

Marzo |
2023

Análisis
**DE LA REFORMA
DE PENSIONES**
EN EL ESTADO
ESPAÑOL

LAB

ÍNDICE

1. Valoración de LAB sobre la reforma	3
2. ¿De dónde viene la reforma?	4
3. ¿Cuáles son los principales cambios?	5
3.1. No se revierte el endurecimiento en el acceso a la jubilación	5
3.2. Cuantía de las pensiones	5
3.3. Medidas insuficientes frente a la brecha de género	6
3.4. Ingresos a la seguridad social insuficientes y vía cotización	7
3.5. Estabilidad del capital a costa de las pensiones	8
4. Reivindicaciones de LAB para unas pensiones dignas	9

1. Valoración de LAB sobre la reforma

Desde el sindicato LAB consideramos que la reforma del sistema de pensiones, recientemente aprobada por el Congreso de los Diputados español, resulta insuficiente. En primer lugar, porque no busca atacar de raíz ni revertir los recortes impuestos en las reformas previas, especialmente en la realizada en el año 2011. En segundo lugar, porque no garantiza unas pensiones públicas dignas en el presente y muchos menos en el futuro. Las mejoras en los ingresos son de cuantía insuficiente y se demoran en el tiempo, y lo mismo ocurre con el aumento de las pensiones mínimas. Además, con el aumento de los años de cómputo (que aunque inicialmente se prevea como opcional será definitivo en 2040) se plantea un nuevo recorte “en diferido”.

En el estado español, reforma tras reforma, la intención de fondo siempre ha sido clara. Recorte de derechos y endurecimiento de las condiciones de acceso a la pensión. Si bien la actual reforma se centra más en el aumento de los ingresos que en el recorte de los gastos, no revierte la tendencia mencionada y perpetúa un sistema que no garantiza el derecho a una pensión digna a la clase trabajadora. Desde esta óptica sería poco acertado compartir la visión optimista del gobierno español, CCOO y UGT. Más aún cuando vemos que recortar derechos y endurecer condiciones es una tendencia que se está dando en diferentes países de la Unión Europea, como Alemania o Francia; sin duda alguna reflejo del tutelaje de Bruselas de esta reforma.

Así, toca seguir luchando por unas pensiones dignas. Desde el sindicato LAB interpelamos a Podemos, PNV y EH Bildu para que, desde sus diferentes grados de responsabilidad, incidan con el objetivo de mejorar los aspectos que no han sido recogidos. Pero además, creemos que es necesario hacer posible en Euskal Herria lo que no está siendo posible en Madrid. Por ello, los gobiernos de la CAV y de Nafarroa deberían reclamar la competencia exclusiva sobre las pensiones para decidir aquí sobre las pensiones de las trabajadoras y trabajadores de Euskal Herria.

Mientras no se produzca esa transferencia, tal y como viene reivindicando cada semana el Movimiento de Pensionistas de Euskal Herria, los gobiernos de la CAV y Nafarroa deberían asumir el compromiso de complementar la pensión mínima de 1.080 euros de manera inmediata, para aumentarla hasta 1.260 euros. Otro elemento fundamental que es necesario traer a colación para unas pensiones dignas es el del empleo de calidad y el salario. Desde LAB defendemos la revalorización del empleo mejorando condiciones laborales y salarios, y el reconocimiento de la función social de todos los trabajos, procesos y tiempos (más allá del empleo) que sostienen la vida como generadores de derechos y acceso al reparto de la riqueza.

2. ¿De dónde viene la reforma?

Esta es una reforma pactada entre el Gobierno español y los sindicatos CCOO y UGT bajo la tutela de Bruselas, con quien ya se había acordado la reforma previamente en el marco de la Comisión Europea. En la lectura sobre los Fondos *Next Generation* ya denunciábamos el rol de tutelaje que asumía Bruselas, imponiendo esta reforma estructural junto a otras como la reforma laboral, como condición o letra pequeña a cambio de la adjudicación de los fondos. Una reforma en la que, a pesar de afectar profundamente a las condiciones de vida y de trabajo de los y las trabajadoras vascas, las decisiones se adoptan sin tener en cuenta su opinión, ya que en la mesa del diálogo social estatal no está representada la mayoría sindical de Euskal Herria.

Por si fuera poco, este acuerdo se ha hecho público en la misma semana en la que el Movimiento de Pensionistas de Euskal Herria llevaba a cabo un ayuno-encierro de seis días en el que participaron más de 150 mujeres y hombres pensionistas, con la intención de reivindicar la pensión mínima de 1.080 euros. La reforma se basa, por tanto, en un acuerdo viciado en el que, una vez más, se le da la espalda a la clase trabajadora vasca y a sus reivindicaciones.

2. ¿Cuáles son los principales cambios?

3.1. No se revierte el endurecimiento en el acceso a la jubilación

Mantenimiento de la edad de jubilación a los 67 años: no se pueden garantizar unas pensiones dignas sin revertir los recortes impuestos en las últimas reformas de pensiones. Tampoco sería oportuno olvidar que la edad de jubilación pone en cuestión derechos básicos de los y las trabajadoras, como el derecho al descanso, a la salud, a la dignidad humana también en la vejez y el poder dedicar una parte del tiempo vital a actividades sociales y comunitarias que no pasen, necesariamente, por el empleo. Por lo tanto, resulta inaceptable que la actual reforma mantenga el retraso de la edad legal de jubilación a los 67 años que, desde antes de la reforma de 2011, en LAB venimos denunciando.

15 años mínimos de cotización para acceder a la pensión: la actual reforma tampoco mejora el periodo mínimo de cotización exigido para que las y los trabajadores puedan jubilarse, que sigue siendo de 15 años reales. Cabe recordar que hasta 2011 el Tribunal Supremo, vía jurisprudencia, permitía considerar los días-cuotas. Es decir, las cotizaciones correspondientes a las pagas extraordinarias se aprovechaban para alcanzar el período mínimo cotizado. De esta manera, con poco menos de 13 años se accedía a la jubilación contributiva. Sin embargo, la reforma de 2011 bloquea esta jurisprudencia e impone 15 años reales como periodo mínimo. Medida que entonces supuso una pérdida considerable de derechos de la clase trabajadora y que la actual reforma mantiene.

3.2. Cuantía de las pensiones

Aumento de los años de cómputo para el cálculo de la cuantía de la pensión: aunque se retira la propuesta inicial de ampliar a 30 años el cómputo necesario para el cálculo de la pensión, la reforma confirma el aumento del tiempo de cotización considerado para calcular la cuantía de la pensión de jubilación. De manera que en 2026 se iniciará un régimen dual de cálculo de la base reguladora en el que los y las nuevas pensionistas podrán elegir entre dos alternativas: la actualmente vigente (calculada a partir de los últimos 25 años) o los 29 años excluyendo los peores 2 años. Esta medida se pretende vender como algo neutro, pero es una trampa ya que a partir de 2040 la opción de los 25 años dejará de existir.

Además, uno de los argumentos utilizados para implementar esta medida es que es necesaria para no penalizar a las personas con vidas laborales más inestables, con periodos carentes de cotizaciones o con cuantías muy reducidas de las mismas. Sin embargo, tales afirmaciones resultan incorrectas porque, en lugar de ampliar los años de cómputo, se podría reducir este periodo y tener en cuenta los mejores años de la vida laboral de la persona trabajadora. Por lo tanto, este es un cambio muy grave, ya que se ha demostrado que, por cada año adicional para el cálculo de la pensión, se reduce la cuantía de la misma, lo que conlleva importantes recortes para los y las pensionistas del futuro.

Pensiones mínimas que no llegan a 1.080 euros: aunque hay varios tipos de pensiones mínimas, el aumento que se plantea es insuficiente. A modo de referencia, en la reforma actual la cuantía de la pensión de personas mayores de 65 años sin cónyuge pasará, en 4 años y en términos equivalentes, de 783 euros mensuales a 833, quedando por debajo del umbral de la pobreza e ignorando una vez más la reivindicación de 1.080 euros, planteada desde el Movimiento de Pensionistas de Euskal Herria, y la de 1.260 euros, de la mayoría sindical vasca y la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria. No se puede olvidar que en Hego Euskal Herria el 34,7% de las personas pensionistas cobra una pensión inferior a 1.000 euros, siendo el 66,8% de éstas mujeres.

En este sentido, es destacable el acuerdo obtenido entre el Gobierno y EH Bildu sobre las pensiones mínimas de viudedad, por las que éstas aumentarán entre 1.775 euros y 3.800 euros anuales en 4 años, equiparándolas así con las pensiones contributivas. De esta manera, en 2024, la cuantía de estas pensiones aumentará desde 40 euros al mes para las pensiones individuales, hasta los 126 euros más al mes en las pensiones de viudedad con familiares. Asimismo, actualmente, las pensiones de viudedad, junto a las no contributivas, son las más bajas y las principales receptoras de las mismas son mujeres. Por lo tanto, este aumento supondrá que la pensión de viudedad no vuelva a estar por debajo del umbral de la pobreza. LAB es crítico con la propia concepción de la pensión de viudedad (puesto que subordina a su cónyuge el derecho a la pensión de las mujeres que han trabajado exclusivamente en los cuidados de su unidad familiar) y aboga por el derecho universal de hombres y mujeres a una pensión contributiva digna en el marco de la propuesta del triple reparto (empleo de 30 horas garantizado o indemnización equivalente al SMI que cotice, reparto de cuidados y de la riqueza). Ahora bien, LAB considera que la mejora de las pensiones de viudedad es un objetivo táctico prioritario.

Por otro lado, la reforma establece que, en 2027, la cuantía mínima de la pensión de jubilación contributiva para un o una titular mayor de 65 años y de incapacidad permanente absoluta con cónyuge a cargo no podrá ser inferior al 60% de la renta mediana que corresponda a un hogar compuesto por dos personas adultas. Para ello, se tendrá en cuenta la renta mediana correspondiente a un hogar unipersonal en los términos concretados para el estado Español en la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística, es decir, una referencia estatal muy por debajo de la realidad vivida por los y las trabajadoras en Hego Euskal Herria.

3.3. Medidas insuficientes frente a la brecha de género

Complemento temporal de las pensiones contributivas: mientras la diferencia entre el importe medio anual de las pensiones de jubilación contributiva de las mujeres respecto al de los hombres sea superior al 5%, habrá un complemento del 10% adicional a la revalorización anual. Propuesta que disimula asumir una histórica reivindicación de las y los trabajadores, pero que, en verdad, **solo estará en vigor durante el bienio 2024-2025**. Una medida absolutamente limitada y que no reconoce la deuda heteropatriarcal respecto a las mujeres que han realizado trabajos de cuidados gratuitamente durante todas sus vidas y que ni siquiera han tenido el derecho a cotizar.

Escasa cobertura de lagunas de cotización para mujeres, esto es, períodos sin cotización: establece que mientras la brecha de género en las pensiones siga superior al 5%, los meses que no haya existido obligación de cotizar, desde la 49ª mensualidad hasta la 60ª se integrarán con el 100% de la base mínima de cotización

que corresponda al mes respectivo. Sin embargo, desde la 61ª mensualidad hasta la 84ª se integrará con el 80% de la base.

La nueva regulación avanza, puesto que hasta ahora, si en el período de cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, solo las primeras 48 mensualidades se integraban con la base mínima, y el resto de mensualidades con el 50% de dicha base mínima. Sin embargo, **es una medida temporal y, por lo tanto, superficial para un problema estructural** que permite que las mujeres pensionistas sigan asumiendo desde la precariedad los impactos de la división sexual del trabajo.

Cobertura temporal de lagunas para hombres por cuidado de hijos e hijas: se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior respecto a las mismas mensualidades y con igual importe, desde que hayan cumplido algunos de estos supuestos: 1) Que el complemento se relacione con una pensión de viudedad por fallecimiento de la otra progenitora por las hijas o hijos en común y siempre que alguna o alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad; 2) cuando el trabajador perciba una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haya tenido que interrumpir su carrera profesional por el nacimiento o adopción. En ambos casos, no se exigirá que la pensión del hombre sea superior a la de la otra progenitora ni que este deba tener derecho al complemento para la reducción de la brecha de género. **Una medida que parece avanzar hacia el reparto de los trabajos de cuidados, pero que su carácter temporal y condicionado hasta que la brecha de género en la pensiones sea superior al 5% la convierte en un parche más.**

3.4. Ingresos a la seguridad social insuficientes y vía cotización

Destope insuficiente de las bases de cotización: el tope máximo de las bases de cotización se actualizará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con el mismo porcentaje de revalorización de las pensiones contributivas, es decir, según el valor medio de las tasas de variación interanual del IPC y no del IPC real como reivindica el Movimiento de Pensionistas de Euskal Herria. Además, establece que desde el año 2024 hasta el año 2050 a este porcentaje se le sumará una cuantía fija anual de 1,2 puntos porcentuales.

A modo de ejemplo, si aplicáramos esta medida a la base máxima de cotización de 2023, al final del periodo previsto tendríamos un tope máximo de aproximadamente 70.777 euros, es decir, **una cifra por debajo de los valores en vigor en otros estados europeos y, además, se realizaría de forma muy progresiva en el tiempo.** Como medida adicional, el Gobierno español propone la cotización de solidaridad.

Cotización adicional de solidaridad: el importe de la retribución percibido por las trabajadoras que supere la base máxima de cotización será fruto de una cotización adicional del 6%. El empresario se hará cargo del 5% y la trabajadora del 1%, que no se computan como prestaciones. A partir de 2025 la cotización será del 1%, incrementándose anualmente en 0,25 puntos porcentuales durante cada año desde el 2026 hasta el año 2045, año en el que quedará fijada en el 6%. A lo largo de este periodo, la distribución en la cotización entre empresario y trabajador se mantendrá en la misma proporción. Es una medida que, por tanto, incrementa los

ingresos del sistema **afectando las rentas del trabajo y no las rentas del capital, además de ser muy escasa y que se alarga demasiado en el tiempo.**

Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI): mecanismo que ha entrado en vigor en enero de este año (2023), que sustituía al Factor de Sostenibilidad implementado en la reforma de 2013, y tendrá efectos hasta el 31 de diciembre de 2050. Esta cotización actualmente es del 0,6%, siendo el 0,5% correspondiente a la empresa y el 0,1% a la trabajadora. A partir de 2024 se incrementará en 0,1% por cada año hasta alcanzar el 1,2% en 2029, luego permanecerá en este nivel hasta 2050. De este total, el 1% corresponderá a la empresa y 0,2% a la trabajadora. Es una cotización finalista que se integrará automáticamente en el fondo de reserva y no podrá ser objeto de deducción. **Es también una medida que incrementa los ingresos del sistema, pero insuficiente, demorada y que no responde a las necesidades de las personas pensionistas del presente.**

En definitiva, es positivo plantear aumentar los ingresos del sistema, cabe destacar que esta reforma lo aborda de manera limitada. Los incrementos son escasos y además se demoran en el tiempo. Así, la eficacia de la reforma para afrontar el acceso a la jubilación de la generación *baby boom* es limitada. LAB siempre ha defendido que la viabilidad del sistema debe garantizarse aumentando ingresos y sin recurrir a recortes. Para ello, es necesario el destope de las bases máximas de cotización, pero además debería abrirse la puerta a hacerse también vía presupuestos, ya que las pensiones son un derecho básico que deben ser garantizados aquí y ahora por el poder público.

3.5. Estabilidad del capital a costa de las pensiones

Imposición de políticas de ajuste mediante impacto fiscal: la reforma atribuye a la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) el papel central de identificar, analizar y proponer los caminos necesarios para eliminar el exceso de gasto público en pensiones. Un órgano supuestamente independiente, pero que, en la práctica, nutre de argumentos fiscales a políticas anti-populares y restrictivas de derechos sociales.

De esta manera, a partir de marzo de 2025 la AIReF enviará al Gobierno cada 3 años un Informe de Evaluación con el impacto medio anual de las medidas propuestas por esta reforma en porcentaje del PIB. Para ello, el órgano utilizará los mismos supuestos macroeconómicos y demográficos del último Informe de Envejecimiento publicado por la Comisión Europea, garantizando que el gasto medio bruto público en pensiones, en el periodo 2022-2050, no supere el 15% del PIB.

En definitiva, la reforma aumenta la capacidad de injerencia de la AIReF y establece una relación directa entre gastos en pensiones e ingresos por cotizaciones sociales, como si esta fuera la única opción para fortalecer el sistema público de pensiones. **Una medida que refuerza el entendimiento de las pensiones como un "gasto excesivo"** que hay que corregir en nombre del "déficit" del sistema y a costa del empobrecimiento y precarización de las condiciones de vida de las personas pensionistas.

4. Reivindicaciones de LAB para unas pensiones dignas

La actual reforma presentada por el Gobierno español está lejos de ofrecer una salida socialmente justa para la creciente precarización impuesta a las trabajadoras y trabajadores. Una reforma que obvia, interesadamente, que sin empleo digno, no hay pensiones justas. Deberían impulsarse mecanismos que garanticen el acceso a empleos en condiciones dignas, y derechos sin recortes para el conjunto de la clases populares y trabajadoras.

En LAB creemos firmemente que no se puede estructurar un sistema público de pensiones si no avanzamos hacia un triple reparto de componentes básicos: el empleo, los cuidados y la riqueza. No se puede olvidar que a través del empleo generamos bienes y servicios socialmente necesarios y a través de los trabajos de cuidados sin carácter de empleo permitimos sostener la vida en el día a día en nuestro entorno social. A su vez, toda la sociedad tiene derecho a percibir la riqueza generada colectivamente. Tanto mediante prestaciones sociales para aquellas personas cuyo derecho al empleo haya sido vulnerado, como mediante el empleo en forma de salario o pensiones.

Por ello, seguiremos peleando y defendiendo el derecho a unas pensiones dignas y movilizándonos en cada rincón de nuestro territorio hasta conseguir nuestras reivindicaciones:

- Sin salarios dignos no hay pensiones justas: aunque la competencia normativa sobre el salario mínimo legal esté atribuida al Estado, es posible fijarlo a través de convenios colectivos interprofesionales. Reivindicamos un salario mínimo de 1.400 euros, equivalente al 60% del salario medio;
- Fijación de una pensión mínima de 1.080 euros de manera inmediata, en el cambio a los 1.260 euros (90% de salario mínimo).
- Pagar la deuda heteropatriarcal: garantizar una pensión mínima también a quienes no han tenido acceso al empleo. Cada día trabajado debe equivaler a un día cotizado.
- Prestaciones por cuidados asociadas a la construcción de un sistema vasco público-comunitario de cuidados para hacer frente a la brecha de género en las pensiones.
- Eliminación de los topes máximos de cotización y desarrollo de una nueva política fiscal que dote las pensiones de más fondos públicos.
- Reversión inmediata de la edad de jubilación de los 67 a los 65 años para avanzar hacia la jubilación a los 60 años (iniciando la transición a la jubilación a los 58).
- Período de cómputo que considere, dentro de toda la vida laboral, los 5 años más beneficiosos para el trabajador o trabajadora.
- Limitación de la pensión máxima al triple de la pensión mínima.