

CCOO y UGT acuerdan con el Gobierno el nuevo Mecanismo de Equidad Intergeneracional en materia de pensiones

Las claves de un acuerdo que contribuye al mantenimiento futuro de las pensiones

CCOO y UGT han llegado a un acuerdo con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para concretar el **Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)** recogido en el acuerdo firmado el pasado 1 de julio dentro del primer bloque de la reforma de pensiones. Entre otras medidas, este acuerdo contemplaba dos elementos claves para garantizar el futuro de las pensiones:

1. La derogación del Factor de Sostenibilidad

El factor de sostenibilidad impuesto en la reforma de 2013 es uno 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. Esto afectaba de forma creciente y acumulativa a las generaciones de trabajadores más jóvenes que habrían visto reducidas sus pensiones de forma muy relevante.

Comprueba el efecto (recortes) 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 de no haberse sustituido:

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

✓ El **Factor de Sostenibilidad**, mecanismo diseñado por la reforma de pensiones de 2013 y que, a partir de su entrada en vigor en 2023, bajaría automáticamente las pensiones de los nuevos pensionistas en función de la subida de la esperanza de vida, **se derogará en cuanto entre en vigor la nueva reforma alcanzada en el Acuerdo, en enero de 2022.**

✓ En el plazo de seis meses, y previa negociación en el marco del diálogo social, se establecerá un mecanismo de equidad intergeneracional a operar a partir de 2027.

El Factor de Sostenibilidad, que será derogado, afectaba más a las personas más jóvenes. Ahora, con este nuevo acuerdo, cuanto más joven seas más te beneficia la eliminación del Factor de Sostenibilidad. Si naciste en el entorno de 1960 el efecto sobre tu pensión es un incremento del 5%, si naciste en 1970 es del 10%, si naciste en 1980 el incremento es del 15%, si naciste en 1990 el incremento ronda el 20%...

2. Una nueva fórmula de revalorización de las pensiones

✓ Las pensiones volverán a revisarse con el IPC medio registrado cada año, con lo que se garantiza el mantenimiento de su poder adquisitivo. Se añade una garantía para que la pensión no baje en caso de años con inflación (evolución de los precios de los productos y servicios) negativa.

- ✓ De esta forma, la revalorización del 0,25% ya es historia. Todas las pensiones volverán a revalorizarse con el IPC registrado, con una fórmula similar a la del Acuerdo de Pensiones de 1996.
- ✓ Se garantiza 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 asegure en el tiempo su mantenimiento.

CCOO defiende que, en lugar del factor de sostenibilidad definido en 2013, que sólo actuaba sobre el gasto reduciendo la pensión inicial, la reforma deben articularse (en los términos en los que se acordó en 2011), con un mecanismo que actúe sobre el conjunto de parámetros del sistema, incluyendo los ingresos. De tal 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.

Con el acuerdo firmado, se crea el MEI (Mecanismo de Sostenibilidad Intergeneracional) que, junto sustituye el Factor de Sostenibilidad.

Con el MEI, el recorte de las pensiones impuesto en 2013 se transforma en una mejora de ingresos, que se utilizará para incrementar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social y se destinará a pagar las pensiones de la generación del baby-boom, si el gasto creciese por encima de lo previsto. De este modo, se garantiza una fuente de ingresos adicionales para que las y los futuros pensionistas mantengan el derecho a unas pensiones dignas sin tener que recurrir a posibles recortes, aunque el gasto crezca más de lo esperado.

¿Qué es el MEI?

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional consiste en un incremento temporal de las cotizaciones sociales de un 0,6%, del cual el 0,5% correrá a cargo del empresario y el 0,1% de las personas trabajadoras.

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional acordado en el seno del diálogo social sustituye al Factor de Sostenibilidad. La realidad es que las cotizaciones hoy en día son casi 4 puntos más bajas que en los años 80 del siglo XX. Entre 1982 y 1995 las cotizaciones se redujeron 3,8 puntos porcentuales, casi toda la reducción (el 96,8%) se concentró en las cuotas a cargo de los empresarios. El MEI recupera sólo una pequeña parte de las cotizaciones reducidas previamente, en un marco de costes salariales (suma de salarios y cotizaciones sociales) en el que España se sitúa por debajo de los países de nuestro entorno.

¿Cuándo empezará a implantarse?

Comenzará a implantarse a partir de 2023, cuando se prevé que la recuperación económica esté plenamente consolidada, y se extenderá hasta el año 2032.

¿A qué se dedicarán las cantidades generadas por el MEI?

Toda esta recaudación se destinará exclusivamente a incrementar el Fondo de Reserva (la hucha de las pensiones), frente a la disminución de la pensión futura creciente en el tiempo que hacía recaer la totalidad del impacto del Factor de Sostenibilidad sobre las futuras generaciones de pensionistas, sobre todo respecto a los más jóvenes.

¿Qué pasará a partir de 2033?

En el año 2032 se analizará la evolución que se prevé del gasto en pensiones en 2050 (momento en el que habrá que pagar el número máximo de pensiones de las próximas décadas, para después decrecer). Si dicho gasto supera las previsiones iniciales se decidirá entonces si es necesario utilizar el Fondo de Reserva para evitar futuros recortes y si hay que adoptar otras medidas adicionales, que deberán ser pactadas.

El MEI actuará como “válvula de seguridad” del sistema a partir de 2033, en el caso de que haya un desvío de la previsión de gasto en pensiones para 2050.

En el caso de que no se diera una desviación de la senda de gasto previsto, no se aplicará ninguna medida y se planteará la utilización de los recursos del fondo de reserva para reducir las cotizaciones sociales o mejorar la cuantía de las pensiones.

Si a partir de 2033 se apreciara en los Informes de Envejecimiento (Ageing Report) de la Comisión Europea una desviación de la previsión de gasto en pensiones a 2050 respecto al informe de 2024 (que se usará como referencia), se utilizará este Fondo, con un límite de disposición anual del 0,2% del Producto Interior Bruto (PIB). Si la disposición de activos del Fondo de Reserva no fuera suficiente, el Gobierno negociará con los interlocutores sociales para su elevación al Pacto de Toledo, de acuerdo con sus recomendaciones, una propuesta que, de forma equilibrada, se dirija bien a reducir el porcentaje de gasto en pensiones en términos de PIB, bien a incrementar el tipo de cotización u otras fórmulas alternativas para aumentar los ingresos.

EL MEI no pone en riesgo el empleo ni la competitividad de las empresas

Evolución de los tipos de cotización por contingencias comunes (jubilación) en el Régimen General							
	1982	1983	1984	1985-1992	1993-1994	1995 - hoy	Diferencia
A cargo del empresario/a	27,28	25,80	24,30	24,00	24,40	23,60	-3,68
A cargo del trabajador/a	4,82	4,80	4,80	4,80	4,90	4,70	-0,12
Total	32,10	30,60	29,10	28,80	29,30	28,30	-3,80

Los costes salariales en España son más bajos que la media europea y el incremento de cotizaciones derivado del MEI no pone en riesgo el empleo. El coste para una empresa en el caso de trabajadores/trabajadoras mil euristas es de 5€/mes. Además, las empresas se deducen este gasto del impuesto de sociedades (hasta un 25%).

Para una persona con un salario que ronde los mil euros mensuales, el MEI supone una cotización adicional de 1€/mes durante el tiempo que esté vigente. El efecto (recortes) del Factor de Sostenibilidad en la pensión habría supuesto restar 10 años de cotización en el momento de la jubilación: un 25% de la pensión a percibir.

¿En qué norma legal se va a reflejar su contenido?

El pasado 23 de noviembre el MEI se ha aprobado en la Comisión de Trabajo para la Reforma de las Pensiones, incorporándose de esta forma en el proyecto de ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad del sistema, actualmente en tramitación parlamentaria, a través de enmienda.

En esta misma Comisión se han incorporado otros cambios en fase de ponencia:

- Equiparación de la pensión de viudedad de las parejas de hecho con las de matrimonio.
- El reconocimiento de un complemento a la pensión para personas jubiladas con carreras de cotización de 40 años que no alcancen 900 euros.
- Revisar, en el plazo de un año, la normativa de pensiones mínimas, que tenga en cuenta la evolución del salario mínimo y garantice su suficiencia.
- Revisar los criterios para determinar la cuantía de las pensiones mínimas para garantizar su suficiencia, a reformar los coeficientes reductores de la edad de jubilación para personas discapacitadas y a auditar los gastos asumidos por la Seguridad Social, de naturaleza contributiva y no contributiva.

El MEI se basa en la solidaridad intergeneracional, garantiza las pensiones sin recortes en el futuro y libra a las personas más jóvenes de los recortes que les imponía el Factor de Sostenibilidad. El MEI es una pieza más en la sostenibilidad del sistema de pensiones, junto a otras medidas que ya se han acordado o que se están negociando. **CCOO recuerda que también se han alcanzado en el diálogo social otras medidas que tienen impacto en la sostenibilidad del sistema de pensiones: la subida del SMI hasta los 965€ actuales y el compromiso de que alcance el 60% del salario medio en esta legislatura supone mejorar la renta disponible de más de 2 millones de personas, su cotización a la Seguridad Social y sus prestaciones por desempleo y pensiones.** Desde **CCOO valoramos que hace falta tiempo para evaluar el impacto de las reformas pactadas, también la de julio, así como de las materias pendientes de acuerdo (las bases máximas de cotización, por ejemplo) antes de adoptar ninguna medida que, en cualquier caso, deberá ser negociada.**



Ahora es más sencillo

Madrid, a 29 de noviembre de 2021