

Las claves del Acuerdo de Pensiones

Un acuerdo que cambia el rumbo de las pensiones al suprimir la perniciosa reforma de 2013 y garantiza a futuro el sistema de pensiones

El Consejo de Ministros aprobó el pasado 6 de julio el Informe del Anteproyecto de Ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, tras el acuerdo con los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Este texto, que supone la modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, recoge parte de las recomendaciones aprobadas por el Pacto de Toledo el pasado otoño, también presentes en parte en el componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Evidentemente, su contenido está sujeto al trámite parlamentario del Anteproyecto y a las posibles modificaciones que se puedan introducir. El acuerdo supone:

1. Corregir la reforma de las pensiones de 2013.
2. Garantizar el poder adquisitivo de las pensiones conforme al IPC.
3. Deroga el Factor de Sostenibilidad.
4. Y mejora la financiación del sistema para no deteriorar las pensiones de las futuras generaciones que llegan a la jubilación. De esta forma, se acuerda un paquete de medidas para mejorar los ingresos de la Seguridad Social, y para que los gastos que hoy asume la caja de la Seguridad Social, pero que corresponden a los Presupuestos Generales del Estado, se sufraguen por la vía presupuestaria.

Garantía de ingresos adicionales: pensiones sostenibles

Esta garantía pública de mejora de ingresos supone aportar ahora la mitad de los recursos adicionales que el sistema requiere a largo plazo (año 2050) para garantizar la sostenibilidad del actual modelo de jubilación. En una segunda fase del Acuerdo se prevé abordar otras medidas de mejora de ingresos contributivos, como la Base Máxima de cotización.

1. Transferencias del Estado:

- a. La suma de medidas de mejora de ingresos por transferencias del Estado garantiza el aumento de ingresos adicionales del sistema en aproximadamente un 2% del PIB, y este incremento de ingresos se realizará vía transferencia de fondos todos los años, a través de los Presupuestos Generales del Estado. La Ley de Presupuestos Generales del Estado contemplará anualmente una transferencia del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social para la financiación de diversos conceptos que permitan culminar la separación de fuentes en cumplimiento de la recomendación primera del Pacto de Toledo de 2020. Una transferencia que ya se incluía en los Presupuestos Generales del Estado de 2021.
- b. Se incluye en la Ley de Seguridad Social la obligación que asume el Estado de realizar las transferencias que necesite el sistema de Seguridad Social para garantizar su equilibrio financiero. Se culmina así el cumplimiento

del principio de separación de fuentes y se garantiza, desde ahora mismo, cerca de la mitad del incremento de financiación adicional que se prevé necesitará nuestro sistema de pensiones para el año 2050.

2. **Cotización por ingresos reales para las personas trabajadoras autónomas:** se garantizan más ingresos al sistema público de pensiones, así como mejores prestaciones para los trabajadores y trabajadoras autónomos, y un mecanismo de cotización justo, en el que aporta más quien tiene ingresos más altos. Comenzará a ponerse en marcha en 2023 y se implantará progresivamente durante los siguientes nueve años. Ahora se permitirá que las trabajadoras y trabajadores autónomos con menores ingresos reduzcan la cuota que pagan a la Seguridad Social, y se incremente la de quienes tienen más ingresos. En los próximos meses se desarrollarán los trabajos entre la Agencia Tributaria y la Seguridad Social para cruzar y mejorar la información que permita un cumplimiento más correcto de las obligaciones tributarias y de cotización y mejore sustancialmente la protección social del trabajo autónomo. **Este nuevo mecanismo permitirá que los trabajadores autónomos con menores ingresos reduzcan la cuota que pagan a la Seguridad Social, a cambio de que se incremente la de quienes tienen más ingresos; igual que ocurre en el caso de los trabajadores por cuenta ajena.**

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 garantice en el tiempo el objetivo del mantenimiento del poder de compra de las pensiones.

Se deroga el 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. Esto afectaba de forma creciente y acumulativa a las generaciones de trabajadores más jóvenes que habrían visto reducida 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:

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 acuerdo al que se ha llegado es que el **Factor de Sostenibilidad**, el 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, 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, ahora derogado afectaba más a las personas más jóvenes. Ahora, con este acuerdo, cuanto más joven seas más te beneficia la derogación 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%...

CCOO defiende que, en lugar del factor de sostenibilidad definido en 2013, que sólo actuaba sobre el gasto reduciendo la pensión inicial, deben articularse en los términos en los que se acordó en 2011: un mecanismo 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.

Otras medidas de mejora de la gestión y de la calidad de la acción protectora. Nuevos derechos

- Equiparación de la pensión de viudedad para parejas de hecho.** Se culmina el desarrollo de este derecho creado en el acuerdo de pensiones de 2007. De esta forma, en el plazo de 6 meses, se procederá a la equiparación de las condiciones de acceso de este colectivo al de las parejas constituidas en matrimonio.
- Cotización de personas becarias.** Se continúa extendiendo este derecho creado en la reforma de pensiones de 2011. Así, en el plazo 3 meses se hará el desarrollo reglamentario para que coticen todas las becas, aunque no tengan 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.

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

Se aplicará a estas prácticas una reducción del 75% en la cotización a la Seguridad Social financiado desde los presupuestos del Estado, de modo que el coste de la cotización no puede ser una excusa para las empresas e instituciones. Esto supondrá una cotización real aproximada de 50 euros/mes.

Desde **CCOO** hemos insistido en esta medida para mejorar las carreras de cotización a la Seguridad Social de las personas jóvenes que dedican un mayor periodo a formarse y, por ello, se incorporan más tarde al mercado de trabajo.

- 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 igualan así los derechos en esta materia entre hombres y mujeres, recogiendo en la Ley la doctrina que estábamos empezando a obtener en los tribunales.
- Mejora en la prestación de las personas trabajadoras fijas-discontinuas del sector agrario en situación de IT.** Se reforma la normativa de Seguridad Social para incluir la referencia al "último llamamiento al trabajo" que garantice que la cuantía de la prestación se corresponde con el salario realmente percibido por el trabajador/trabajadora en su periodo de actividad real.
Se resuelve el problema que reduce las cuantías de las bajas por enfermedad en los trabajadores/as agrarios y de la industria agroalimentaria de la zona de Murcia, Almería y el Levante.

5. Se establece una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años.
6. **Convenios cuidadoras/cuidadores dependencia.** Se corrige el problema técnico que rebajaba la cotización de las personas que reducen su jornada para atender a un familiar en situación de dependencia. Se reforma la norma de cotización para permitir que estas personas mantengan la base de cotización en términos equiparables a lo que lo hace su salario y así no ver reducido su derecho a pensión.
7. **La cláusula de salvaguarda del Acuerdo de 2011 pasa a ser indefinida (personas despedidas antes de 2013 que no han encontrado trabajo).** La conocida como “cláusula de salvaguarda” –derivada originalmente de la Ley 27/2011 y en el Acuerdo de Pensiones de 2011-, 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. 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. Aunque el grueso de personas afectadas ya se ha jubilado y el colectivo es decreciente año a año, todavía son miles los trabajadores y trabajadoras 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”
8. **Creación de la Agencia estatal de Seguridad Social.** 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** plantearíamos, 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.

Régimen de trabajadoras y trabajadores autónomos

Se mejora el régimen de los trabajadores y las trabajadoras autónomos para que coticen por sus ingresos reales.

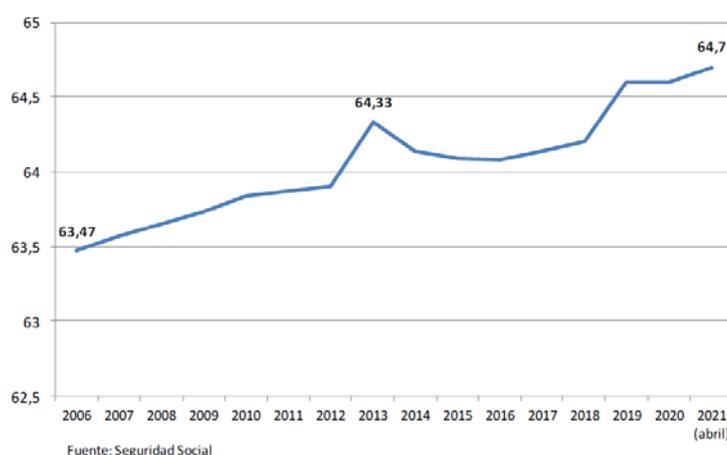
- ✓ En cumplimiento de la recomendación 5ª del Pacto de Toledo, con objeto de mejorar y reforzar el sistema de protección de este Régimen y su financiación, se acuerda establecer un sistema de cotización basado en los rendimientos reales declarados fiscalmente. La implantación de esta modificación se hará a partir del 1 de enero de 2022 de forma gradual, con objeto de permitir la más adecuada definición del proceso 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 los tramos que se determinen normativamente 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, y de acuerdo con lo establecido en el marco del diálogo social, 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.

Medidas de jubilación

Respecto de la edad efectiva de jubilación, el Ministerio planteaba el objetivo genérico de conseguir un retraso significativo en la edad efectiva de jubilación anticipada; centrando 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.

Edad efectiva jubilación



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, 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.

El acuerdo se ha diseñado con el objetivo de que nadie pierde con las nuevas reglas y, además, permite que ganen en derechos los trabajadores/as en peor situación y condiciones más precarias. Se reducen de forma generalizada los coeficientes reductores, se da mayor equidad a las reglas de jubilación anticipada para los voluntarios / involuntarios, y se amplían los derechos de jubilación en varias modalidades.

En prácticamente todos los casos, los coeficientes reductores por anticipo de la edad de jubilación serán mensuales. Con ello, se favorece a todas las personas que pueden decidir su fecha de ejercicio del derecho a jubilarse sabiendo que cada mes les mejora su pensión final, frente a la mejora de coeficientes trimestral vigente hasta la fecha o anualmente como se producía antes del Acuerdo de Pensiones de 2011.

Una de las novedades es que los coeficientes reductores relacionados con el adelanto de la edad de jubilación se aplican sobre la cuantía de la pensión y no sobre su reguladora, como hasta ahora.

Jubilación anticipada por trabajo penoso, tóxico, insalubre o peligroso

- ✓ La pueden utilizar para anticipar la edad de jubilación sin minoración de la cuantía de pensión quienes trabajan en determinadas actividades especialmente penosas, tóxicas, insalubres o peligrosas.
- ✓ Se acuerda un mecanismo que desbloquea el procedimiento pactado en la reforma de 2011, que sólo se ha aplicado a la Policía Local y en el que se encuentran en lista de espera cerca de 30 actividades que lo han solicitado.
- ✓ Se acuerda la aplicación del procedimiento de jubilación anticipada por trabajos penosos a todas las actividades que se encuentran en lista de espera.
- ✓ Habrá un nuevo procedimiento de solicitud acordada entre sindicatos y empresarios.
- ✓ Se acordará en el marco del diálogo social una revisión de los indicadores objetivos que midan la penosidad.
- ✓ Se establece un procedimiento participado (administración, sindicatos y empresas) de revisión de los coeficientes reductores cada 10 años.

Jubilación anticipada involuntaria

Esta modalidad de jubilación la pueden utilizar las personas que han sido despedidas y permite adelantar hasta cuatro años la edad de jubilación.

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

- ✓ Se rebajan todos los coeficientes reductores, que ahora se aplican por meses (cada mes que se retrase la jubilación se reconoce una pensión más alta).
- ✓ Se amplían las causas de despido para acceder a esta modalidad a todas las causas objetivas (traslados forzosos, impago del empresario, modificación sustancial de condiciones de trabajo, ineptitud sobrevenida, falta de adaptación a modificaciones técnicas, etc.). Estas personas eran tratados como “falsos autónomos” y ahora se amplía su derecho a anticipar la jubilación hasta los 4 años y lo hacen con menor coeficiente reductor.
- ✓ Se amplía el acceso a sus coeficientes a los “falsos voluntarios” que perciben el subsidio de desempleo durante, al menos, 3 meses. Ahora acceden a pensiones de mayor cuantía.

Los “falsos voluntarios” son personas que han perdido involuntariamente el empleo, pero por causas que antes no daban derecho a la jubilación involuntaria. Antes de esta reforma se les obligaba a jubilarse con las reglas de la modalidad voluntaria (más exigentes y con coeficientes reductores más altos).

El acuerdo les garantiza la aplicación de la modalidad involuntaria de forma total o parcial, según los casos, pero siempre mejoran con respecto a la situación anterior:

- ✓ Si salieron de la empresa por causa objetiva (modificación condiciones, traslado, etc.) se les aplica la totalidad de las reglas de la jubilación involuntaria: 4 años de anticipo + coeficientes reducidos, cuantía de pensión máxima más alta, etc.
- ✓ Si salieron de la empresa por otras causas (fin contrato, etc.) y han cobrado el subsidio de desempleo al menos 3 meses, se les aplican las reglas económicas de la jubilación involuntaria: coeficientes reducidos, cuantía de pensión máxima más alta.

La mejora de derechos a los “falsos voluntarios” da una mayor equidad al modelo de jubilación anticipada.

- ✓ Las personas con carreras de cotización más largas (a partir de 44 años y medio) ahora acceden a coeficientes rebajados por debajo del “coeficiente de equilibrio” y mejoran la cuantía de su pensión en estos tramos.
- ✓ 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.

Jubilación anticipada voluntaria

La pueden utilizar quienes tienen trabajo o lo pierden de forma voluntaria y deciden jubilarse hasta 2 años antes de su edad de jubilación.

Nuevos coeficientes reductores JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA

Meses de anticipo de la jubilación ordinaria	Carrera 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 rojo señalan los coeficientes que se endurecen
- Las celdas en color blanco señalan los coeficientes que se mantienen iguales

Se da mayor equidad a las reglas de jubilación anticipada para los voluntarios / involuntarios.

Los pocos ajustes se realizan sobre quienes son realmente “voluntarios” y tienen salarios más altos, y se convierten, en todos los casos, en mejoras de pensión si se retrasa voluntariamente la decisión de jubilarse entre 1 y 2 meses.

- ✓ Ahora los “falsos voluntarios” podrán jubilarse con las reglas económicas de la anticipada involuntaria (que es más beneficiosa).
- ✓ En la jubilación voluntaria, los coeficientes reductores 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.

- ✓ Los trabajadores/as que tienen una base reguladora inferior a la pensión máxima (2.704 €/mes) no tienen ningún cambio en la forma de calcular la cuantía de su pensión.
- ✓ Los trabajadores/as que tienen una base reguladora superior a la pensión máxima (2.704 €/mes), tendrán ahora unos nuevos límites máximos de cuantía ligada al aumento de la base y la pensión máximas. El nuevo mecanismo posibilitará que coticen más en función de sus salarios reales y puedan optar por una pensión más alta si se jubilan en su edad ordinaria o la misma pensión que tendrían ahora si optan por jubilarse anticipadamente.
- ✓ 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.

El 50% de las personas que se jubilan por esta vía lo hacen con 24, 23 o 22 meses de anticipación. De modo que moviendo su edad de jubilación 1-2 meses, mantienen el derecho con una pensión más alta que la que hubiesen tenido con las reglas anteriores.

Otro 50% lo hace con 21 meses o menos y se beneficiarán de mejoras generalizadas.

En el peor de los casos, la cuantía de la pensión mejora respecto de la que se reconocía antes accediendo a la jubilación a partir del mes 22 de anticipo.

Para quienes accedan a esta opción sin verse obligados por su situación laboral, sino por motivación propia, verán incrementados los coeficientes reductores de los meses 24 y 23 de anticipo. Es decir, se les insta a que esperen un tiempo para acceder a la jubilación, en vez de hacerlo justo el día que puedan hacerlo desde que cumplen la edad. A cambio, mejoran los recortes a partir del mes 22.

Coeficientes reductores antes y después del acuerdo

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	13,00
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

Garantías del Acuerdo para asegurar que NADIE PIERDE con la reforma

Se aplican las siguientes cláusulas de salvaguarda:

- ✓ 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.
- ✓ Los nuevos límites de pensión máxima no se aplicarán a las personas que han extinguido su contrato por cualquier causa y no vuelvan a estar de alta más de 12 meses, ni tampoco a quienes hayan concertado su salida en la empresa (por un ERE, convenio colectivo, acuerdo empresa o concurso) antes de la entrada en vigor de la reforma (2022).

Jubilación forzosa

La utilizan algunos convenios colectivos y se aplica a quien alcanza la edad ordinaria de jubilación y ha generado derecho a pensión completa, vinculándola a la contratación de trabajadores/as más jóvenes.

Se limita su utilización salvo para utilizarla como herramienta de creación de empleo para contratar a mujeres en sectores en las que estén sub-representadas.

- ✓ Con carácter general, sólo se podrá utilizar de forma que afecte a personas con 68 años de edad y tengan derecho a pensión completa y siempre que se contrate a, al menos, una persona en su lugar. Su aplicación depende de que se incluya en el convenio colectivo y sigue vinculada a que la persona afectada tenga derecho a pensión completa. De esta forma, los convenios colectivos no podrán fijar cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad inferior a 68 años.

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)

- ✓ Podrá utilizarse desde la edad ordinaria de jubilación (a partir 65 años) en sectores en los que las mujeres estén sub-representadas (sean menos del 20% del total de personas ocupadas) y siempre que se contrate a, al menos, a una mujer. Su aplicación depende de que se incluya en el convenio colectivo y sigue vinculada a que la persona afectada tenga derecho a pensión completa.
- ✓ Las cláusulas incluidas en convenios colectivos que actualmente en vigor mantendrán su aplicación hasta 3 años después de que termine la vigencia del convenio colectivo.

Jubilación demorada

Es la que se reconoce cuando una persona retrasa de forma voluntaria su edad de jubilación.

- ✓ Se consolida en todos los casos el coeficiente de incremento del 4% en la cuantía de la pensión y se posibilita el cobro en un pago único.

PROPUESTA PAGO ÚNICO EN SUSTITUCIÓN DEL AUMENTO 4%								
IMPORTE PENSIÓN €/AÑO	9.569	13.300	15.000	20.000	25.000	30.000	35.000	37.567
propuesta PAGO ÚNICO/AÑO €/año	4.786,27	5.843,25	6.285,14	7.482,31	8.565,82	9.566,60	10.503,43	10.963,74
En el supuesto de carreras de cotización con más de 44 años y medio:								
propuesta PAGO ÚNICO/AÑO €/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

- ✓ Se generaliza el coeficiente del 4% adicional por cada año de retraso voluntario de la jubilación para todas las personas.
- ✓ En el caso de carreras no completas (menos de 37 años cotizados) se mantiene también el derecho al coeficiente de escala, lo que da derecho a una mejora adicional de pensión del 2%. En total estas personas mejoran la cuantía de su pensión en un 6% por cada año de demora voluntaria.

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

Se posibilita el cobro del coeficiente adicional en un pago único, aunque desde **CCOO** no aconsejamos esta fórmula ya que la cuantía percibida a tanto alzado resulta bastante inferior (entre un 10 y un 65% más bajas, según los casos) que la que se percibiría en forma de complemento vitalicio de pensión, estimando una esperanza de vida media.

Jubilación activa

Es una de las modalidades que permite compatibilizar el cobro de la pensión con el trabajo remunerado. El 85% de las personas que tienen reconocida esta modalidad de jubilación son trabajadores y trabajadores autónomos. A partir de ahora sólo se podrá acceder a esta modalidad de jubilación si se ha demorado voluntariamente la jubilación, al menos, un año.

Este importante primer paso tendrá continuidad en una segunda fase de negociación para **seguir desarrollando las propuestas de CCOO**:

1. Mejorar las pensiones mínimas y las no contributivas.
2. Incrementar las bases máximas de cotización.
3. Revertir los recortes en desempleo.
4. Equiparar los derechos de las trabajadoras del hogar y eventuales agrarios.
5. Garantizar una dotación suficiente de empleadas y empleados públicos de Seguridad Social.



Madrid, a 26 de julio de 2021