
La reforma del sistema de pensiones en el Acuerdo Social y Económico





EDAD DE JUBILACIÓN

- ▶ Sitúa el derecho a la jubilación en un tramo de **61 a 67 años**.
- ▶ Incorpora el concepto de **carrera laboral completa** para los trabajadores que hayan cotizado **38 años y medio** por el que pueden acceder a la jubilación a la edad de 65 años, con 37 años de cotización por el que pueden acceder a la jubilación a la edad de 67 años. Cuando acabe el periodo transitorio:

*Con 38 ½ años de cotización te puedes jubilar los 65 años con el 100%
Con 37 años de cotización te puedes jubilar a los 67 años con el 100%*

- ▶ Sigue manteniendo la edad de **61 años para la jubilación anticipada ante situaciones de crisis**.
- ▶ Hace de la **jubilación anticipada** un derecho subjetivo, sin necesidad de ser despedido para poder acceder a ella, **a partir de los 63 años de edad**.
- ▶ Introduce un amplio periodo transitorio para reducir el impacto de una elevación brusca de la edad de jubilación.

APLICACIÓN PAULATINA DE LA EDAD DE JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA EN FUNCIÓN DE LOS PERÍODOS DE COTIZACIÓN ACREDITADOS



AÑO	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 años o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 años o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses

AÑO	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 años o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años



JUBILACIÓN ANTICIPADA

- ▶ Los trabajadores podrán jubilarse de forma voluntaria a partir de los **63 años** de jubilación con un mínimo de **33 años de cotización**.
- ▶ El **coeficiente reductor** anual será del **7,5%** por año de anticipo (en términos trimestrales 1,875% por trimestre).
- ▶ El acceso anticipado a la jubilación mediante este mecanismo **no podrá generar complemento por mínimos**, salvo en jubilación anticipada en situación de crisis.

JUBILACIÓN ANTICIPADA EN SITUACIONES DE CRISIS



- ▶ La edad mínima de 63 años se reducirá hasta los **61 años** por situaciones de crisis empresarial.
- ▶ La jubilación podrá producirse a partir de los 61 años del trabajador con **33 años cotizados y un coeficiente reductor del 7,5%** que no podrá ser inferior al 33% ni superior al 42% de la base reguladora.
- ▶ **IMPORTANTE:** Se mantienen las condiciones de acceso a la jubilación anticipada previas al Acuerdo a todas las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de ERE o por convenios colectivos y/o acuerdos colectivos así como decisiones de procesos concursales aprobados o suscritos con anterioridad a la firma de este acuerdo.

JUBILACIÓN ANTICIPADA EN SITUACIONES DE CRISIS

REQUISITOS CESE EN EL TRABAJO



- ▶ Cese en el trabajo por crisis o cierre de la empresa que impida la continuidad de la relación laboral. Causas de extinción del contrato de trabajo que darán derecho al acceso a esta modalidad:
 - ✓ El despido colectivo por causas económicas autorizado por la autoridad laboral, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
 - ✓ El despido objetivo por causas económicas, conforme al artículo 52.c) del ET, con sentencia judicial que declare su procedencia.
 - ✓ La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
 - ✓ La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
 - ✓ La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor.
 - ✓ La extinción de la relación laboral consecuencia de violencia de género.



JUBILACIÓN PARCIAL

- ▶ Se mantiene la situación actual de jubilación parcial a los **61 años**.
- ▶ La cotización **será íntegra tanto para relevista como para relevado**.
- ▶ La elevación de la cotización respecto a la situación actual, se realizará progresivamente en un **periodo de 15 años** desde la entrada en vigor de la reforma: 30% en 2013 y a partir de 2014 incremento de un 5% más hasta alcanzar el 100% en 2017.



JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Desaparece esta figura

(En 2009 se produjeron 6.053 altas en dicha modalidad de las que 670 provenían de una previa jubilación parcial, lo que representa el 2,04% del total de 296.960 altas de jubilación producidas en dicho año).



PERIODO DE CÓMPUTO

- ▶ El periodo de cálculo se amplia **de 15 a 25 años**.
- ▶ Dicha ampliación se hará **progresivamente desde 2013 a 2022**.
- ▶ Los **trabajadores despedidos** podrán optar porque durante ese periodo transitorio se amplíen los periodos de cómputo a 20 o 25 años **si la base resultante es más beneficiosa**.



LAGUNAS DE COTIZACIÓN

- ▶ Los **24 meses más próximos al hecho causante se completarán con el 100% de la base mínima** de cotización
- ▶ Si durante los 36 meses de cotización previos al cálculo de la Base Reguladora existieran meses con cotizaciones superiores a la base mínima, cada mes dará derecho, hasta un máximo de 24, a la integración adicional de 1 mes con el 100% y del **25º mes en adelante con el 50% de la base mínima.**

PERIODO TRANSITORIO PARA ELEVACIÓN PERIODO DE CÓMPUTO DE 15 A 25 AÑOS



2013	16 años
2014	17 años
2015	18 años
2016	19 años
2017	20 años
2018	21 años
2019	22 años
2020	23 años
2021	24 años
2022	25 años



MODIFICACIÓN DE LA ESCALA DE PORCENTAJES

- ▶ La escala evolucionará desde el 50% a los 15 años **hasta el 100% a los 37 años de cotización.**
- ▶ El paso de la escala actual a la nueva se producirá **en el periodo 2013-2027.**

APLICACIÓN DE LOS PORCENTAJES A ATRIBUIR A LOS AÑOS COTIZADOS PARA LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN



**Durante los
años 2013 a 2019**

Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% y por los 83 meses siguientes, el 0,19%.

**Durante los
años 2020 a 2022**

Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% y por los 146 meses siguientes, el 0,19%.

**Durante los
años 2023 a 2026**

Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% y por los 209 meses siguientes, el 0,19%.

**A partir del año
2007 en adelante**

Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19% y por los 16 meses siguientes, el 0,18%.

INCENTIVOS A LA PROLONGACIÓN VOLUNTARIA DE LA VIDA LABORAL



Años cotizados	Edad	% de mejora por cada año
Menos de 25	A partir de 67	2%
Entre 25 y 37	A partir de 67	2,75%
Carrera laboral completa: Con 38 ½ o más años Con 37 a -38 ½	A partir de 65 A partir de 67	4%



FACTOR DE SOSTENIBILIDAD

- ▶ A fin de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones, **a partir de 2027 se revisarán los parámetros del sistema** (edad, periodo de cálculo, u otros) con el fin de que las ganancias en la esperanza de vida a los 67 años se trasladen a esos parámetros con el fin de garantizar la sostenibilidad del sistema.
- ▶ Esas revisiones se efectuarán **cada 5 años**.
- ▶ Instrumentos parecidos al diseñado en esta reforma, existen en otros países (**Portugal, Alemania, Suecia,...**)



MUJERES

Con el fin de evitar que algunas de las medidas adoptadas en el Acuerdo, especialmente las referidas a la distinción entre carreras largas o cortas, tengan un impacto desigual entre hombres y mujeres se adoptan dos medidas:

- ▶ Por interrupción de la vida laboral (extinción de la relación laboral o finalización cobro prestaciones de desempleo) por nacimiento o adopción se podrá adelantar la edad de jubilación, antes de los 67 años de edad, **9 meses por cada hijo con un máximo de dos años**, siempre que con ese periodo adicional puedan jubilarse entre los 65 y 67 años. Este beneficio sólo se reconocerá a uno de los progenitores (en caso de controversia a la madre)
- ▶ El periodo cotizado por excedencia para el cuidado de hijos **se amplía de dos a tres años**.

- ▶ Los programas formativo (FP o universitarios) **gozarán de la misma protección que los contratos formativos**, con las mismas limitaciones temporales. Los entes y empresas que los financien deberán cotizar a la Seguridad Social.
- ▶ **No se requerirá actividad laboral previa para la suscripción de un Convenio Especial** con la Seguridad Social, eliminando las restricciones que puedan producirse a través de programas formativos o de investigación.
- ▶ En determinadas circunstancias (por ejemplo trabajos en el extranjero) **se posibilitará la formalización de convenios especiales por participación en programas de formación e investigación remunerados**.
- ▶ Por una única vez, y por un plazo **no superior a dos años, se permitirá el pago de cotizaciones** por las situaciones en la que existe obligación de cotizar en la actualidad, pero en un periodo de 4 años previos a la aprobación de la Ley.



PENOSIDAD

- ▶ Los problemas de penosidad, toxicidad, peligrosidad, insalubridad y siniestralidad de los trabajadores veteranos en determinadas profesiones se resolverá de forma ordinaria a través del **cambio en las condiciones de trabajo y de puesto de trabajo**.
- ▶ La Seguridad Social culminará la elaboración del decreto comprometido en el Acuerdo de 2006, sobre el procedimiento general de aprobación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.
- ▶ Ese texto contendrá un primer catálogo de profesiones que estudie la aplicación de coeficientes reductores, por cumplir las condiciones de mayor penosidad, peligrosidad y siniestralidad entre sus trabajadores de mayor de edad que la media de la profesión y del sistema.



INTEGRACIÓN DE REGÍMENES

- ▶ Los trabajadores por cuenta ajena del REASS se verán integrados en el Régimen General, a través de un Sistema que garantice la equiparación de sus prestaciones, habilitándose un periodo transitorio de evolución de las cotizaciones que garantice el mantenimiento de la competitividad de las explotaciones agrarias.
- ▶ Durante el proceso de tramitación parlamentaria de la reforma de la Seguridad Social se procederá a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social.



SEPARACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN

- ▶ En el Acuerdo se asume el conjunto de las recomendaciones del Pacto de Toledo en orden a la separación y clarificación de las fuentes de financiación, y en este sentido consideran necesario que se hagan compatibles los objetivos de consolidación y estabilidad presupuestaria con los de plena financiación de las prestaciones no contributivas y universales a cargo de los Presupuestos de las Administraciones Públicas.
- ▶ Con especial interés en el cumplimiento de los compromisos de financiación mediante impuestos de los complementos a mínimos de pensiones.

OTROS COMPROMISOS RELATIVOS A LOS RECURSOS



- ▶ **Autónomos:** Las bases medias de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) se incrementarán un incremento similar al de las medias del Régimen General. No serán aplicables en los años de crisis económica, se debatirán en el marco del diálogo social y su crecimiento no podrá ser superior en 1 punto al crecimiento de la base media del Régimen General.
- ▶ **Bases máximas de cotización.** Cuando la situación económica y del empleo lo permita, se examinará la relación entre las bases máximas de cotización y los salarios medios.
- ▶ **Alternativas de financiación complementaria.** El Mº de Trabajo e Inmigración, el Mº de Economía y Hacienda y los agentes sociales examinarán la conveniencia de establecer posibles escenarios de financiación complementaria en el medio y largo plazo.

PENSIONES MÍNIMAS EN UNIDADES ECONÓMICAS UNIPERSONALES



Las pensiones mínimas de cuantos vivan solos a una edad avanzada se incrementarán más que el resto, sea cual sea la contingencia protegida.

AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES



- De acuerdo con el borrador del anteproyecto de Ley que desarrolla el Acuerdo Social y Económico, a partir del 1 de enero de 2013 será obligatoria la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para todos los regímenes con respecto a los trabajadores que causen alta en cualquiera de los mismos a partir de esa fecha. Esta medida tendrá especial trascendencia en el Régimen de Autónomos donde esa cobertura es voluntaria, salvo para los autónomos económicamente dependientes.



MUTUAS DE ACCIDENTES

- ▶ Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, **participarán en los órganos directivos de las Mutuas.**
- ▶ Durante el periodo de cinco años a partir de la vigencia del acuerdo se evaluarán los costes de las prestaciones y de gestión para propiciar el ajuste de las cotizaciones profesionales, siempre que sea compatible con las necesidades de la coyuntura económica.
- ▶ Las Mutuas y el INSS desarrollarán programas y criterios de colaboración a fin de controlar los procesos de IT de duración inferior a 15 días.