios que ofrecen “altas rentabilidades” y fiscalidad blanda.

La colocación de estos fondos de pensiones (hiper-millonarios), en productos financieros ligados fundamentalmente con la financiación de los Estados (deuda pública, pagarés del Tesoro, Obligaciones) y la renta variable (especulación a través de Bolsa), tienen una importancia vital ya que el control de los mismos confiere un gran poder social a quien ostenta dicho control.

Son fondos provenientes del ahorro, es decir capital-dinero que sólo persiguen su incremento al margen de cualquier consideración social. Se utilizan para la especulación financiera pero no crean riqueza social.

El interés del ciudadano que coloca sus ahorros en un Fondo de Pensiones o invierte en Fondos de Inversión o compra acciones o especula en renta variable, se verá directamente enfrentado con la sociedad. Las decisiones quedan fuera de este individuo y capas enteras de la población sufren las consecuencias sociales y políticas de dichas decisiones: casos de México, Albania, y un muy largo etc. a lo largo de la historia de su existencia y como también sirven para las políticas de ajuste en el primer mundo.

Las condiciones sociales de: altas tasas de desempleo, altas tasas de precariedad (temporalidad), altas tasas de rotación y exclusión, acrecientan las desigualdades entre las personas, siendo cada vez más minorizado el segmento de la población que pueda optar a generar un ahorro para así cubrir la exigua pensión pública a la fecha de la jubilación.

Aparecen elementos paradójicos, pues porciones importantes de la población (clase obrera media, sindicalizada) que viven la tensión de ser asalariadas y explotadas, al mismo tiempo participan de la lógica del sistema: compra de acciones, especula en bolsa, invierte en fondos de inversión, etc.-, creándose una comunidad de intereses entre el individuo y la lógica mercantil.

Gran parte de esa población inversora, (capitalismo popular) son asalariadas. Estas identidades transversales son consecuencia, en alguna medida, de la falta de resistencia y negación de los propósitos del mercado.

Ahora, con esta reforma, se pretende que la mayoría de asalariados y asalariadas, entre en la lógica del mercado, suscribiendo un plan de empleo de empresa, a mayor gloria de sindicatos mayoritarios y capital financiero y, a costa de una pensión suficiente y digna para todos y todas.

Reformas a llevar a cabo por medio del “diálogo social con los agentes sociales”:

Reforma 1 Financiación de gastos impropios.

Las prestaciones universales (sanidad y pensiones no contributivas) se financian vía PGE quebrándose en la práctica el principio de solidaridad y reparto a través de mecanismo mercantilistas: **quien contribuye y en la medida en que contribuye, percibe.**

El estado queda legitimado para crear fuentes de ingresos nuevas en la financiación de la sanidad, bien por medio de impuestos indirectos, bien introduciendo tasas en la prestación de servicios, bien desgajando sus cuentas, en un mero ejercicio de “ingeniería contable”, pues sacar lo que denominan gastos impropios (unos 23.000 millones), no es sino de poner partidas en otras cuentas del presupuesto, lo cual no puede obviar que los dineros todos provienen del mismo sitio, los impuestos y la deuda.

El debate interesado, sistemas públicos o privados, se nos presenta socialmente como un problema cuya única resolución pasa por dismantelar paulatinamente el sistema público de pensiones, sino en todo, sí en lo esencial del modelo: **la financiación, el sistema de reparto, las cuantías de las prestaciones y el sistema solidario.**

El primer problema, el financiero, se abordó en el Pacto de Toledo (con posterioridad ley 27/97) que establece la separación de fuentes de financiación. La financiación de las prestaciones contributivas dependerá de las cotizaciones. Las prestaciones no contributivas y las universales de sanidad y servicios sociales, se financian mediante impuestos.

Esta separación financiera, por un lado, el sistema contributivo, por el otro, el resto (pensiones no contributivas, sanidad, etc.), sienta las bases para dinamitar el sistema en su principio de solidaridad y reparto.

En el sistema contributivo todo lo que se haya aportado debe repartirse entre aquellos que reúnan los requisitos para causar las prestaciones. En la práctica, con un endurecimiento de los requisitos de accesibilidad (empleo con cotizaciones cada vez más cercanas al SMI) y la alta rotación en el mercado de trabajo (empleo y paro), supone desplazar a los que cada vez son más (precarios/as) al sistema básico (pensión mínima) y siempre y cuando se alcancen los requisitos de acceso.

Este sistema eliminaría el problema del déficit, pues al aparecer superávit en el segmento contributivo se constituyó un fondo de reserva, para que en situaciones de reducción de cotizantes, pudiera cubrirse el déficit con el fondo. A partir del 2011 y ante la caída tan brutal del empleo y de la cuantía de las cotizaciones (devaluación salarial), el Fondo de Reserva no es capaz de garantizar la nómina de los pensionistas.

Y en situaciones de superávit, como sucedió hasta el 2010, sirve para financiar gastos del estado en su objetivo “sagrado” de reducción del déficit adoptado por el Pacto de Estabilidad y, en la situación de crisis-estafa (2011-2013), cumplir con la “obligación constitucional de siempre haber dineros públicos para pagar a los acreedores de la deuda “ilegítima” privada, que el estado ha asumido” (Reforma del artículo 135 CE en el 2011.

Reforma 2 Alineación de la edad efectiva de la edad legal de jubilación

Como segunda de las medidas que integran el bloque que tiene por objeto profundizar en la reforma de 2011, se persigue la aproximación de la edad efectiva de jubilación a la edad legalmente establecida. Paralelamente, la reforma pretende mostrar a la población la conveniencia de retrasar la edad de jubilación y crear incentivos para ello. En esta línea, se hace preciso realizar cambios en el sistema de coeficientes reductores de la jubilación anticipada para eliminar distorsiones, incluyendo su carácter regresivo y racionalizar el recurso a esta modalidad.

Igualmente, se ha de modificar la configuración de los incentivos de demora de la jubilación a partir de una valoración de los existentes que permita identificar los elementos que los hagan más efectivos a la hora de conseguir reducir la diferencia entre la edad legal y la edad efectiva de jubilación, operando tanto en su grado de conocimiento por la jubilación, en su diseño, y en las variables institucionales que dificultan su ejercicio. Además, se establecerán beneficios para las empresas que mantengan a estos trabajadores mayores y se fomentará su capacitación permanente para mejorar su empleo empleabilidad.

Sólo quien tenga o pueda tener una vida profesional estable (segmento de trabajadores masculinos –sobre todo- de grandes empresas y sindicalizados), accederá a una pensión contributiva y proporcional a lo aportado.

La tendencia y la intención política avalada por el consenso del Pacto de Toledo y la propuesta de reforma de la que será la Ley Escrivá, -justificada socialmente en la relación cotizantes/perceptores de pensiones (relación de dependencia)-, es la reducción de las cuantías de las prestaciones, por varias vías:

Una, aumentando el período de cálculo (actualmente 25 años desde el 2022) hacia toda la vida laboral o los 30/35 años, con la trampa de analizar y compensar aquellos periodos de carencia en ciertos supuestos laborales y “elección libre” del futuro pensionista de aquellos años “con mejores cotizaciones” y otra vía, reduciendo directamente la cuantía de las prestaciones en base al nuevo sustitutivo del factor de sostenibilidad, ahora redenido de “equidad intergeneracional”.

Y una tercera, al retrasar “efectivamente” la edad de jubilación (67 años y +), los incentivos que se proponen para la “prolongación voluntaria” siempre serán inferiores a las prestaciones de jubilación de producirse la jubilación efectiva con anterioridad.

Esta propuesta es una auténtica barbaridad ya que si con la ley 27/2011, las personas trabajadoras para jubilarse tienen que tener 65 años de edad y 38,5 años reales cotizados y, sino deberán marcharse a los 67 años con 37 años cotizados reales.

Son “carreras” profesionales imposibles, desde la década de los 90 del siglo pasado, pues la mayor parte de las personas trabajadoras que entraron en esas fechas a formar parte de la población activa, tienen una relación con el mercado laboral de alta rotatividad (trabajo/desempleo) y desde el 2009, a casi 6 de cada diez jóvenes entre los 16 a los 25 años, se les impide su acceso al mercado de trabajo. ¿Hasta cuándo tendrían que estar trabajando para acceder a una pensión contributiva digna y suficiente estos jóvenes?

Reforma 3 Adecuación de las carreras de cotización a la realidad laboral

Como tercera de las medidas que integran el bloque que tiene por objetivo profundizar en la reforma de 2011, se plantea ampliar y adecuar a la realidad actual de las carreras profesionales el periodo de cómputo para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación contemplando la posibilidad de elección de los años a integrar en la base reguladora por encima de los actuales de manera progresiva junto con una revisión del procedimiento de integración de lagunas en la carrera profesional.

La medida pretende aumentar la progresividad y el carácter contributivo del sistema haciendo que la pensión de jubilación refleje en mayor medida la vida laboral del trabajador y reflejando la realidad de un mercado laboral en el que las interrupciones y las lagunas son cada vez menos excepcionales y afectan de manera particular a las mujeres y a trabajadores que sean despedidos en la última mitad de su vida laboral. La posibilidad de ampliar el periodo de cálculo de la pensión, permitiendo simultáneamente descartar los años en los que apareciera este perjuicio no solo daría una imagen más fiel del esfuerzo contributivo de los trabajadores sino que permitiría corregir situaciones de injusticia actuales en la que los últimos años de la carrera laboral están particularmente primados, favoreciendo a trabajadores con carreras de cotización más estables o ascendientes en detrimento de aquellos más afectados por vaivenes del mercado laboral que por ello padecen un doble perjuicio, durante la actividad y al jubilarse. Esta reforma irá en paralelo con una revisión del procedimiento actual de integración de lagunas de cotización, que es inadecuado para las carreras más intermitentes, especialmente asociadas a la temporalidad.

Reforma 4 Sustitución de factor de sostenibilidad por un mecanismo de Equidad intergeneracional

La falta de consenso acerca de la configuración del factor de sostenibilidad de la reforma de 2013 exige plantear su sustitución por un nuevo mecanismo que persiga la preservación de la equidad intergeneracional. En concreto, se prevé la introducción de un nuevo instrumento en virtud del cual los parámetros fundamentales del sistema serán objeto de revisión periódica en función de la evolución de la demografía y del equilibrio entre la población ocupada y la población pensionista.

La reforma de 2013 introdujo una regulación de factor de sostenibilidad en la que el ajuste en función de la evolución de la Esperanza de Vida se realizaba sobre la cuantía de la pensión al jubilarse. Esta configuración de dicho factor, coeficiente reductor automático de las pensiones carga exclusivamente sobre los pensionistas el coste del alargamiento de la expectativa de vida sin permitirles, además, una planificación y un ajuste previos. Ello explica la falta de consenso sobre esta medida cuya entrada en vigor -prevista para 2012- fue suspendida en 2018 por el mismo gobierno que lo aprobó.

Dada la dimensión intergeneracional del sistema de pensiones, y la carga excepcional que para su equilibrio va a suponer la jubilación de la generación del baby boom, es necesario recuperar para el diseño del nuevo mecanismo el planteamiento consensuado en la reforma de 2011. Ello implica incorporar, junto a la evolución de la Esperanza de Vida, otros indicadores complementarios que en conjunto ofrezcan una imagen más fidedigna del desafío que para el sistema supone el envejecimiento de la población, y

que liberen a las generaciones más jóvenes de un ajuste provocado por la llegada a la edad de jubilación de cohortes de trabajadores más pobladas.

El factor de sostenibilidad, se define en el artículo 1 de la Ley 23/2013, como ...”*un instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación a la esperanza de vida de los pensionistas, a través de la fórmula que se regula en esta norma, ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes*”... en plata, se trata de penalizar a aquellas personas que más vivan con el argumento (miserable) de la *inequidad* pues se establece que a un esfuerzo contributivo similar debe corresponder una pensión igual, pero repartida en más años de vida, luego “*eureka*” **la pensión se reducirá en origen.**

La retórica planteada en esta reforma, suena lo mismo, con excepción de que ahora le llaman factor de “equidad intergeneracional”, pero después de decir que el factor de sostenibilidad de la ley 23/2013, solo cargaba sobre los pensionistas el coeficiente reductor, ahora dicen hay que buscar ese equilibrio entre pensionistas y personas empleadas, siendo la esperanza de vida un factor a tener en cuenta, a la vez que hay que buscar el equilibrio en el gasto ante la llegada de miles y miles de generaciones del baby boom y el mayor envejecimiento de la población...y como solución remiten a lo pactado en la Ley del 2011 por los agentes sociales y PSOE, es decir el **factor de sostenibilidad:**

Artículo 8. Factor de sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

Se introduce una nueva disposición adicional, la quincuagésima novena, en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:«Disposición adicional quincuagésima novena. Factor de sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada 5 años, utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales competentes.»

La vuelta a la Ley del 2011, nos sitúa en el mismo problema que la ley 2013: habrá reducción de la pensión en origen, a través de la aplicación del factor de sostenibilidad -(que no se lo inventó el PP, sino el PSOE, CC.OO, y UGT)-, más allá de que este empiece a aplicarse a partir del 2027. Con el PP se empezaba a aplicar en el 2019, y **fue la lucha de los y las pensionistas quienes lo paralizaron.**

Todas las reformas del sistema de Seguridad Social, desde la primera en el 85 del siglo pasado, sólo actúan sobre el recorte de gastos en las prestaciones. Esta política es muy coherente con la lógica mercantil, pero no con la idea de Seguridad Social como un instrumento de la solidaridad.

Reforma 5 Revisión e impulso de los sistemas complementarios de pensiones

Hasta ahora, los sistemas actuales complementarios de ahorro han tenido principalmente un carácter individual, con poco éxito en cuanto a los sistemas de empresa, poco impacto macroeconómico en la incentivación del ahorro a largo plazo y, además, un alto coste fiscal con resultados regresivos. Así lo ha puesto de manifiesto la AIReF y queda reflejado en los siguientes datos. Un 69 % de los planes de pensiones en España se formalizan a través de la modalidad individual, mientras que únicamente un 31 % de a través de la modalidad de empleo. El 10 % de la población con más renta se beneficia de dos terceras partes de las reducciones fiscales por aportaciones a los planes.

Mediante esta reforma se pretende revisar el Marco regulador del sistema de pensiones complementarias con el fin de impulsar los planes de pensiones de empleo en el ámbito de la negociación colectiva, preferentemente sectorial. Para ello, se prevé la aprobación de un nuevo Marco jurídico que impulse la promoción de planes de pensiones de empleo mediante la creación de un fondo de promoción pública de libre adscripción que permita dar cobertura a los colectivos de trabajadores sin planes de empleo en sus empresas o autónomos, o integrar planes de pensiones de empleo que así lo decidan. Este fondo introducirá competencia en el sector, mejorando la eficiencia de costes y favorecería, además, la movilidad de los trabajadores entre empresas gracias a la posibilidad de traspasar los derechos por las aportaciones realizadas en la empresa de origen. Para extender su uso, se desplazará la fiscalidad favorable actual de los planes individuales hacia los planes de empleo procedentes de la negociación colectiva.

Reforma 6 Adecuación de La base máxima de cotización del sistema

La experiencia reciente, nacional e internacional demuestra que la desigualdad no es un fenómeno simple y apunta a un aumento global de la desigualdad que no es correctamente recogida por medidas agregadas tradicionales como el índice de Gini sino que incluso se traduce en diferencias en esperanza de vida. La desigualdad depende cada vez más, en una sociedad global e interconectada, de la posesión de determinados conocimientos, recursos y capital humano y del acceso a las redes internacionales de intercambio y relación. Las diferencias entre los trabajadores en la parte superior de la distribución tienden a converger internacionalmente, mientras que el grueso de la economía, mucho más dependiente de condiciones locales, se desacopla. Por otra parte, la desigualdad depende hoy mucho menos de la tradicional dicotomía rentas de capital-rentas del trabajo, con una elevada correlación entre ambas en los niveles superiores, donde los salarios más elevados se pueden conceptuar como rentas de capital humano.

La evidencia del aumento de la desigualdad salarial en las últimas décadas muestra que éste se ha producido en buena medida por una ampliación del abanico salarial y particularmente por un incremento de los ingresos salariales y no salariales en los extremos de la distribución. Este aumento de los salarios en la cola superior de la distribución no es adecuadamente trazado por la mera indexación de la base máxima del sistema al IPC y requiere de una adaptación que tenga en cuenta la evolución de Toda la distribución.

La adaptación del sistema requiere de una adecuación gradual de las bases de cotización máxima que deberá ser concurrente con una modificación de la pensión máxima para no afectar a la naturaleza contributiva del sistema.

En resumen, sobre la primera parte de la reforma aprobada CGT considera:

“Hacen leyes para dismantelar progresivamente el Sistema Público de Pensiones de reparto y solidario”

Acuerdo social para el primer bloque de medidas para el equilibrio del sistema, el refuerzo de su sostenibilidad y la garantía del poder adquisitivo de los pensionistas en cumplimiento del pacto de Toledo y del plan de recuperación, transformación y resiliencia

Este acuerdo firmado el 1 de Julio por el presidente del gobierno, los secretarios generales de CC.OO. y UGT, el presidente de la CEOE y el vicepresidente de CEPYME, ya desde el título marca las barreras que no se pueden franquear.

Se comienza hablando del equilibrio del sistema sin mencionar los verdaderos factores que lo desequilibran. Se ciñen a seguir el camino marcado por los poderes económicos que se señalaron en anteriores reformas, la del 2011 del PSOE y la del 2013 del PP. Nada cambia, se trata de tratar al sistema público de pensiones con las leyes del mercado, tanto entra en cotizaciones, tanto sale para las pensiones, añadiendo algún factor corrector vía presupuestos generales del Estado. Hasta aquí ninguna innovación, nada que asuste a los mercados. No se tocan las condiciones laborales, ni las salariales, las cuales inciden directamente en los ingresos de la seguridad social, a mejor salario mejor cotización y, en consecuencia, pensión más digna. Tampoco se ponen las bases para acabar con la economía sumergida que nada aporta al sistema público de pensiones. La lucha contra el fraude fiscal ni se menciona, está podría suponer disponer de 80.000 millones de euros anuales que enjuagarían cualquier desequilibrio, ya no solo del sistema público de pensiones, sino de todos los servicios públicos.

Se continúa hablando del refuerzo de la sostenibilidad del sistema público de pensiones, pero dejan de lado lo dicho, lo importante, aquello donde se encuentran los verdaderos recursos que pueden y deben sostener el sistema: toda la riqueza que generamos y que luego se despista, se pierde o se esconde. Se busca la cuadratura del círculo, basar su sostenibilidad sin tocar la desigualdad, obviando el imprescindible reparto de una riqueza que antes y ahora, se acumula cada vez en menos manos. Una sostenibilidad que considera al sistema público como un gasto que hay que adelgazar y que mira para otro lado cuando de lo que se trata es de buscar y encontrar recursos donde realmente están, es una sostenibilidad imposible.

Nos encontramos, lo vistan como lo vistan, ante un nuevo recorte del sistema público de pensiones, que afecta especialmente a la edad de jubilación, a la penalización de las jubilaciones voluntarias, a todas las generaciones de pensionistas de futuro, a los periodos de cálculo a tener en cuenta para las próximas jubilaciones y a la entrada de los Fondos privados de Pensiones (financieras, aseguradoras, etc.), que vaciará -aún más-, la Caja única de la Seguridad Social, para mayor gloria de banqueros.

1. NUEVA FÓRMULA DE REVALORIZACIÓN PARA EL MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES

El acuerdo garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones contributivas, incluidas las mínimas, al vincular su revalorización anual con la variación interanual media del IPC de los 12 meses anteriores a diciembre del año anterior. Si esta

variación fuera negativa, el importe de las pensiones no variará al comienzo del año. Ahora bien, **cada cinco años se evaluará este mecanismo en la mesa del diálogo social**, “toda una garantía”.

Se trata de contentar a las y los pensionistas actuales y dentro de cinco años se deja una puerta abierta para ajustar, evaluar, adecuar o modular este mecanismo.

2. MEDIDAS PARA FAVORECER EL ALINEAMIENTO DE LA EDAD EFECTIVA CON LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN

En este apartado se juega al palo y a la escuálida zanahoria. Palo, en forma de mayores penalizaciones para la jubilación anticipada voluntaria, triste zanahoria para potenciar el retraso de la jubilación.

1. Jubilación anticipada voluntaria.

Se revisan los coeficientes reductores (ahora mensuales) con el fin de fomentar el desplazamiento voluntario de la edad de acceso a la jubilación y dar un tratamiento más favorable a las carreras de cotización más largas.

La realidad es que bajo el gimnástico calificativo de la flexibilidad ligado a la jubilación nos encontramos con un nuevo recorte que supone un aumento significativo de los coeficientes penalizadores para quienes se acojan a la jubilación anticipada voluntaria, esto es, para quienes decidan jubilarse dos años antes de la edad legal, pasando de un coeficiente penalizador que aumenta un cinco por ciento para carreras de cotización inferiores a 38 años y 6 meses, la inmensa mayoría de ellas en las condiciones de precariedad actuales donde será excepcional encontrarnos con vidas laborales que superen los 35 años.

Menos de 38 años y 6 meses cotizados

Meses Anticipo	Coefic. actual	Coefic. MISSM
24	16,00	21,00
23	16,00	17,60
22	16,00	14,67
21	14,00	12,57
20	14,00	11,00
19	14,00	9,78
18	12,00	8,80
17	12,00	8,00
16	12,00	7,33
15	10,00	6,77
14	10,00	6,29
13	10,00	5,87
12	8,00	5,50
11	8,00	5,18
10	8,00	4,89
9	6,00	4,63
8	6,00	4,40
7	6,00	4,19
6	4,00	4,00

5	4,00	3,83
4	4,00	3,67
3	2,00	3,52
2	2,00	3,38
1	2,00	3,26

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

Meses Anticipo	Coefic. actual	Coefic. MISSM
24	15,0	19,00
23	15,0	16,50
22	15,0	14,00
21	13,1	12,00
20	13,1	10,50
19	13,1	9,33
18	11,3	8,40
17	11,3	7,64
16	11,3	7,00
15	9,4	6,46
14	9,4	6,00
13	9,4	5,60
12	7,5	5,25
11	7,5	4,94
10	7,5	4,67
9	5,6	4,42
8	5,6	4,20
7	5,6	4,00
6	3,8	3,82
5	3,8	3,65
4	3,8	3,50
3	1,9	3,36
2	1,9	3,23
1	1,9	3,11

Más de 41 años y 6 meses cotizados y menos de 44 años y 6 meses

Meses Anticipo	Coefic. actual	Coefic. MISSM
24	14,0	17,00
23	14,0	15,00
22	14,0	13,33
21	12,3	11,43
20	12,3	10,00
19	12,3	8,89
18	10,5	8,00
17	10,5	7,27
16	10,5	6,67
15	8,8	6,15
14	8,8	5,71

13	8,8	5,33
12	7,0	5,00
11	7,0	4,71
10	7,0	4,44
9	5,3	4,21
8	5,3	4,00
7	5,3	3,81
6	3,5	3,64
5	3,5	3,48
4	3,5	3,33
3	1,8	3,20
2	1,8	3,08
1	1,8	2,96

Más de 44 años y medio cotizados

Meses Anticipo	Coefic. actual	Coefic. MISSM
24	13,0	13,0
23	13,0	12,00
22	13,0	11,00
21	11,4	10,00
20	11,4	9,20
19	11,4	8,40
18	9,8	7,60
17	9,8	6,91
16	9,8	6,33
15	8,1	5,85
14	8,1	5,43
13	8,1	5,07
12	6,5	4,75
11	6,5	4,47
10	6,5	4,22
9	4,9	4,00
8	4,9	3,80
7	4,9	3,62
6	3,3	3,45
5	3,3	3,30
4	3,3	3,17
3	1,6	3,04
2	1,6	2,92
1	1,6	2,81

2. Jubilación anticipada involuntaria.

- Se acuerda introducir cuatro modificaciones. Primero, a las causas de extinción contractual que dan derecho al acceso a esta modalidad de jubilación mencionadas en el art. 207.1 LGSS, se añaden el resto de causas extintivas por razones objetivas y la resolución voluntaria por parte del

trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40.1, 41.3, 49.1.m) y 50 ET.

- Segundo, el coeficiente aplicable sobre la pensión se determina por mes de adelanto de la jubilación, no por trimestre.
- Tercero, en relación con los dos años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación ordinaria, se aplican en la determinación de la pensión de jubilación anticipada involuntaria los mismos coeficientes que en la modalidad voluntaria en aquellos supuestos en los que el nuevo coeficiente es más favorable que el hasta ahora vigente.
- Cuarto, adicionalmente el coeficiente reductor correspondiente a cada uno de los seis meses previos a la edad de jubilación ordinaria se rebaja respecto de los propuestos para la jubilación voluntaria.

Sí que existe una ligera mejora en el tratamiento de este tipo de jubilación, pero se ha desaprovechado la oportunidad de considerar a esta jubilación en las mismas condiciones que la jubilación ordinaria. La involuntariedad de la misma no debería ser acreedora de penalización alguna.

	Hasta 38 años y 6 meses	Hasta 41 años y 6 meses	Hasta 44 años y 6 meses	Más de 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción involuntaria actual 38 años	% reducción actual 41 años	% reducción actual 44 años	% reducción actual >44 años
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

3. Jubilación anticipada por razón de la actividad

El tratamiento debería ser similar al de la jubilación ordinaria con los adelantos de la edad dependiendo de la actividad, pero en ningún caso con penalización.

4. Jubilación demorada

- Se acuerda aplicar la exención de la obligación de cotizar por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, a partir del cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria que corresponda en cada caso.
- Se acuerda mejorar los incentivos para la prolongación de la carrera profesional más allá de la edad ordinaria de jubilación.
- Se ofrecen tres tipos de incentivos, a elegir por el trabajador, por cada año de demora:
 - o Un porcentaje adicional del 4 por ciento (este porcentaje adicional se sumará al que corresponda de acuerdo con el número de años cotizados y se aplicará a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión).
 - o Una cantidad a tanto alzado en función de la cuantía de la pensión y premiando las carreras de cotización más largas.

PROPUESTA PAGO ÚNICO EN SUSTITUCIÓN DEL AUMENTO 4%

Impt. pensión €/año	9.569	13.300	15.000	20.000	25.000	30.000	35.000	37.567
Prta. Pago único €/año	4.786,27	5.843,25	6.285,14	7.482,31	8.565,82	9.566,60	10.503,43	10.963,74
Supuesto de carreras de cotización con más de 44,5 años								

Prta. Pago único €/año	5.264,89	6.427,58	6.913,65	8.230,54	9.422,40	10.523,26	11.553,78	12.060,12
------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------	-----------

- o Una combinación de las opciones anteriores.

Esta es la zanahoria a la que antes nos referimos. Una propina que paga y adelanta el sistema para que entren en el mismo cuanto más tarde mejor.

5. La jubilación activa.

Consiste en compatibilizar jubilación y trabajo y persigue favorecer la permanencia en el trabajo estableciendo una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de trabajadores y trabajadoras que hubieran cumplido la edad de 62 años.

En resumen, todo lo contrario, a lo razonable, en vez de facilitar en un país con la mayor tasa de paro juvenil de la OCDE la posibilidad de acceder a un empleo a su población más joven, se opta por potenciar que quienes ahora trabajan se jubilen cuanto más tarde mejor. Por supuesto, todo aderezado con el engaño en los términos, donde hablar de solidaridad intergeneracional se limita a un mero adorno sin sustancia.

6. Jubilación forzosa

Se acuerda la prohibición de las cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa del trabajador por el cumplimiento de una edad inferior a 68 años.

3. NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN POR INGRESOS REALES EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

En este punto compartimos el acercamiento del régimen especial de autónomos a las condiciones del régimen general, tanto en los derechos a las prestaciones de este como a la cotización ligada a los ingresos. Es injusto el sistema actual con cotizaciones fijas que poco o nada tienen que ver con los ingresos alcanzados.

Así se recoge en el presente acuerdo:

- En cumplimiento de la recomendación 5ª del Pacto de Toledo, 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 equipará 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 trece) 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.

4. MEDIDAS PARA PRESERVAR EL EQUILIBRIO Y LA EQUIDAD INTERGENERACIONAL

- Se acuerda la introducción de una disposición normativa que prevea la derogación del factor de sostenibilidad del factor de sostenibilidad introducido por la Ley 23/2013 y su sustitución por un nuevo mecanismo de equidad intergeneracional a operar desde 2027.
- Dada la dimensión intergeneracional del sistema de pensiones, y la carga excepcional que para su equilibrio va a suponer la jubilación de la generación del baby boom, es necesario recuperar para el diseño del nuevo mecanismo el planteamiento consensuado en la reforma de 2011. Ello implica incorporar indicadores que en conjunto ofrezcan una imagen más fidedigna del desafío que para el sistema supone el envejecimiento de la población, y que liberen a las generaciones más jóvenes de un ajuste provocado por la llegada a la edad de jubilación de cohortes de trabajadores más pobladas.

Este nuevo mecanismo sustituye al Factor de Sostenibilidad que debería haber entrado en vigor en el año 2019, pero que gracias a las movilizaciones del movimiento de pensionistas se pospuso su entrada para el 2023. Supone una nueva reformulación del mismo que nos tememos que tendrá similar alcance. Está previsto que entre en vigor en el año 2027.

El citado mecanismo debe estar definido antes del 15 de noviembre exista o no acuerdo, así lo expresa la propia nota de prensa emitida por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: “Si en ese proceso de negociación en el marco del diálogo social no se alcanzara un acuerdo, el Gobierno regularía el citado mecanismo para que pueda estar definido en el momento de entrada en vigor de la ley.”

Se trata, como en el caso de su hermano mayor, el Factor de Sostenibilidad, de idear un mecanismo o factor según el cual el importe de la pensión se ligue a la esperanza de vida, cuanto mayor esperanza de vida menor pensión.

Ahora se culpa a toda una generación, la del baby boom, de haber nacido cuando ha nacido, desde la concepción deberían haberse autodestruido o avisado al ministro del ramo y sus locos seguidores de que pospusiera su nacimiento para un momento más oportuno. Relacionar el importe de la futura jubilación con el momento del nacimiento esta fuera de cualquier lógica, es una aberración.

Como ya indicamos antes, en el estudio realizado en el año 2017 por “economistas contra la crisis” las aportaciones al sistema público realizadas por esa cohorte de trabajadoras y trabajadores durante el período de 1977 a 2017, si no se hubiera utilizado para otros fines distintos a pagar pensiones, supondría disponer de un fondo de reserva

de 843.000 millones de euros, o lo que es lo mismo, recursos suficientes para pagar todas las pensiones durante casi 8 años sin contar con cotización alguna, pero no, se opta por lo fácil, por el tanto entra tanto tiene que salir.

Quienes cuestionan la sostenibilidad del sistema público de pensiones, a la vista de este estudio elaborado por economistas no mediatizados, no tendrían otra alternativa que cambiar de opinión.

La propia literatura del acuerdo ya marca el camino, el mismo que el de su predecesor, el factor de sostenibilidad. En ambos se busca el enfrentamiento intergeneracional, liberar a las generaciones más jóvenes de la carga que supone soportar el gasto de las cohortes de jubilados y jubiladas provenientes del baby boom, todo ello amenizado con el juego sucio y trasnochado de poli bueno, poli malo. El ministro Escrivá, poli malo, hace declaraciones proponiendo ajustes (recortes) para la generación del baby boom (los nacidos entre 1958 y 1978), los agentes sociales, polis buenos, se desmarcan de esas declaraciones, no porque estén en contra de ese mecanismo, sino porque se hacen declaraciones sin contar con ellos. El ministro rectifica y donde dije digo, digo Diego, pero a los pocos días vuelve a la carga con similares argumentos.

El mecanismo de equidad intergeneracional, del que ya se hablaba en la ley del 2011, en tiempos del gobierno de Zapatero, es una justificación tras la que se esconde otro factor que se encarga de recortar la pensión, luego la alternativa es clara, suprimirlo lo llamen como lo llamen.

Todo ello es una obsesión por reducir el gasto en pensiones y así contentar a los mercados y, en consecuencia, sucumbir al chantaje a que obligan los organismos de la UE para poder acceder a los fondos de recuperación.

5. OTRAS MEDIDAS DE MEJORA DE LA GESTIÓN Y DE LA CALIDAD DE LA ACCIÓN PROTECTORA

1. Agencia Estatal de la Seguridad Social.

Se aprobará en 6 meses. De esta Agencia se viene hablando desde primeros de los 90 del siglo pasado. Durante los gobiernos del PP se proponía denominarla Agencia Nacional de la Seguridad Social y en los gobiernos del PSOE Agencia Estatal de la Seguridad Social. Ni una, ni otra se han concretado. En todo caso el problema no es la denominación del organismo encargado de la gestión del sistema público de pensiones si no la falta del personal necesario para ofrecer un servicio público de calidad que ahora se quiere sustituir por una especie de dictadura de la administración electrónica.

2. Viudedad de parejas de hecho.

En el plazo de 6 meses, y en cumplimiento de la recomendación 13ª del Pacto de Toledo, 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 aproximar las condiciones de acceso de este colectivo al de las parejas constituidas en matrimonio.

3. Base reguladora de las prestaciones de IT en casos de trabajadores 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.

4. Cláusula de salvaguarda.

La conocida como “cláusula de salvaguarda” –derivada originalmente de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, e incorporada actualmente al ordenamiento jurídico de la Seguridad Social en el apartado 5 de la disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social– se mantendrá en su regulación actual con carácter indefinido, de manera que extiende sus efectos más allá del 1 de enero de 2022 garantizando la cobertura de la totalidad de personas que originalmente se preveía proteger con la citada cláusula.

Esta cláusula supone mantener la posibilidad de jubilarse de acuerdo a la normativa anterior a la Ley 27/2011 para quien fue despedido antes del 01-04-2013, eso sí, con derecho de opción por la ley posterior si le es más favorable.

5. Cotización de becarios.

Por fin se cotizará por ellos, y cuando realicen prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determine la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que realicen las prácticas indicadas, aunque no tengan carácter remunerado.

A estas prácticas se le aplicara una reducción del 75% en la cotización a la seguridad social

6. Convenios especiales cuidadores SAAD.

Se establecerán 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 (generalmente cuidadoras) de personas en situación de dependencia regulados en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, 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.

Hasta aquí la primera parte de esta puesta en escena por capítulos de este plan de recorte del sistema público de pensiones. En la segunda parte, que ya está pactada con todos los agentes políticos del Pacto de Toledo, así como con CEOE, CC.OO y UGT, se regularán por los “ley”, los planes de empleo a través de la negociación colectiva, acompañadas de las suculentas comisiones que se llevaran las entidades gestoras y los sindicatos del dialogo social que forman parte de ellas y la ampliación del periodo de cálculo más allá de los 25 años.

Gobiernos (todos y de cualquier color), parlamentos a través del Pacto de Toledo, agentes sociales CEOE, CC.OO y UGT, desde 1995 vienen legislando y orientando

sus políticas en función del gasto y no del ingreso, bien retrasando la edad de jubilación, bien bajando salarios, bien recortando las cotizaciones empresariales, bien ampliando y endureciendo los requisitos para tener derecho a una pensión digna, bien congelando las pensiones, bien reduciéndolas a través de “fórmulas matemáticas de trileros” o bien permitiendo que los más “ricos” no coticen por todo lo que ingresan (topes en la cotización máxima que elude la entrada de 9.000 millones anuales a la Caja de la Seguridad Social), atentando directamente contra Derechos Fundamentales de los casi 9 millones de pensionistas actuales y los millones de personas pensionistas en el futuro.

Tenemos que salir a la calle no sólo los cientos y cientos de miles de pensionistas, sino los cientos y cientos de miles de las personas trabajadoras actuales, la mayor parte con contratos precarios, en defensa incondicional del SISTEMA PUBLICO DE PENSIONES DE REPARTO, SOLIDARIO Y UNIVERSAL, y echar abajo la Reformas (todas ellas, la del 2011, la del 2013 y las del 2021 y 2022), exigiendo el reparto del trabajo adelantando la edad de jubilación a los 60 años, una pensión mínima de 1.084 euros para todos y todas y la sostenibilidad del SPP a través de los PGE, conjuntamente con las cotizaciones suficientes en base a salarios dignos y adecuados.

GOBIERNE QUIEN GOBIERNE LOS DERECHOS PUBLICOS SE DEFIENDEN