

La Reforma del Sistema Público de Pensiones





REFORMA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

PRIMERA PARTE: Principales modificaciones.

1. Aumento de la edad legal de jubilación.
2. Jubilación anticipada.
3. Jubilación parcial.
4. Desaparece la jubilación especial a los 64 años.
5. Ampliación del periodo de cálculo de la base reguladora.
6. Nueva escala de porcentajes en función de los años de cotización.
7. Limitación de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas.
8. Beneficios por cuidado de hijos o hijas.
9. Cotización de Becarios.
10. Inclusión de las Empleadas de Hogar en el régimen general de la seguridad social.
11. Pensionistas de viudedad de más de 65 años que no perciban otra prestación pública.
12. Expedientes de Regulación de Empleo en empresas con beneficios.
13. Revisión.

SEGUNDA PARTE: Valoración.

¿Cómo nos afecta la reforma?

1. Trabajar dos años más y cobrar la pensión durante dos años menos.
2. Un recorte medio de las pensiones futuras del 20% o más.
3. Una reforma injusta, con un claro sesgo de clase y de género.
4. Eliminación, en la práctica de la jubilación parcial.
5. Un recorte muy importante de las pensiones futuras y del gasto global en pensiones.

¿Es un acuerdo equilibrado?

6. El Gobierno saca adelante todas sus propuestas fundamentales. Las concesiones son mínimas.
7. Principal concesión: jubilación a los 65 años, con 38,5 años de cotización.
8. A cambio, una medida regresiva no contemplada en el plan inicial. 37 años para cobrar el 100%.
9. La jubilación anticipada, con 61 o 63 años, no es ninguna concesión.
10. Alcance muy limitado de las mejoras (beneficios por cuidado de hijos, becarios, Empleadas de Hogar).

¿Era necesaria la reforma del sistema público de pensiones para garantizar su viabilidad?

11. Previsiones catastrofistas interesadas.
12. ¿Qué argumentan quienes defienden la reforma del sistema?
13. Ignoran otros factores.
14. El aumento de la productividad y de los recursos disponibles.
15. Las previsiones catastrofistas han fallado estrepitosamente.
16. El sistema público de pensiones goza de buena salud.
17. La gran crisis de las pensiones privadas.
18. ¿Son generosas las pensiones públicas en España?
19. La presión fiscal, una de las más bajas de la Unión Europea de los quince (UE-15).
20. El papel de los sindicatos mayoritarios.
21. Una reforma sin legitimidad social.

REFORMA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES ¹

PRIMERA PARTE: principales modificaciones

1. Aumento de la edad legal de jubilación, de 65 a 67 años.

El aumento de la edad de jubilación se aplicará gradualmente, según la siguiente escala:

<u>Año</u>	<u>Edad</u>	<u>Año</u>	<u>Edad</u>
2013	65 años, 1 mes.	2021	66 años.
2014	65 años, 2 meses.	2022	66 años, 2 meses.
2015	65 años, 3 meses.	2023	66 años, 4 meses.
2016	65 años, 4 meses.	2024	66 años, 6 meses.
2017	65 años, 5 meses.	2025	66 años, 8 meses.
2018	65 años, 6 meses.	2026	66 años, 10 meses.
2019	65 años, 8 meses.	2027	67 años.
2020	65 años, 10 meses.		

Excepción: Podrán jubilarse a los 65 años, sin penalización, quienes acrediten 38,5 años de cotización.

Los 38,5 años de cotización para jubilarse a los 65 años, sin penalización, se exigirán gradualmente, según la siguiente escala:

<u>Año</u>	<u>Período cotizado</u>	<u>Año</u>	<u>Período cotizado</u>
2013	35 años, 3 meses.	2021	37 años, 3 meses.
2014	35 años, 6 meses.	2022	37 años, 6 meses.
2015	35 años, 9 meses.	2023	37 años, 9 meses.
2016	36 años.	2024	38 años.
2017	36 años, 3 meses.	2025	38 años, 3 meses.
2018	36 años, 6 meses.	2026	38 años, 3 meses.
2019	36 años, 9 meses.	2027	38 años, 6 meses.
2020	37 años.		

¹ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (BOE número 184, de 2 de agosto de 2011), aprobada por las Cortes Generales el 21 de junio de 2011 con el voto a favor de PSOE y CIU y el rechazo de los demás grupos parlamentarios. La Ley recoge, básicamente, el Acuerdo alcanzado entre el Gobierno, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME el 27 de enero de 2011, plasmado en el Acuerdo Social y Económico firmado el 2 de febrero. En algunos aspectos (jubilaciones anticipadas, complementos para pensiones inferiores a la mínima...) la Ley es más regresiva que el propio Acuerdo.



2. Jubilación anticipada:

- **Voluntaria:** Con 63 años de edad y 33 años efectivos de cotización ², con un coeficiente reductor ³ del 1,875 % por cada trimestre (7,5% por año) de anticipo de la edad legal de jubilación ⁴ con menos de 38,5 años cotizados, y del 1,625% por trimestre (6,5% anual) con 38,5 años cotizados. Requisito: el importe de la pensión ha de ser superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad.
- **En situaciones de paro:** Con 61 años de edad y 33 años efectivos de cotización ², con un coeficiente reductor ³ del 1,875 % por cada trimestre (7,5% por año) de anticipo de la edad legal de jubilación ⁴ con menos de 38,5 años cotizados, y del 1,625% trimestral (6,5% anual) con 38,5 años cotizados. Requisitos: estar inscritos en las oficinas de empleo durante un plazo de 6 meses anteriores a la solicitud y que hubieran perdido su empleo como consecuencia de despido *por causas económicas* ⁵, por resolución judicial conforme a la Ley Concursal, por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, por extinción de la personalidad jurídica del contratante, por fuerza mayor o por violencia de género.
- **A partir de los 60 años para quienes tengan cotizaciones anteriores a 1967, con un coeficiente reductor de la pensión del 8% anual por cada año que le falte para cumplir la edad de 65 años. En caso de cese involuntario y con más de 30 años de cotización, el coeficiente reductor será, en función de los años cotizados: entre 30 y 34, el 7,5%; entre 35 y 37, el 7%; entre 38 y 39, el 6,5%; y con 40 o más, el 6%. No varía con respecto a la situación actual.**

3. Jubilación parcial: a partir de 61 años. Durante la jubilación parcial, tanto la empresa como el trabajador o trabajadora, cotizarán por la base de cotización correspondiente a la jornada completa. Actualmente, según la jornada trabajada.

La cotización por la jornada completa se exigirá gradualmente: durante el año 2013 será equivalente al 30% de la base de cotización que hubiera correspondido por la jornada completa. A partir del 2014 se incrementará en un 5% cada año, hasta llegar al 100% en el año 2027.

² A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. Este aspecto no estaba contemplado en el Acuerdo.

³ En el Acuerdo se dice que no existirá ningún otro tipo de coeficiente reductor de la *base reguladora*. Sin embargo, la Ley establece que el coeficiente reductor se aplicará a la *pensión*, lo que implica que también se aplicará el coeficiente correspondiente en función de los meses cotizados. En el Acuerdo se dice que el coeficiente reductor no podrá ser superior al 42% de la *base reguladora*. La Ley no establece ningún límite, lo que significa que, en algunos casos, la reducción podrá ser superior al 42%.

⁴ A los efectos de determinar la edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le resten al interesado desde la fecha de la jubilación hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda. Ejemplo: una persona que se jubile con 61 años y 33 cotizados. Para determinar su edad legal de jubilación, se le considerarían cotizados 5,5 años, con los que alcanzaría 38,5 años de cotización y podría jubilarse con 66,5 años. Por lo tanto, su edad legal de jubilación sería 66,5 años. Como se jubila con 5,5 años de antelación, el coeficiente reductor de la pensión sería un 41,25% (5,5 años x 7,5%/año = 41,25%)

⁵ Se excluyen los despidos por causas organizativas, técnicas y de producción y el despido disciplinario, improcedente o procedente.

4. Jubilación especial a los 64 años: Desaparece en el momento de aplicación de la nueva norma (1 de enero de 2013).

5. Ampliación del período de cálculo de la base reguladora, de 15 a 25 años.

La ampliación del período de cálculo se aplicará de forma gradual, con arreglo a la siguiente escala:

<u>Año</u>	<u>Período cálculo</u>	<u>Año</u>	<u>Período de cálculo</u>
2013	16 años	2018	21 años
2014	17 años	2019	22 años
2015	18 años	2020	23 años
2016	19 años	2021	24 años
2017	20 años	2022	25 años

En el caso de que existan períodos sin cotización, las lagunas se integrarán, durante los 24 meses más próximos a la jubilación, con las bases mínimas de cotización vigentes en cada momento, y a partir del vigésimo quinto con el 50% de la mencionada base ⁶. Actualmente, todas las lagunas se integran con el 100% de las bases mínimas.

6. Se aumentan, de 35 a 37, los años de cotización necesarios para que la pensión alcance el 100% de la base reguladora. Se modifican los porcentajes aplicables a dicha base para calcular la cuantía de la pensión de jubilación, en función de los años cotizados ⁷. Resulta la siguiente escala, que comparamos con la actual:

<u>Años cotizados</u>	<u>% actual</u>	<u>% 2027</u>	<u>variación</u>	<u>Años cotizados</u>	<u>% actual</u>	<u>% 2027</u>	<u>variación</u>
15	50,00	50,00		27	84,00	77,36	
16	53,00	52,28		28	86,00	79,64	
17	56,00	54,56		29	88,00	81,92	
18	59,00	56,84		30	90,00	84,20	- 5,80
19	62,00	59,12		31	92,00	86,48	
20	65,00	61,40	- 3,60	32	94,00	88,76	
21	68,00	63,68		33	96,00	91,04	
22	71,00	65,96		34	98,00	93,32	
23	74,00	68,24		35	100,00	95,60	- 4,40
24	77,00	70,52		36	100,00	97,84	
25	80,00	72,80	- 7,20	37	100,00	100,00	
26	82,00	75,08					

Transitoriamente, se aplicarán los siguientes porcentajes:

2013 a 2019: 50% por los primeros 15 años. Por cada mes adicional entre 1 y 163, el 0,21% y por los 83 siguientes, el 0,19%.
 2020 a 2022: 50% por los primeros 15 años. Por cada mes adicional entre 1 y 106, el 0,21% y por los 146 siguientes, el 0,19%.
 2023 a 2026: 50% por los primeros 15 años. Por cada mes adicional entre 1 y 49, el 0,21% y por los 209 siguientes, el 0,19%.
 Desde 2027: 50% por los primeros 15 años. Por cada mes adicional entre 1 y 248, el 0,19% y por los 16 siguientes, el 0,18%.

⁶ Si durante los 36 meses previos al período que ha de tomarse para el cálculo de la base reguladora existieran mensualidades con cotizaciones, cada una de las correspondientes bases de cotización dará derecho, en su cuantía actualizada, a la integración de una mensualidad con laguna de cotización y hasta un máximo de 24, a partir de la mensualidad más cercana a la jubilación. En ningún caso, la integración podrá ser inferior al 100% de la base mínima vigente a la fecha de la mensualidad que es objeto de integración.

⁷ Se aplicará también al cálculo de la base reguladora de las pensiones de Incapacidad Permanente.



7. Importe de los complementos para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones contributivas ⁸: en ningún caso podrán superar las cuantías de las pensiones de jubilación o invalidez no contributivas. Cuando la pensión de orfandad se incremente en la cuantía de la pensión de viudedad, el límite de la cuantía de los complementos sólo quedará referido al de la pensión de viudedad que genera el incremento. Para percibir los complementos a mínimos será necesario residir en territorio español. Estas normas se aplicarán a las pensiones causadas a partir de 1 de enero de 2013.

8. Beneficios por cuidado de hijos o hijas:

- A todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, se computará como período cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la interrupción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los 9 meses anteriores al nacimiento, o los 3 meses anteriores a la adopción o acogimiento y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. Dicho período será de 112 días por cada hijo o menor adoptado o acogido y se incrementará anualmente, a partir del año 2013, hasta alcanzar un máximo de 270 días por hijo en el año 2019, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.
- Dicho período se computará como cotizado, desde el 1 de enero de 2013, a razón de un máximo de 270 días por cada hijo o menor adoptado o acogido, a los exclusivos efectos de adelantar la edad legal de jubilación (es decir, para acreditar los 38,5 años de cotización o los exigidos durante el período transitorio).
- La consideración de dichos períodos como cotizados no podrán superar 5 años por beneficiario.
- Se amplía, de 2 a 3 años, el período que se considera cotizado por excedencia para cuidado de hijos o hijas y menores adoptados o acogidos, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

9. Becarios: quienes participen en programas formativos, de formación profesional o universitarios, tendrán la misma protección que las personas con contratos formativos, y los entes o empresas que los financien deberán cotizar por los beneficiarios en los mismos términos.

⁸ Las disposiciones de este apartado no estaban contempladas en el Acuerdo firmado. Significa que en adelante habrá pensiones contributivas inferiores a las mínimas. En cuanto al requisito de residir en territorio español para percibir los complementos a mínimos afectará de modo especial a las personas inmigradas que retornen a sus países de origen.



10. Empleadas de hogar: a partir de 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar se integrará en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un sistema especial ⁹. Las bases de cotización se determinarán con arreglo a una escala de 15 tramos, que va desde 90,20 €/mes hasta 748,20 €/mes, en función de la retribución percibida (conforme a la jornada realizada), y el tipo de cotización es del 22% (18,3% a cargo del empleador y 3,7% a cargo de la empleada). Actualmente, la base de cotización es única (748,20 €/mes) y el tipo de cotización es el mismo (22%). A partir de 18 horas semanales y hasta 20, la empleada es la responsable del alta y de las cotizaciones. A partir de 20 horas semanales el sujeto responsable del alta y de las cotizaciones es el empleador, corriendo a su cargo el 18,3% de la cotización y el 3,7% a cargo de la empleada. Las cotizaciones por contingencias derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional serán a cargo del empleador.

En cuanto a la acción protectora, tendrán derecho a las prestaciones de la seguridad social en los términos y condiciones establecidas en el Régimen General, con las siguientes peculiaridades:

- Seguirán sin tener derecho a la prestación de desempleo, al menos de momento.
- Percibirán el subsidio de incapacidad temporal desde el 4º día (los 5 primeros a cargo del empleador y a partir del noveno a cargo de la seguridad social). Actualmente perciben dicho subsidio a partir del vigésimo noveno día.
- Desde el año 2012 hasta el año 2018, para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente sólo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados (sin integración de lagunas).
- No será de aplicación el régimen de responsabilidades (del empleador) en orden al pago de las prestaciones en caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación y de cotización.

11. Pensionistas de viudedad con 65 o más años que no perciban otra pensión pública ni otros ingresos por la realización de trabajos por cuenta ajena o propia ¹⁰: en un plazo de 8 años, a partir del 1 de enero de 2012, el importe de la pensión se elevará desde el 52% actual, hasta el 60% de la base reguladora, a razón de un 1% anual.

12. Expedientes de Regulación de Empleo en empresas con beneficios que realicen despidos colectivos y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad: deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que concurren las siguientes circunstancias: a) que sean empresas, o que formen parte de grupos de empresas, de más de 500 trabajadores, b) que afecten, al menos, a 100 trabajadores en un período de 3 años, con independencia del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados, c) que hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios anteriores, y

⁹ La medida es, en principio, positiva, pero mucho nos tememos que en lugar de un avance real pueda suponer un retroceso, ya que la posibilidad de cotizar a tiempo parcial puede abrir una puerta al fraude, de manera que las cotizaciones a tiempo parcial encubran trabajos de jornada completa o incluso superior.

¹⁰ Y que los rendimientos o rentas de otra naturaleza, no superen, en cómputo anual, el límite de ingresos establecido en cada momento para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad. En muchos casos, el importe final de la pensión no variará: supondrá un incremento de la pensión contributiva y una reducción equivalente del complemento a mínimos.



d) que los trabajadores de 50 o más años de edad afectados no hubieran sido objeto de recolocación, en la misma empresa, o en otra del grupo, en los 6 meses siguientes.

La aportación económica al Tesoro Público se determinará reglamentariamente, y para su cálculo se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios de los trabajadores de 50 o más años de edad afectadas incluidas las cotizaciones a la seguridad social realizadas por el Servicio Público de Empleo, determinándose el importe en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de 50 o más años afectados y de los beneficios de la empresa.

13. Revisión: a partir de 2027, los parámetros fundamentales del sistema se revisarán, cada 5 años, por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Por lo tanto, habrá nuevos recortes.

SEGUNDA PARTE: Valoración

¿Cómo nos afecta la reforma?

1. Supone trabajar dos años más y cobrar la pensión durante dos años menos. Teniendo en cuenta que la esperanza de vida a los 65 años es aproximadamente de 20 años ¹¹, supone cobrar un 10% menos a lo largo de toda la vida como pensionista.

2. Las pensiones futuras sufrirán un recorte medio del 20% ¹² con respecto a la situación actual, como consecuencia de la **ampliación del período de cálculo** de la base reguladora, de la nueva fórmula para la **integración de lagunas de cotización**, de la modificación de la **escala de porcentajes** aplicables en función de los años de cotización y de los **coeficientes reductores** que se aplicarán a quienes se jubilen anticipadamente¹³.

¹¹ Documento sobre revisión del Pacto de Toledo aprobado por el Gobierno el 29 de enero de 2010, página 37.

¹² Ignacio Zubiri, catedrático de economía de la Universidad del País Vasco (El País 30-01-2011) y Antonio Antón, profesor de sociología de la Universidad Autónoma de Madrid (Nueva Tribuna 31-01-2011). De las cifras que maneja el Gobierno se desprende un recorte algo superior, un 26%. Según informó la Vicepresidenta económica, Elena Salgado, en la Comisión del Pacto de Toledo el 10 de febrero de 2011, la Reforma supondrá un "ahorro" del 3,5% del PIB en 2050 sobre el 16% del PIB que supondría el gasto total en pensiones en dicha fecha con la legislación actual, según las previsiones del Gobierno. El gasto en *pensiones de jubilación* representa alrededor de 2/3 del gasto total en pensiones (alrededor del 10,67% del PIB en 2050, según las previsiones del Gobierno, manteniendo la proporción actual), de manera que el ahorro se produciría como consecuencia del *recorte de las pensiones de jubilación* (puesto que las pensiones de incapacidad permanente y de muerte y supervivencia apenas varían, salvo un ligero recorte de las pensiones de incapacidad y un ligero aumento de las pensiones de orfandad) y de *la reducción del número de pensionistas de jubilación* (la media vendría dada por la generación intermedia que permanezca en el sistema en 2050, que se jubilará en 2040 con 67 años de edad y una esperanza de vida de 20,41 años, en lugar de hacerlo con 65 años y una esperanza de vida de 22,41 años), cuyo número se vería reducido en la proporción 20,41/22,41 con respecto a la situación actual. Teniendo en cuenta el "ahorro" en *pensiones de jubilación* (3,5% del PIB) y la reducción del número de *pensionistas de jubilación* (20,41/22,41) el recorte medio de las pensiones futuras sería del 26%. $(1 - 7,17/10,67 \times 22,41/20,41) \times 100 = 26\%$.

¹³ Opción a la que se verán forzadas numerosas personas expulsadas del mercado de trabajo. La tasa de ocupación, en mayores de 54 años es del 18,6%, frente al 70,1% entre 25 y 54 años. Antonio Antón. La Reforma del sistema de pensiones, páginas 118 y 119.

Solo el aumento del período de cálculo, de 15 a 25 años, supondrá un recorte del 9% de la base reguladora, como mínimo. Así se desprende del informe *Panorama de las Pensiones 2011* elaborado en marzo de 2011 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que estima que la pensión de un trabajador con carrera completa de cotización (37 años con 67 años de edad, o 38,5 con 65) se reducirá con la reforma desde el 81,2% del salario medio hasta el 73,9%, es decir, un 9%. En sectores con carreras de cotización incompletas y bajos salarios la reducción será aún mayor, mientras que en sectores cuyos salarios sean superiores a las bases máximas de cotización el impacto será menor.

Hablamos de recorte medio de las pensiones, que afectará más a unas personas y a otras menos. Veamos algunos supuestos, comparándolos con la situación actual:

Tomando como base 100 la pensión que se obtiene actualmente con 65 años de edad y 35 de cotización y aplicando los correspondientes coeficientes reductores por el aumento del período de cálculo de la base reguladora (BR), por la nueva escala de porcentajes aplicables en función de los años cotizados (AC) y por la edad de jubilación (EJ) tenemos

<u>Edad</u>	<u>Cotización</u>	<u>Pensión actual</u>	<u>Con la Reforma (*)</u>	<u>Pensión futura</u>	<u>Variación%</u>
67 años	37 años	104	100 x 0,91 (BR)	91	- 12,5
65 años	38,5 años	100	100 x 0,91 (BR)	91	- 9,0
65 años	35 años	100	100 x 0,91 (BR) x 0,956 (AC) x 0,85 (EJ)	73,95	- 26,1
63 años	33 años	81,6	100 x 0,91 (BR) x 0,9104 (AC) x 0,7 (EJ)	57,99	- 28,9
61 años	33 años	67,2	100 x 0,91 (BR) x 0,9104 (AC) x 0,5875 (EJ)	48,67	- 27,6

(*) Con carreras de cotización continuas. En vidas laborales discontinuas el recorte es mayor.

3. La reforma es profundamente injusta y tiene un claro sesgo de clase y de género.

Perjudica más a las capas más bajas y a las mujeres, al menos, en dos aspectos:

- **Período de percepción de la pensión:** las capas más bajas con empleos precarios y con trabajos manuales tienen una esperanza de vida de hasta 10 años menos que las clases medias-altas. En las clases bajas la esperanza de vida a los 65 años es de 15 años, mientras en las clases medias-altas es de 25 años¹⁴. De manera que, las capas más bajas de la población financian en cierta medida las pensiones de las clases medias-altas.
- **Cuantía de las pensiones:** Para sectores con salarios bajos y empleos precarios, que alternan períodos de paro y de trabajo, con interrupciones en la vida laboral (por cuidado de hijos e hijas y personas mayores, o por cualquier otra causa) y lagunas de cotización, disminuye considerablemente la cuantía de las pensiones, afectando en mayor medida a las mujeres. Y eso no se remedia computando 9 meses de cotización por cada hijo o hija, en caso de interrupción de la relación laboral, o ampliando de 2 a 3 años el período que se considera cotizado por excedencia para atender al cuidado de hijos o hijas y menores adoptados o acogidos.

¹⁴ Vicenç Navarro, Juan Torres y Alberto Garzón, página 106. Antonio Antón, página 117, en "La reforma del sistema de pensiones". Editorial Talasa 2010.



Cuando hablan de *reforzar el principio de contributividad* (mayor correspondencia entre lo cotizado y lo percibido) que, junto con el principio de solidaridad, constituyen las bases de un sistema público, lo hacen, no para mejorar las pensiones de quienes más cotizan y durante más tiempo, *sino para recortar todas las pensiones, y en mayor medida las de los sectores con salarios más bajos y empleos precarios*. Lo que hacen es *debilitar el principio de solidaridad*, que es lo que viene ocurriendo con las sucesivas reformas desde 1985.

4. Se elimina, en la práctica, la jubilación parcial. Al tener que cotizar por la base completa del jubilado o jubilada parcial (requisito que se exigirá gradualmente), además de cotizar por la persona que le sustituya, hará que esta modalidad de jubilación desaparezca en la práctica en unos pocos años, por su elevado coste.

5. En definitiva, la reforma supone un recorte muy importante de las pensiones futuras y del gasto global en pensiones. No se trata de un simple ajuste de suma cero (en el que unos pierden y otros ganan), como confirmó la Ministra de economía en la Comisión del Pacto de Toledo, al informar que supondrá un “ahorro” del 3,5% del PIB en 2050, cuando el gasto en pensiones previsto por el Gobierno para esa fecha, con los derechos actuales, era del 16% del PIB, lo que representa un 22% de “ahorro” del gasto total previsto (un 33% del gasto previsto en pensiones de jubilación, que representan alrededor de 2/3 del gasto total en pensiones).

Se mantiene el sistema público de pensiones, pero disminuye su intensidad protectora (fundamental para las capas populares). Paralelamente, se fomentan los planes privados de pensiones para quienes puedan financiarlos (las clases acomodadas). Así, la disposición adicional decimonovena establece que en el plazo de seis meses, el Gobierno remitirá al Congreso de los Diputados, un informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España.

El acuerdo del que se deriva la reforma, ¿es un acuerdo equilibrado?

6. NO. El Gobierno ha sacado adelante todas las propuestas fundamentales contenidas en el Documento de enero de 2010 remitido a la Comisión del Pacto de Toledo y a las instituciones europeas: retraso de la edad de jubilación, aumento del período de cálculo, e incluso, de los años de cotización necesarios para alcanzar el 100% de la base reguladora, medida que no estaba contemplada en el Documento inicial. Por el contrario, frente a la enormidad de los recortes, las concesiones han sido mínimas, como se verá a continuación.

7. La concesión más importante es que podrán jubilarse a los 65 años, quienes acrediten 38,5 años de cotización. Tiene un valor simbólico y real para los sindicatos firmantes del acuerdo, pues la excepción beneficia a una parte de sus bases sociales directas: asalariados de largas carreras de cotización, particularmente de las grandes empresas y del sector público. Pero tiene un alcance limitado, en cuanto al número de personas que podrán acogerse a la excepción, sobre todo en el tiempo. En el artículo anteriormente citado, A. Antón, analizando

los años cotizados por cohortes de edad, llega a la conclusión de que la excepción (jubilarse con 65 o 66 años de edad y 38,5 cotizados) puede afectar a **un 20% en la presente década, y a un 10% en la siguiente**. Aporta además un dato relevante: en los últimos años, en el Régimen General, sólo un tercio se han jubilado sin penalización por alcanzar los 65 años de edad y 35 de cotización. Por otra parte, **acreditar 38,5 de cotización va a ser muy difícil, por no decir imposible, para las generaciones nacidas a partir de 1965**, cuya inserción en el mercado de trabajo ha estado condicionada por unas altas tasas de paro (en 1985 la tasa de paro en menores de 25 años, era del 47,96%) y por unos elevados índices de temporalidad (en 1987 el índice de temporalidad en menores de 30 años era del 35,4%, subió al 50,22% en 1989, se mantuvo por encima del 50 o incluso del 60% hasta 2007, y bajó al 47,34% en 2008).

8. A cambio, el acuerdo incorporó una medida regresiva no contemplada en el plan inicial del Gobierno: aumentar, de 35 a 37, los años de cotización necesarios para acceder al 100% y modificar a la baja los porcentajes aplicables en función de los años cotizados, lo que implica para el 70% restante una penalización adicional, del 4,4% con 35 años cotizados y del 7,2% con 25 años (Ver tabla del apartado 6 de la primera parte).

9. La posibilidad de jubilarse, con 61 o 63 años, no es ninguna concesión. Al contrario, es más perjudicial. La jubilación a los 61 años en situaciones de paro, ya existía anteriormente. Con la reforma, se elevan, de 30 a 33, los años de cotización exigidos, se excluyen los ceses por causas técnicas, organizativas o productivas y por despido disciplinario, procedente o improcedente, y la pensión disminuye un 27,6% respecto a la situación actual (Ver tabla, apartado 2 de la segunda parte). Con respecto a la jubilación voluntaria (a partir de 63 años de edad y 33 de cotización), en el plan inicial del Gobierno, de enero de 2010, junto al aumento de la edad legal de jubilación a 67 años, ya se contemplaba la posibilidad de *“mantener la edad de jubilación anterior o una intermedia siempre que los costes de esta decisión fueran asumidos por el beneficiario”* (página 40). Pero el dato más concluyente es que, considerando el importe total que percibirán a lo largo de su vida como pensionistas **jubilarse con 61 o 63 años es más perjudicial que jubilarse a los 67 años. Dicho de otra forma, resulta más beneficioso para la seguridad social.** Veamos algunos supuestos:

Tomando como base 100 la pensión anual que se obtendrá en 2030 -cuando ya se esté aplicando plenamente la reforma- con 67 años de edad y 37 de cotización, y la esperanza de vida a los 65 años en esa misma fecha -21,86 años-, con arreglo a la tabla que figura en el Documento del Gobierno de enero de 2010 (página 37), si calculamos lo que percibirán los beneficiarios a lo largo de su vida como pensionistas en los distintos supuestos, tenemos

<u>Edad</u>	<u>Cotización</u>	<u>Pensión anual</u> x <u>número de años</u>	<u>Total percibido</u>	<u>Variación%</u>	
67 años	37 años	100	19,86	1.986,00	
65 años	35 años	81,26	21,86	1.776,34	- 10,56
63 años	33 años	63,728	23,86	1.520,55	- 23,44
61 años	33 años	53,486	25,86	1.383,15	- 30,35

Con lo que se demuestra que, jubilarse con 61 o 63 años es para el beneficiario más perjudicial económicamente, que jubilarse a los 67. Dicho de otra forma, le resulta más “barato” a la seguridad social.

10. Algunas mejoras (beneficios por cuidado de hijos, cotización de becarios), siendo positivas, tienen un alcance muy limitado y no compensan la enormidad de los recortes.



La inclusión de las Empleadas de Hogar en el Régimen General de la Seguridad, siendo en principio positiva, tiene también un alcance muy limitado pues su situación y su protección social no mejorará significativamente dados los bajos salarios y cotizaciones, e incluso puede que en lugar de un avance real suponga un retroceso, ya que la posibilidad de cotizar a tiempo parcial puede abrir una puerta al fraude como señalábamos anteriormente.

¿Era necesaria la reforma de las pensiones públicas para garantizar su viabilidad?

11. En 1994, el Banco Mundial ¹⁵ lanzó el primer gran informe augurando la quiebra del modelo público de pensiones. Le siguieron numerosos informes de los servicios de estudios de las entidades financieras, muy interesadas en causar alarma en la población y fomentar los fondos privados de pensiones¹⁶. El Círculo de Empresarios ha sido el más activo defensor en España de la privatización de las pensiones y en 1995 encargó un informe a José Piñera, ex ministro de Pinochet, que privatizó las pensiones en Chile, excepto las del Ejército y la Policía.

12. ¿Qué argumentan quienes defienden la reforma del sistema público de pensiones?

Parten de un dato cierto: el envejecimiento de la población, aumenta el número de pensionistas y cobran la pensión durante más años. **Exageran deliberadamente el dato:** la esperanza media de vida ha aumentado, sobre todo, por el descenso de la mortalidad infantil. La esperanza de vida a los 65 años, también ha aumentado, pero en menor medida ¹⁷. **Le añaden una premisa, más que lógica, ideológica:** el sistema de pensiones tiene que autofinanciarse. ¿Por qué tiene que autofinanciarse el sistema de pensiones y no la Sanidad o la Educación? **Y sacan una conclusión, alarmista e interesada, por supuesto:** si aumenta el número de pensionistas y cada vez viven más, hay que reducir las pensiones públicas para que el sistema sea viable en el futuro.

13. Ignoran o pasan por alto otras variables: Las previsiones demográficas, que afectan al gasto, son un dato a tener en cuenta, aunque las previsiones que vayan más allá de 10 años, carecen de rigor. Pero hay otras variables que afectan a los ingresos, y que tienen tanta o mayor importancia como son: el nivel y la calidad del empleo, la evolución de los salarios y la distribución de la renta, la economía sumergida, la tasa de empleo femenino, la tasa de natalidad, la inmigración..., variables sobre las que se puede incidir, para compensar el aumento del gasto y conseguir el equilibrio financiero del sistema público de pensiones.

¹⁵ Dirigido entonces por Lewis Thompson, que había pasado 40 años en J.P. Morgan, uno de los principales bancos de EE.UU.

¹⁶ Coincidiendo con estos informes, entre 1995 y 2000, los fondos privados vivieron un auge espectacular: pasaron de gestionar 4,9 billones de euros a 11,5 billones en sólo 5 años. En España, pasaron en el mismo período de 13.000 a 38.000 millones de euros. (Público, 19 de septiembre de 2010). Los fondos privados de pensiones constituyen un fabuloso negocio para las instituciones financieras que los gestionan: las comisiones que cobran, llegan a alcanzar el 40% del capital acumulado. Es decir, el pensionista solo recibe el 60% del capital aportado y de los rendimientos (o depreciaciones), corriendo con los riesgos de la mala gestión o de la especulación financiera. Antonio Antón. La Reforma del sistema de pensiones, página 122.

¹⁷ Vicenç Navarro. La Reforma del sistema de pensiones, página 105.

14. El aumento de la productividad y de los recursos disponibles es otro factor muy importante. Como señala Vicenç Navarro (obra citada, página 99), suponiendo un crecimiento anual de la productividad de un 1,5%, que incluso el Banco de España admite como razonable, el valor del PIB en 2060 será 2,23 veces mayor que en 2007, año en que el gasto en pensiones fue del 8,4% del PIB. Aunque el gasto en pensiones en el año 2060 se duplique, los recursos disponibles para los no pensionistas en 2060 serán más del doble que en 2007 (185,5 frente a 91,6). Hace cincuenta años el gasto en pensiones en España era del 3% del PIB, hoy en día es del 9% del PIB (se ha triplicado) y no se ha producido ninguna catástrofe económica, porque la sociedad tiene hoy más recursos para los pensionistas y para los no pensionistas. En la Unión Europea 15, el gasto en pensiones representa el 12% del PIB (un 33% más que en España), en Italia el 14,6%, en Francia el 13,3%, en Alemania el 12,4%, y tampoco en estos países se ha producido ninguna catástrofe. El aumento de los ingresos, por la vía del aumento del volumen global de las cotizaciones sociales, o por la vía de los impuestos generales, permite, con holgura, garantizar pensiones suficientes para una vida digna en la vejez.

15. Las previsiones catastrofistas han fallado estrepitosamente: Entre 1995 y 1996, numerosos “expertos”, de nómina y plantilla de las instituciones financieras, o generosamente financiados por éstas, pronosticaron que el sistema público de pensiones español tendría un déficit muy importante en el año 2000. El Círculo de Empresarios, en 1996, pronosticó que en el año 2010 el sistema público acumularía un déficit equivalente al 10,74% del PIB cuando en realidad sigue teniendo superávit ¹⁸ ¿Por qué fallan tanto en sus predicciones? Porque son análisis interesados, ideologizados. No son estudios científicos, sino que las hipótesis de las que parten se establecen a propósito para alcanzar los resultados que buscan. Si embargo, son ampliamente difundidos por los medios, meten mucho “ruido” y causan mucho daño y alarma en la población, a pesar de que numerosos expertos e investigadores del ámbito de la economía, de la sociología, del derecho, y sobre todo, la propia realidad, han demostrado que las tesis catastrofistas carecen de fundamento y rigor científico.

16. El sistema público de pensiones goza de buena salud. En contra de todos los pronósticos catastrofistas, incluso durante los años de crisis, en los que han bajado las cotizaciones sociales como consecuencia del aumento del paro, el sistema público de pensiones ha tenido superávit. Al cierre del ejercicio de 2010, el Fondo de Reserva acumulado en los últimos años alcanzó 64.375 millones de euros, lo que representa el 6,11% del PIB (Fuente: seguridad social), a pesar de que el sistema ha financiado alrededor de 4.000 millones de euros de complementos a mínimos que todavía no se han traspasado a los presupuestos generales del estado, según los acuerdos del Pacto de Toledo.

Esto no quiere decir que, a medio-largo plazo, el sistema público no vaya a tener problemas de financiación. Somos conscientes de que en las décadas de 2030-2040, aumentará el gasto en pensiones, cuando entren y permanezcan en el sistema las generaciones del “baby boom” (nacidas entre 1960 y 1975), aunque a partir de mediados de los 40 volverá a descender, cuando estas generaciones sean reemplazadas por las nacidas en los años posteriores a 1975

¹⁸ Público, 19 de septiembre de 2010.



en los que la tasa de natalidad cayó bruscamente. Pero a este aumento del gasto, se le puede hacer frente con un aumento de los ingresos (cotizaciones sociales), mejorando las tasas de ocupación y la calidad del empleo, aumentando los salarios medios y bajos, aumentando el salario mínimo (uno de los más bajos de Europa) y elevando las bases máximas de cotización. En última instancia, si el aumento del volumen de las cotizaciones fuera insuficiente, a través de los presupuestos generales del estado, vía impuestos, ya que la presión fiscal en España es muy inferior a la media de la Unión Europea de los15 (UE-15).

17. La gran crisis de las pensiones privadas. Al contrario de lo que ocurre con el sistema público, la crisis financiera ha mostrado la enorme fragilidad de los fondos privados. En 2008, perdieron en el mundo el 18,3% de su valor. Y la caída fue generalizada: 37% en el Reino Unido, 27,8% en Canadá, 19,8% en EE.UU., 18,6% en Australia, 12,1% en Holanda, 9,3% en España ¹⁹. Los fondos de pensiones en España tienen un problema de rentabilidad que es muy anterior al estallido de la crisis, según ha puesto de manifiesto reiteradamente Pablo Fernández, profesor de Finanzas del Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE). En su último estudio *“Rentabilidad de los Fondos de Pensiones en España (1994-2009)”*, este profesor, que no es un economista crítico con el sistema capitalista, al contrario, es un entusiasta neoliberal, concluye que, *“en los últimos tres, cinco y diez años, la rentabilidad promedio de los planes de pensiones -descontadas las comisiones- fue sensiblemente inferior a la inflación y a la inversión en bonos del Estado a cualquier plazo”*.

18. ¿Son generosas las pensiones públicas en España? Al contrario, son muy bajas. En septiembre de 2011, la pensión media del sistema público era de 807,64 €; la pensión media de jubilación de 918,77 € y la pensión media de jubilación del Régimen General de 1.139,92 €. (Fuente: seguridad social-estadísticas 2011). La pensión media contributiva es solo el 68% de la pensión media contributiva de la Unión Europea de los quince y la pensión media no contributiva es solo el 46% de la UE-15 ²⁰. Tal y como se ha señalado anteriormente, el gasto en pensiones en España es uno de los menores de la UE-15, un 9% del PIB (en 2007), mientras la media en la UE-15 era el 12% del PIB, en Italia el 14,6%, en Francia el 13,3%, en Alemania el 12,4%. Fuente: Eurostat 2010.

19. La presión fiscal en España es de las más bajas de la UE-15. En el año 2009, la presión fiscal en España fue del 34,4% y bajó más de 6 puntos desde el 41,1% en el 2008. La diferencia con la media de la UE-15 fue superior a 7 puntos. Los mayores porcentajes se sitúan en Suecia (54,9%), en Dinamarca (53,3%), en Francia (47,7%) y en Italia (46,4%) ²¹. Este margen, de más de 7 puntos, permitiría un aumento de la presión fiscal para completar la financiación del sistema público de pensiones, en un supuesto en el que las cotizaciones sociales no fueran suficientes. España es uno de los pocos países, si no el único, de la Unión Europea que financia las pensiones exclusivamente con cotizaciones sociales.

¹⁹ Público, 19 de septiembre de 2010.

²⁰ Vicenç Navarro. La reforma del sistema de pensiones, página 107.

²¹ Antonio Antón. “Pensionazo no, empleo”. www.pensamientocritico.org



20. El papel de los sindicatos mayoritarios. Cuando el Gobierno anunció la reforma del sistema público de pensiones, en enero de 2010, todos los sindicatos la rechazamos frontalmente, incluidos los sindicatos mayoritarios, UGT y CC.OO., que convocaron en febrero y marzo manifestaciones en todas las capitales. Existen numerosos documentos, publicados por estas organizaciones, en las que podemos encontrar buenas y sólidas razones en contra de la reforma. Sin embargo, un año después y tras la huelga general del 29-S contra la reforma laboral, que tuvo un seguimiento desigual pero que, en cualquier caso, fue una movilización importante, UGT y CC.OO. firmaron un acuerdo con el Gobierno y con las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME para la reforma del sistema de pensiones, que no se diferencia sustancialmente de la propuesta inicial del Gobierno, de enero de 2010.

Este giro de 180 grados causó perplejidad en bastante gente, incluso entre su propia afiliación, que en algunos casos rechazó públicamente el acuerdo avalado por sus dirigentes. Las razones dadas por éstos, entre otras, que habían conseguido *“suavizar la reforma”*, o que *“la edad de referencia para jubilarse seguirá siendo los 65 años”*, son muy inconsistentes: el Gobierno logró que se aceptaran todas sus propuestas fundamentales, y las concesiones fueron mínimas, como hemos visto anteriormente. Con todo, la peor de las razones es que han conseguido *“blindar el sistema público de pensiones, garantizando su viabilidad futura”* haciendo suyas (en parte, al menos) las tesis neoliberales de los poderes financieros, de los empresarios, de las instituciones europeas y de los organismos internacionales (dominadas de arriba abajo por la derecha neoliberal). No hay más que ver la satisfacción expresada por el Gobierno y la patronal y hasta por Ángela Merkel, en los días siguientes a la firma del acuerdo.

No es nuestra intención formular hipótesis sobre las verdaderas razones que llevaron a las direcciones de UGT y de CC.OO. a firmar el acuerdo, ni hacer una descalificación sumaria. Sabemos que no era fácil parar la reforma, pues el poder del Gobierno, de los “mercados” y de las instituciones europeas es inmenso. Pero las dificultades o el temor a fracasar en una convocatoria de huelga general, no tenía por qué llevarles al pacto social y a legitimar la reforma. Los sindicatos alemanes, ante una reforma similar, no convocaron una huelga general pero tampoco la apoyaron, y abrieron una confrontación importante contra ella para deslegitimarla socialmente y tratar de revertir la situación cuando se den condiciones más favorables.

21. Una reforma sin legitimidad social. A pesar del apoyo de los sindicatos mayoritarios, la reforma ha suscitado un fuerte rechazo social. Según la encuesta del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) del mes de marzo de 2011 (el acuerdo se firmó en febrero), el retraso de la edad de jubilación de 65 a 67 años, es rechazado por el 79,4% de la población, y la ampliación del período de cálculo de 15 a 25 años, por el 69,2%. Habrá que seguir apoyándose en este rechazo social para reivindicar, una y otra vez, un sistema público que garantice a las capas populares pensiones suficientes para una vida digna en la vejez.

Iruña-Pamplona, 11 de octubre de 2011.



Estafeta, 61-2º dcha. 31001 IRUÑA
948 220051. nafarroa@solidari.es

Príncipe de Viana, 3-1º. 31500 TUDELA
948 825857. tudela@solidari.es

www.solidari.es