

Pensiones

Acuerdo de Diálogo Social para la ampliación de derechos de las personas pensionistas, la reducción de la brecha de género y la sostenibilidad del sistema público de pensiones



Secretaría de Política Institucional y Políticas Territoriales

Resumen de medidas

• Introducción	6
• Bases y pensión máximas	7
• Cotización adicional de solidaridad	9
• Mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)	11
• Reducción de la brecha de género	14
• Pensiones mínimas	16
• Nuevo cálculo de la base reguladora para el cálculo de la pensión de jubilación	19
• Becarios	23
• Gestión de la incapacidad temporal	24
• Conclusiones	25

Documento explicativo de la reforma de las pensiones

• 2021 y 2023, dos reformas complementarias e inseparables	28
• Las medidas acordadas en la Reforma de 2023 para garantizar las pensiones	30
• Una reforma sólidamente planteada y plenamente suficiente para garantizar las pensiones	37
• Además, se acuerdan en la reforma múltiples mejoras en las pensiones	41
• Conclusiones. La comprensión de esta reforma	45
• ANEXO	47

Resumen de medidas

contenidas en el RD-Ley 2/2023 derivado del acuerdo de pensiones de 15 de marzo de 2023



Introducción

El pasado día 15 de marzo, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones alcanzó un acuerdo con los sindicatos más representativos, que cuenta con el visto bueno de la Comisión Europea, para proceder a implementar el segundo paquete de reformas del sistema de pensiones en nuestro país, enmarcado en el Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Como consecuencia de dicho acuerdo, el 17 de marzo se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 2/2023, 16 marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. La norma tiene por objeto garantizar el poder adquisitivo de las pensiones y promover otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, su equidad y suficiencia.

La norma constituye la segunda fase de la reforma del Sistema Público de Pensiones, después de la aprobada en 2021. Una reforma que blindará el poder adquisitivo de los pensionistas, reduce la brecha de género y establece un nuevo marco de sostenibilidad.

Este Real Decreto-ley incluye varias medidas principales y otras adicionales, que desglosamos a continuación.

Bases y pensión máximas

Atendiendo a las demandas de UGT, **se incrementan las bases máximas de cotización**. Este aumento supone que las bases máximas crecerán un 38% acumulado a lo largo del periodo comprendido entre el año 2024 hasta el año 2050. En efecto, el tope máximo de la base de cotización se irá elevando progresivamente a lo largo de los años, y será asimétrico, ya que la base máxima de cotización se incrementará más de lo que aumente la pensión máxima.

De acuerdo con lo recogido en el nuevo Real Decreto-ley 2/2023, estos serán los incrementos aplicados sobre la base y la pensión máximas:

BASE DE COTIZACIÓN

La actualización de la base máxima de cotización entre 2025 y 2050, se vincula a la revalorización de las pensiones (según el IPC interanual medio), más un incremento adicional anual de 1,2 puntos porcentuales. A partir de 2050, crecerá únicamente en el IPC.

PENSIÓN MÁXIMA

La pensión máxima subirá también con el IPC más un porcentaje, que será menor que el aplicado a la base de cotización, variando el mismo según el periodo:

- Entre 2025 y 2050, subirá el IPC más 0,115 puntos porcentuales.
- Entre 2051 y 2065, la pensión máxima se incrementará en el IPC más un incremento anual adicional aplicable (hasta un 20% acumulado en 2065), según la siguiente tabla:

AÑO	INCREMENTO	AÑO	INCREMENTO
2051	3,2	2059	9,8
2052	3,6	2060	11,2
2053	4,1	2061	12,7
2054	4,8	2062	14,3
2055	5,5	2063	16,1
2056	6,4	2064	18
2057	7,4	2065	20
2058	8,5		

CUADRO Nº 1 | Elaboración propia

En 2065, se valorará en el marco del diálogo social la conveniencia de mantener el proceso de convergencia hasta alcanzar un incremento total de 30 puntos porcentuales. Esta medida afecta al **principio de proporcionalidad contributiva** de las pensiones públicas puesto que se revalorizará más la base máxima de cotización que la pensión máxima.

En 2023 la base máxima de cotización se ha incrementado un 8,6% respecto a 2022, situándose en 4.495,50 euros (53.946 euros anuales).

La pensión máxima se ha revalorizado en 2023 un 8,5% respecto a 2022, y se sitúa en 3.058,81 euros mensuales (42.823,34 euros anuales).

Cada cinco años, el Gobierno evaluará, en el marco del diálogo social, el impacto de esta subida de la base máxima y remitirá un informe a la Comisión no Permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo.

Cotización adicional de solidaridad

El Real Decreto-ley introduce un recargo adicional de cotización en los salarios más altos. En la actualidad, toda aquella parte del salario que exceda la base máxima de cotización (4.495,50 euros mensuales en 2023) está exenta de cotizar a la Seguridad Social.

El art. 19 bis. LGSS regula esta cotización adicional de solidaridad. El importe de las retribuciones a las que se refiere el art. 147 LGSS, que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo, quedará sujeto, en toda liquidación de cuotas, a una cotización adicional de solidaridad de acuerdo con los siguientes tramos:

La **NUEVA CUOTA DE SOLIDARIDAD** comenzará en 2025 con:

- Un 0,92% de cotización adicional para la parte de salario comprendida entre la base máxima y un 10% superior a esa base máxima.
- Un 1% para el tramo de salario situado desde el 10,1% más de la base máxima hasta el 50%.
- Un 1,17% para el tramo de retribución por encima del 50% de la base máxima.

El porcentaje anterior irá aumentando, 0,25 puntos por año, hasta alcanzar en 2045:

- Un 5,5% sobre la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10%.
- Un 6% sobre la parte de retribución comprendida entre el 10% superior a la base máxima de cotización y el 50%.
- Un 7% sobre la parte de retribución que supere el 50% de la base máxima.

AÑO	RETRIBUCIONES DESDE BASE MÁX. HASTA 10% ADICIONAL DE LA BASE MÁX.	RETRIBUCIONES DESDE 10% HASTA 50% ADICIONAL DE LA BASE MÁX.	RETRIBUCIONES > 50% ADICIONAL DE LA BASE MÁX.
Incremento gradual 2025-2044	Desde 0,92% hasta 5,27%	Desde 1% hasta 5,75%	Desde 1,17% hasta 6,71%
2045 y siguientes	5,50%	6,00%	7,00%

CUADRO Nº 2| Elaboración propia

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

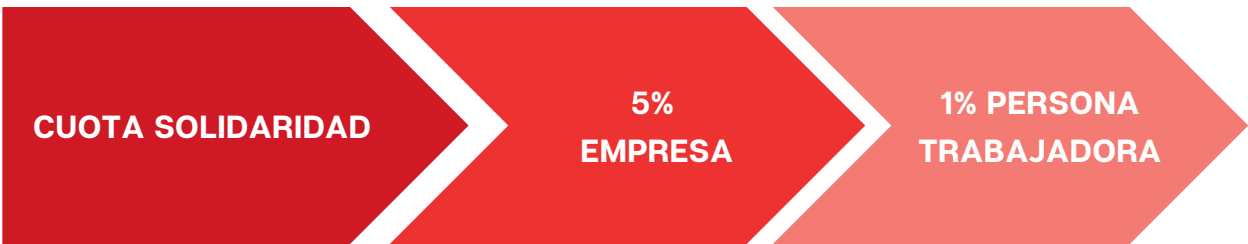


GRÁFICO Nº 1 | Elaboración propia

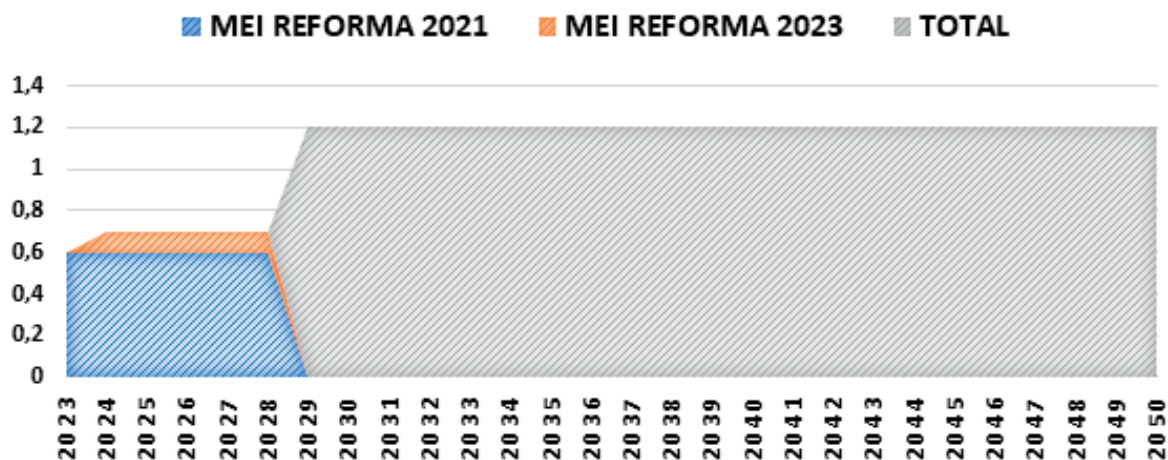
En definitiva, se prevé que la cotización tenga en cuenta la remuneración total que se perciba, estableciendo una cuota adicional de solidaridad que varía en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del correspondiente año.

Mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)

El MEI que se viene aplicando desde enero de 2023, 0,6 % (derivado de la disposición final 4ª de la Ley 21/2021, 28 diciembre), sustituyendo al derogado factor de sostenibilidad, con la nueva reforma se va a mantener hasta 2050. Este porcentaje se doblará hasta llegar al 1,2 %, en 2029 irá aumentando progresivamente.

De este modo se incrementará el MEI una décima cada año hasta alcanzar este último porcentaje desde el año 2029, del cual la empresa asumiría el 1% y el trabajador un 0,2%. Los autónomos soportarían el 100% del 1,2% de cotización adicional.

MEI, % COTIZACIÓN



Con esa contribución se dotará el Fondo de Reserva de la Seguridad Social para hacer frente al incremento del gasto en pensiones producido por la jubilación de la generación del baby boom.

Por ello, los ingresos obtenidos de esta cotización finalista se ingresarán en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social con el objetivo de reforzar el equilibrio y sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Estamos ante una cotización finalista aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, que no será computable a efectos de prestaciones y que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Esta cotización adicional no será objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna y tampoco será objeto de disminución por la aplicación de coeficientes u otra fórmula que disminuya la cotización.

Para cada ejercicio económico, desde 2033, la Ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá el desembolso anual a efectuar por el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que consistirá en el porcentaje del PIB que se determine cada año con el límite máximo que se establece seguidamente:

AÑO	INCREMENTO	AÑO	INCREMENTO
2033	0,10%	2044	0,77%
2034	0,12%	2045	0,82%
2035	0,15%	2046	0,87%
2036	0,17%	2047	0,91%
2037	0,19%	2048	0,86%
2038	0,22%	2049	0,84%
2039	0,25%	2050	0,82%
2040	0,28%	2051	0,53%
2041	0,46%	2052	0,51%
2042	0,50%	2053	0,50%
2043	0,54%		

CUADRO N° 3| Elaboración propia

En definitiva, se trata de establecer un nuevo recurso financiero, tal y como habíamos planteado desde UGT, mucho más intenso y extendido en el tiempo, necesario para financiar durante los próximos 25 años las pensiones públicas.

El Real Decreto-ley 2/2023, incrementa el actual 0,6% de cotización adicional del MEI hasta el 1,2% en 2029, una décima adicional por año (la empresa asumiría el 1% y el trabajador un 0,2%).

Se prolonga hasta 2050 la cotización extra que supone el MEI en lugar de hasta 2032 como está previsto actualmente.

Reducción de la brecha de género

A. MEDIDAS PARA MEJORAR EL COMPUTO DE LAS LAGUNAS DE COTIZACIÓN EN EL CASO DE LAS MUJERES

El Real Decreto-ley 2/2023, incluye medidas para reducir la brecha de género en las pensiones. En relación con las lagunas de cotización, se mantiene el actual sistema para cubrir estas (meses sin cotización) en el Régimen General, aunque mejorándolo para las mujeres.

Las lagunas de cotización se seguirán computando con el 100% de la base mínima los primeros 48 meses (4 años), y con el 50% de la base mínima a partir del mes 49. No obstante, para las mujeres trabajadoras por cuenta ajena, se aplicará el 100% de la base mínima entre el mes 49 y el 60 sin cotización (100% hasta el quinto año) y el 80% de la base mínima entre el mes 61 y el 84 (del quinto al séptimo año).

Esta medida estará **vigente mientras la brecha de género sea superior al 5% y podrá aplicarse a hombres en situaciones comparables**. Además, por primera vez, a los autónomos también se les cubrirán las lagunas de cotización durante los seis meses siguientes a cada situación de cese de actividad y se cubre con la base mínima de la tabla general del este Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia.

B. COMPLEMENTO DE BRECHA DE GÉNERO

Por otro lado, **se mejora el importe del complemento de brecha de género** establecido en el art. 60 LGSS. El complemento por brecha de género se incrementa un 10% en los años 2024 y 2025, adicionalmente a su revalorización anual según el IPC. En efecto, además de la revalorización que tendrá el complemento de la brecha de género en función del IPC, se fija un incremento adicional del 10% en el bienio 2024-2025, que se distribuirá entre ambos ejercicios según determinen las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado,

La norma también aclara los requisitos que debe cumplir un hombre para tener derecho al complemento de brecha de género, ya que, para el cálculo de los periodos cotizados en el momento del nacimiento del hijo no se tendrá en cuenta como periodo cotizado el tiempo por excedencia por cuidado de un niño durante los tres primeros años o durante dos años por reducción de jornada.

C. CÁLCULO DE LOS PERÍODOS DE COTIZACIÓN EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La mayoría de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres, esta medida ayuda a la reducción de la brecha de género en las pensiones.

A partir del 1 de octubre, a efectos de acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación (carencia genérica de 15 años y carencia específica de dos años dentro de los últimos 15), incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor, se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales la persona trabajadora haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. **Se elimina el coeficiente de parcialidad.**

Con esta modificación se equipara el trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cálculo de los periodos cotizados para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, ya que se tienen en cuenta los periodos cotizados cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

D. OTRAS MEDIDAS

Siguiendo con las medidas para la reducción de la brecha de género, el Real Decreto-ley 2/2023, considerará efectivamente cotizados, a los efectos de las prestaciones contributivas de Seguridad Social, los tres primeros años de excedencia de las personas trabajadoras que disfruten, de acuerdo con el art. 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

Del mismo modo, las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del art. 37.6 ET, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo. En definitiva, se adopta una medida positiva ampliando el periodo computable como cotización ficticia de un año a tres con carácter general, pero específicamente para las mujeres que son las que ejercen estas labores generalmente.

En conclusión, se refuerzan las medidas para acortar la brecha de género en pensiones, mejorando el tratamiento de las lagunas de cotización de las mujeres, aumentando el complemento para la reducción de la brecha de género e implementando otras medidas.

Pensiones mínimas

En cumplimiento de la recomendación 15 del Pacto de Toledo, el Real Decreto-Ley 2/2023, incluye una medida para garantizar que las pensiones mínimas contributivas alcancen el 60% de la renta mediana nacional. Se toma como referencia la evolución de la pensión mínima con cónyuge a cargo, que alcanzará entre 2024 y 2027 el 60% de la renta mediana correspondiente de un hogar de dos adultos.

RECOMENDACIÓN 15: Deben reforzarse los instrumentos para hacer efectivos los principios de suficiencia y de solidaridad, incorporando recursos adicionales para incrementar la cuantía de las pensiones mínimas

El calendario de convergencia de las pensiones mínimas con la renta mediana es el siguiente:

AÑO	INCREMENTO
2024	Reducción del 20% brecha hogares
2025	Reducción del 30% brecha hogares
2026	Reducción del 50% brecha hogares
2027	Reducción del 60% brecha hogares

CUADRO N° 4 | Elaboración propia

Este incremento implica una mejora de las pensiones mínimas con el objetivo de que en 2027 no pueda ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos.

Así será la evolución pensiones mínimas y no contributivas 2023 – 2027:

	Cuantía Actual	Cuantía 2024	Cuantía 2025	Cuantía 2026	Cuantía 2027	Crecimiento 27-23
JUBILACIÓN						
Titular con 65 o más años						
Con cónyuge a cargo	13527	14457	15239	15860	16511	22%
Con cónyuge no a cargo	10406	11019	11515	11865	12227	17%
Sin cónyuge: Unidad ec.unipersonal	10963	11609	12131	12500	12881	17%
Titular menor de 65 años						
Con cónyuge a cargo	12683	14457	15239	15860	16511	30%
Con cónyuge no a cargo	9695	10266	10728	11054	11391	17%
Sin cónyuge: Unidad ec.unipersonal	10256	10860	11349	11694	12050	17%
Titular con 65 años procedente de Gran invalidez						
Con cónyuge a cargo	20290	21686	22859	23790	24767	22%
Con cónyuge no a cargo	15610	16528	17272	17797	18340	17%
Sin cónyuge: Unidad ec.unipersonal	16446	17413	18197	18750	19322	17%
INCAPACIDAD PERMANENTE						
Gran invalidez						
Con cónyuge a cargo	20290	21686	22859	23790	24767	22%
Con cónyuge no a cargo	15610	16528	17272	17797	18340	17%
Sin cónyuge: Unidad ec.unipersonal	16445	17413	18197	18750	19322	17%
Absoluta						
Con cónyuge a cargo	13527	14457	15239	15860	16511	22%
Con cónyuge no a cargo	10406	11019	11515	11865	12227	17%
Sin cónyuge: Unidad ec.unipersonal	10963	11609	12131	12500	12881	17%
Total de 60 a 64 años						
Con cónyuge a cargo	12683	14457	15239	15860	16511	30%
Con cónyuge no a cargo	9695	10266	10728	11054	11391	17%
Sin cónyuge: Unidad ec.unipersonal	10963	11609	12131	12500	12881	17%
Total derivada de E.C. menor de 60 años						
Con cónyuge a cargo	8082	8558	8943	9215	9496	17%
Con cónyuge no a cargo	8012	8484	8866	9135	9414	17%
Sin cónyuge: Unidad ec.unipersonal	8082	8558	8943	9215	9496	17%
VIUDEDAD						
Titular con cargas	12683	14457	15239	15860	16511	30%
Titular => 65 años o discapacidad >65%	10963	11609	12131	12500	12881	17%
Titular entre 60 y 64 años	10256	10860	11349	11694	12050	17%
Titular menor de 60 años sin cargas	8306	8795	9191	9470	9759	17%
ORFANDAD						
	3353	3550	3710	3823	3940	17%
FAVOR FAMILIARES						
	3353	3550	3710	3823	3940	17%

Asimismo, el Real Decreto-ley 2/2003 recoge que las pensiones no contributivas se incrementarán hasta converger en 2027 con el 75% del umbral de la pobreza calculado para un hogar unipersonal.

Además, se incrementarán las pensiones mínimas de viudedad, entre 1.775 y 3.800 euros anuales en cuatro años, equiparándolas con las pensiones contributivas de jubilación. Para 2024, subirán desde 40 euros más al mes para las pensiones individuales, hasta 126 euros más al mes para las pensiones de viudedad con cargas.

Nuevo cálculo de la base reguladora para el cálculo de la pensión de jubilación

Este nuevo sistema de cálculo tiene por objetivo hacer un sistema de pensiones más equitativo y permitir que las personas que tienen carreras profesionales más volátiles, para las que sus últimos años profesionales no tienen que ser los mejores (por ejemplo, aquellos expulsados del mercado laboral prematuramente), no se vean perjudicados por el sistema.

Hasta ahora la base reguladora era el resultado de dividir entre 350, la suma de las bases de cotización del interesado durante 300 meses anteriores al del mes previo al del hecho causante. Con la modificación, la base reguladora será el cociente de dividir entre 378, la suma de las bases de cotización del interesado durante 324 meses anteriores al del mes previo al del hecho causante.



GRÁFICO N° 2 | Elaboración propia

Se mantiene un sistema dual hasta 2040 y se establecen unos periodos de aplicación muy largos para que ninguna persona trabajadora salga perjudicada.

Por ello, para calcular la base reguladora con la que se determina la pensión de jubilación, se permitirá elegir entre dos opciones, dependiendo cuál de las dos beneficie más al futuro pensionista.

OPCIÓN 1

Considerar los últimos 25 años de cotización que se tienen en cuenta en la actualidad (desde 2022).

OPCIÓN 2

Considerar en el periodo de cómputo los últimos 29 años, eliminando los 2 peores años de cotización, es decir, computando 27 años de cotizaciones.

Por lo tanto, hasta 2040 se mantendrá la opción del periodo de cálculo en 25 años si no resultase más beneficioso considerar un total de 27 años (29 años menos los dos peores años).

En el momento de jubilación de cada persona, la Seguridad concederá al futuro pensionista la mejor prestación, entre las dos opciones.

La nueva opción de considerar 29 años excluyendo los 2 peores, se desplegará progresivamente durante 12 años, desde 2027 hasta 2038, a razón de 2 meses de incremento por cada año desde 2027 a 2038.

AÑO	PERIODO
2027	302
2028	304
2029	306
2030	308
2031	310
2032	312
2033	314
2034	316
2035	318
2036	320
2037	322
2038	324

CUADRO N° 5 | Elaboración propia

A partir de 2040 se empezará un periodo transitorio hasta 2044. Entre 2041 y 2043, los nuevos pensionistas seguirán teniendo derecho a mantener la opción que les resulte más favorable, si bien el periodo de cálculo irá subiendo 6 meses por año, desde los 25 de 2040 a los 26 y medio en 2043.

AÑO	INCREMENTO
2041	306
2042	312
2043	318

CUADRO Nº 6 | Elaboración propia

A partir de 2044, la base reguladora de la pensión únicamente se calculará con los últimos 29 años de cotización, de los que podrán descartarse 2 años.

Se seleccionarán los 348 meses consecutivos e inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante. De esas 348 bases se elegirán de oficio las 324 bases de cotización de mayor importe.

Becarios

La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que las realicen. En efecto, el Real Decreto-ley obliga a cotizar por todos los becarios, sin exclusiones, al regularse la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, tanto remuneradas como no remuneradas. Esta obligación entrará en vigor el 1 de octubre de 2023.

Las prácticas que determinarán la inclusión en el sistema serán:

- Las realizadas por alumnos universitarios de grado, máster, doctorado, máster de formación permanente, diploma de especialización.
- Las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.

Cuando las prácticas formativas sean remuneradas, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la entidad que financie el programa de formación. Si está cofinanciado por más entidades será empresario aquel que realice la contraprestación económica.

Cuando las prácticas formativas sean no remuneradas, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la empresa en la que se desarrollen, salvo que en el convenio se establezca que dichas obligaciones corresponden al centro de formación.

Los alumnos que estén realizando prácticas formativas o prácticas académicas externas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta disposición, podrán suscribir un convenio especial para hacer posible el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizados antes de la fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de dos años.

Gestión de la incapacidad temporal

El Real Decreto-ley 2/2023, también incluye determinadas medidas sobre incapacidad temporal (IT) con el objetivo de **simplificar las cargas administrativas**, tanto para las personas trabajadoras como para la administración. Estamos ante modificaciones técnicas que tratan de agilizar la gestión y el control de la IT.

Algunas de estas son la supresión de los equipos de valoración de incapacidades (EVI) y de comisiones de evaluación de incapacidades (CEI) en actuaciones de procesos de IT de más de 365 y menos de 545 días, la prórroga tácita ante la falta de alta médica, una vez agotado el plazo de 365 días o el mantenimiento del pago delegado por la empresa ante determinadas circunstancias (tanto en colaboración obligatoria como en voluntaria).

Con esta medida se reduce la carga burocrática para las personas trabajadoras porque se elimina la necesidad de que estas presenten solicitudes de incapacidad temporal de pago directo y no exista interrupción de rentas.

En conclusión, son medidas adicionales de carácter técnico que mejoran las condiciones de las personas que se encuentren en situación de IT y que agilizan los trámites en el entorno de la administración.

Conclusiones

El acuerdo alcanzado reflejado en el Real Decreto-ley 2/2023, introduce mejoras para el sistema de pensiones, lo que supone un avance en sí mismo para el sistema y para la sociedad en su conjunto.

Se elevan las bases máximas de cotización, que desde UGT tanto hemos reivindicado, se establece una cotización adicional de solidaridad y se alarga e incrementa el mecanismo de equidad intergeneracional. Con ello, se acometen medidas de incremento de ingresos de origen contributivo.

Además de mejorar los ingresos, se mejoran las pensiones mínimas beneficiando a las personas más desfavorecidas, del mismo modo que las no contributivas y las de viudedad. Se introducen medidas para reducir la brecha de género, cubrir las lagunas de cotización y mejorar las pensiones más bajas.

Esta importante reforma para las pensiones públicas en España garantiza la sostenibilidad de las pensiones por la vía de ingresos y, por tanto, favorece el sistema de pensiones.

En definitiva, se trata de un acuerdo muy positivo, que introduce mejoras en todos los ámbitos de aplicación (cotizaciones, pensiones, sistema, gestión, brecha de género etc.), lo que hace que se convierta en un sistema más sólido.

Documento explicativo de la reforma de las pensiones

Dos reformas que recuperan derechos,
reducen desigualdades, y garantizan el
futuro de las pensiones sin recortes



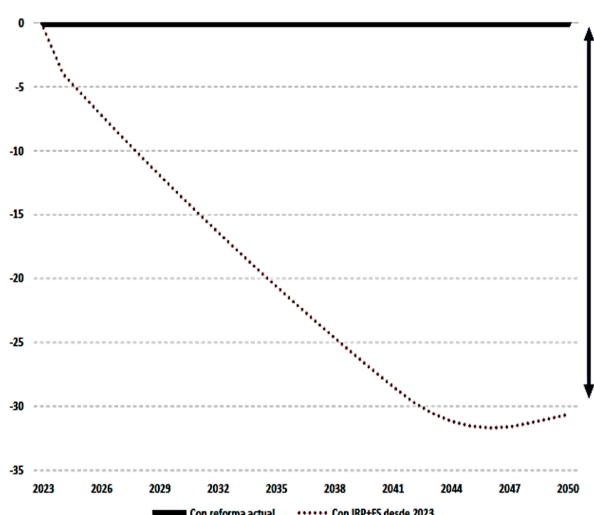
2021 y 2023

dos reformas complementarias e inseparables

En la reforma de 2021 se derogaron y eliminaron los recortes de las pensiones que realizó el Gobierno del Partido Popular en el año 2013.

Esa reforma fue el polo opuesto de la actual. Estableció una **revalorización de las pensiones actuales y futuras del 0,25% anual**, y un mecanismo que denominó **factor de sostenibilidad** para reducir de forma creciente a lo largo de los años las nuevas pensiones.

Si se hubieran mantenido esos recortes, esto es lo que habría pasado con las pensiones:



Si se aplicara la reforma de 2023, este nivel bajaría 30 puntos de forma que la pensión se situaría en el 50% del último salario

Recorte que habrían sufrido las pensiones a lo largo de los próximos años como consecuencia de la aplicación de una revalorización del 0,25% anual y del factor de sostenibilidad

Para el Partido Popular, y para todos aquellos expertos que ahora claman cada día contra las nuevas reformas porque han suprimido su reforma de 2013, en la que ellos intervinieron de manera directa, la única forma de mantener las pensiones públicas es recortarlas todas. Por eso a los recortes los denominaron “sostenibilidad”.

Pero, UGT ha defendido siempre -y ha demostrado con las reformas actuales- que se pueden eliminar los recortes (acuerdo para la reforma de 2021), y que se pueden sostener las pensiones actuales y futuras, en lugar de con recortes, aumentando los ingresos (acuerdo para la reforma de 2023).

Por primera vez se han abordado las reformas de las pensiones quitando recortes y aumentando los ingresos.

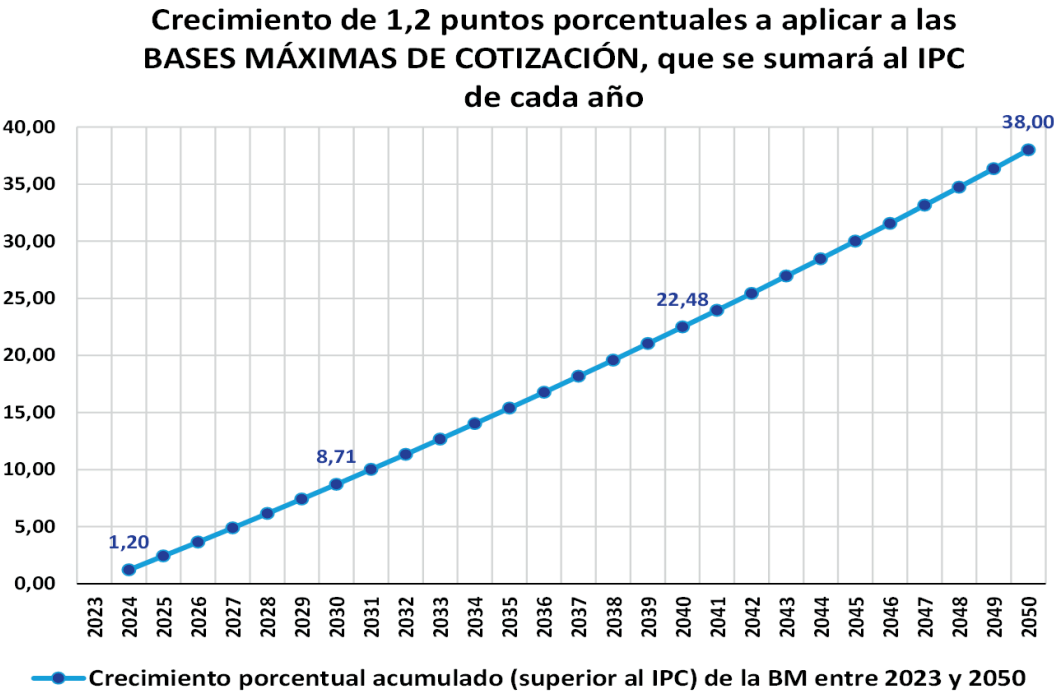
Dos reformas complementarias e inseparables para un gran objetivo:

Restablecer los derechos de las pensiones, eliminado los recortes, y garantizar que esas nuevas pensiones se vayan pagando en el futuro sin problemas.

Las medidas acordadas en la Reforma de 2023 para garantizar las pensiones

Los recortes suprimidos y la garantía hacia el futuro de las pensiones públicas se van a financiar con estas medidas:

SE ELEVARÁ LA BASE MÁXIMA DE COTIZACIÓN HASTA UN 38% POR ENCIMA DEL IPC DESDE 2024 HASTA 2050



Fuente: Secretaría de PI y PT de UGT, a partir de datos de Seguridad Social.

La elevación de la base máxima de cotización supone que la parte de la masa salarial de nuestro país por la que nunca han cotizado las empresas, correspondiente a los muy altos salarios, tendrá que ir cotizando de forma paulatina.

No obstante, esa subida será muy pausada y se realizará poco a poco durante los próximos 25 años (de forma que no causará ningún tipo de problema económico), y se acompañará de esta forma a las necesidades de aumento del gasto en pensiones equivalentes a la eliminación de los recortes que habría realizado la derogada reforma de 2013, y por el aumento de alrededor de un 50% del número de pensionistas (jubilación de la generación del baby boom).

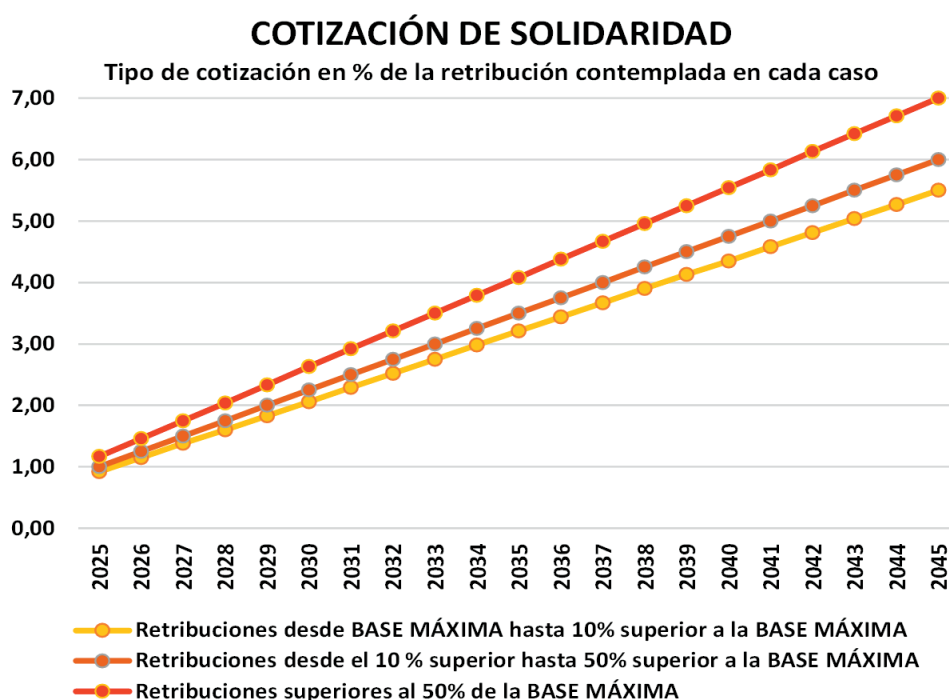
El hecho de que las empresas no hubieran cotizado nunca por la parte de los salarios muy elevados, aparte de carecer de justificación económica (en muchos países se cotiza por la totalidad del salario, y en prácticamente todos por niveles mucho más altos que en España), constituye un anticuado y desfasado agravio comparativo con el 90% restante de personas trabajadoras que cotizan por la totalidad de sus salarios. Y también una falta de coherencia con el planteamiento de que las personas autónomas coticen por sus ingresos reales.

SE ESTABLECE UNA COTIZACIÓN DE SOLIDARIDAD PARA LA PARTE DE LOS MUY ALTOS SALARIOS QUE SIGA QUEDANDO POR ENCIMA DE LA BASE MÁXIMA COTIZACIÓN

A pesar de la subida de las bases máximas de cotización es obvio que una gran parte de los salarios muy altos permanecerán sin cotizar.

Por razones de solidaridad, ya que es injusta esta discriminación precisamente a favor de los salarios más privilegiados, y por la necesidad de 'arrimar el hombro' para impedir los recortes sobre las pensiones más bajas, que son la mayoría, se ha visto conveniente y proporcionado establecer, sobre la parte más alta del salario que quede exenta de contribuir, una cotización aunque sea reducida.

En tanto que reducida y de carácter solidario, esta cotización no podrá dar lugar a derechos de jubilación y otras prestaciones.

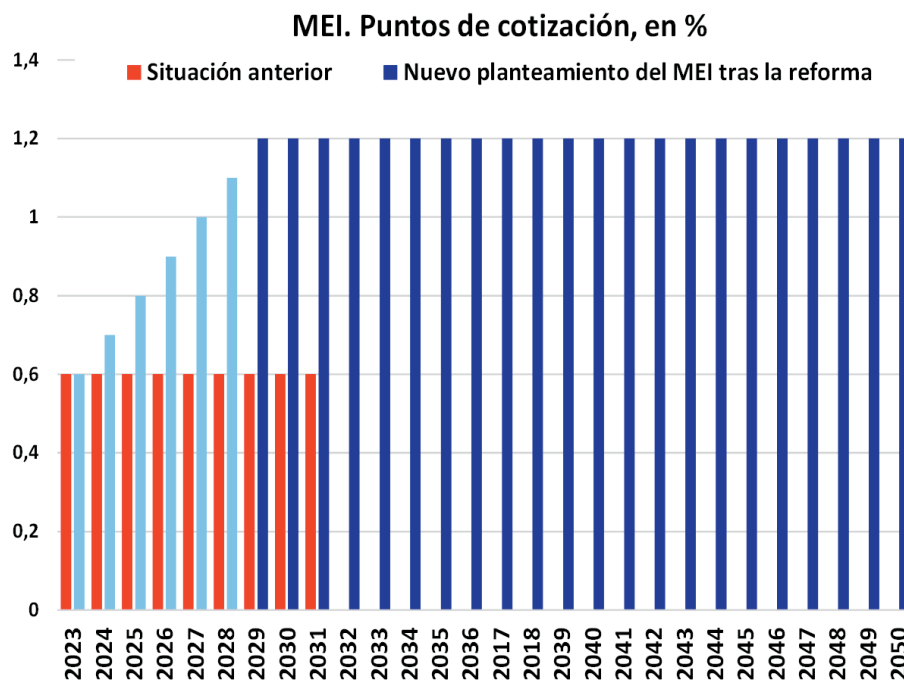


Fuente: Secretaría de PI y PT de UGT, a partir de datos de Seguridad Social.

La cotización de solidaridad se establece en tres tramos crecientes de acuerdo con la parte de los muy altos salarios que quede sin cotizar, e irá creciendo desde en torno al 1% en 2025 hasta alcanzar su límite en 2045.

SE INCREMENTA EL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL (MEI)

El MEI, que se estableció en una cotización general de 0,6 puntos porcentuales (0,5 a cargo de la empresa y 0,1 de la persona trabajadora), se incrementará desde 2024 hasta alcanzar en 2029 los 1,2 puntos porcentuales (manteniendo la proporcionalidad empresa-persona trabajadora) en 2029. Y mantendrá esa cifra hasta 2050.



Fuente: Secretaría de PI y PT de UGT, a partir de datos de Seguridad Social.

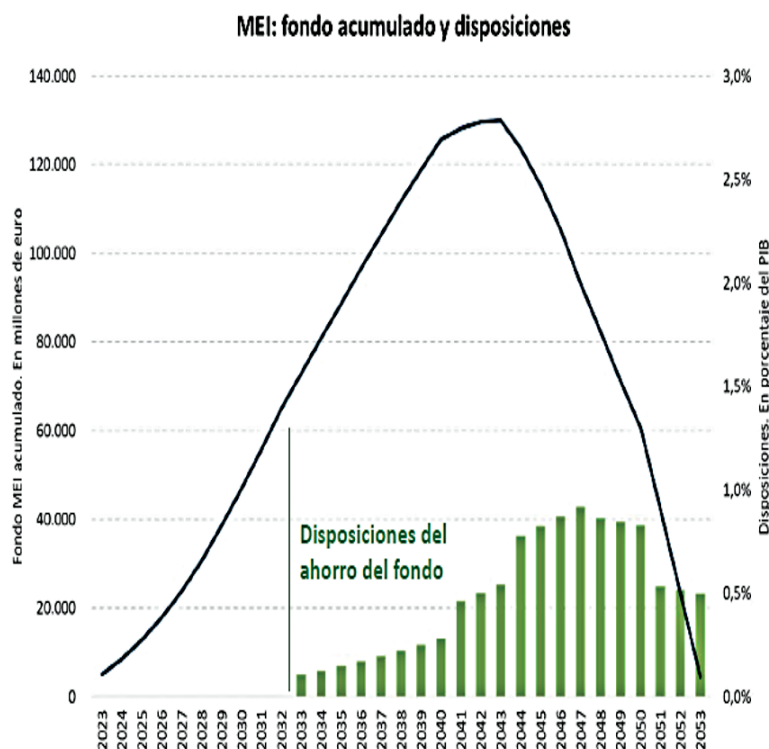
El mei se estableció para derogar y sustituir el factor de sostenibilidad (fs) y evitar con ello los recortes que este mecanismo supondría de forma creciente hacia el futuro para las nuevas pensiones.

El MEI (1º) ha evitado la insolidaridad e injusticia intergeneracional que suponía el FS, ya que este recortaba más la pensión cuanto más tarde se llegara a la misma, es decir, cuanto más joven fuera la persona, mayor sería el recorte que padecería en su pensión[1]; (2º) ha vinculado completamente su existencia al aumento del número de pensiones (hasta 2050 debido a la jubilación de la generación del baby boom)[2], mientras que el FS pretendía recortar las pensiones indefinidamente, sin ningún límite temporal ni relación con el momento transitorio de mayor número de pensiones; (3º) ha

[1] Ver datos en el anexo sobre el funcionamiento “contra los jóvenes” del FS.

[2] Ver datos de evolución del número de pensiones en el anexo.

distribuido las aportaciones entre las distintas generaciones, de forma que los más jóvenes que vayan llegando al mercado laboral aportarán al MEI mucho menos tiempo que los mayores; (4º) en lugar de los recortes del FS, el MEI recupera el Fondo de Reserva para el mantenimiento de las pensiones, evitando que –entre 2040 y 2050– cuando haya más pensionistas se tenga que optar entre producir recortes o poner más dinero; (y 5º) supone un incremento muy pequeño de los costes laborales que será absorbido por los crecimientos de la productividad en los próximos años[3].



A principios de la década de los 40, el mei habrá aportado al fondo de reserva más de 120.000 millones de euros.

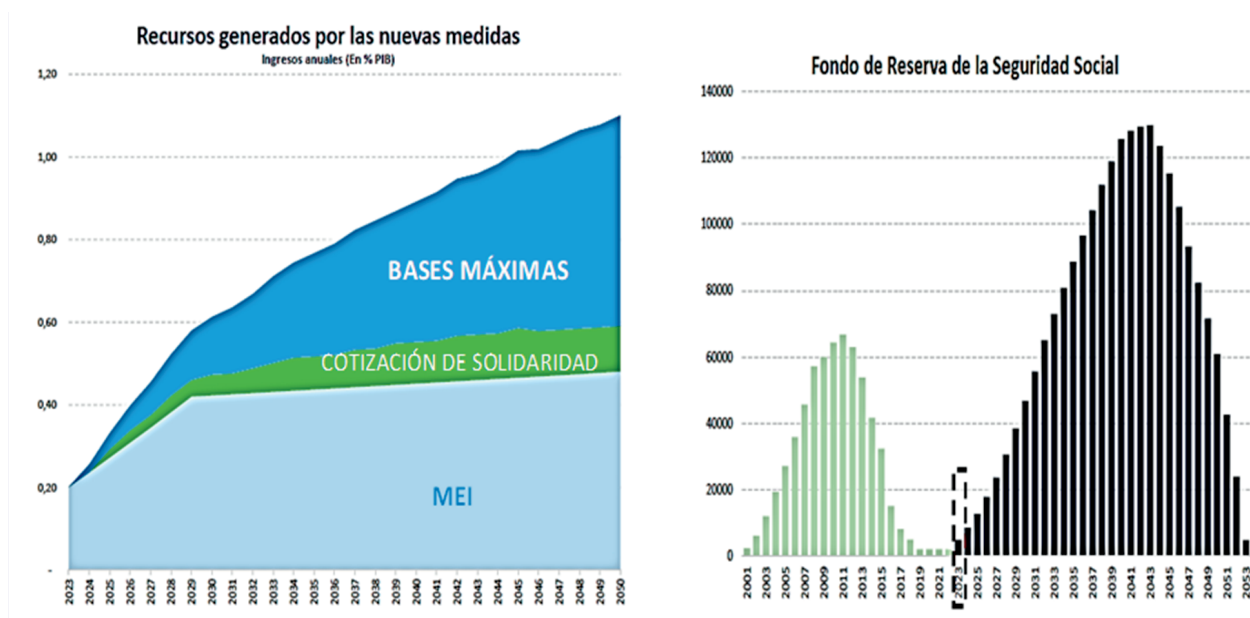
Las disposiciones de los ahorros del mei comenzarán en la década de los treinta y finalizarán en la primera parte de la década de los cincuenta, cuando ya haya terminado el fuerte aumento en el número de pensiones y este comience a declinar.

[3] Las cotizaciones sociales que pagan las empresas, como parte del salario, se redujeron entre 1980 y 1995 (en total, seis puntos), y esas reducciones se han mantenido hasta la actualidad (casi 30 años). Ahora, hace falta disponer de una parte pequeña de aquella reducción (1,2 puntos) para asegurar la financiación suficiente y sin recortes para los próximos 25 años del aumento del número de pensiones.

SE RECUPERA, CON TODAS LAS ANTERIORES FUENTES DE FINANCIACIÓN, EL FONDO DE RESERVA DE LAS PENSIONES

Si el número de pensiones aumentará sólo hasta 2050 (después se invierte y comienza a bajar) es en esa etapa de más o menos quince años (entre 2035 y 2050) cuando necesitamos recursos para garantizar el pago de las pensiones sin recortarlas.

Este es el planteamiento de esta reforma, completamente opuesto al de la reforma de 2013, que se basaba en los recortes de las pensiones, y eso es lo que se hace ahora: ir poniendo paulatinamente recursos que se irán acumulando en el Fondo de Reserva para luego ir disponiendo de los mismos en los siguientes años.



Una vez superado el pico de crecimiento de las pensiones, alrededor de 2050, comienza a descender el número de pensiones y a bajar el nivel de gasto necesario, con lo cual ya no se necesitarán nuevos recursos.

Con las medidas adoptadas, se logra financiar el momento en el que se alcanza el número máximo de pensiones y se asegura que no se requerirá realizar recortes en las pensiones porque habrá recursos suficientes.

Para completar este esquema de garantía se regula de forma estricta el uso del Fondo de Reserva:

- El Fondo acumulará (1) todos los excedentes de los ingresos que financian las prestaciones contributivas, (2) el excedente de las mutuas, tras dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes, así como el excedente de la gestión de las contingencias profesionales, y (3) los ingresos de la cotización finalista que proviene del MEI.
- Solo se podrá disponer de estos fondos para la financiación de las pensiones contributivas.
- Se establecen unos límites máximos, en porcentaje del PIB, a las disposiciones anuales entre 2033 y 2053.

Una reforma sólidamente planteada y plenamente suficiente para garantizar las pensiones

En estos primeros momentos de aprobación de la reforma aparecen críticas a la misma que provienen esencialmente de aquellos que la rechazan[4] porque prefieren los recortes de las pensiones (no olvidemos que son los autores de los recortes de 2013) a un planteamiento nuevo de reformas que (1) los ha suprimido mediante el primero de estos dos acuerdos, el de 2021, y (2) ha establecido un sistema de financiación sostenible de las pensiones basado en el incremento paulatino de los ingresos. Es comprensible, por lo tanto, que no vean con muy buenos ojos esta reforma.

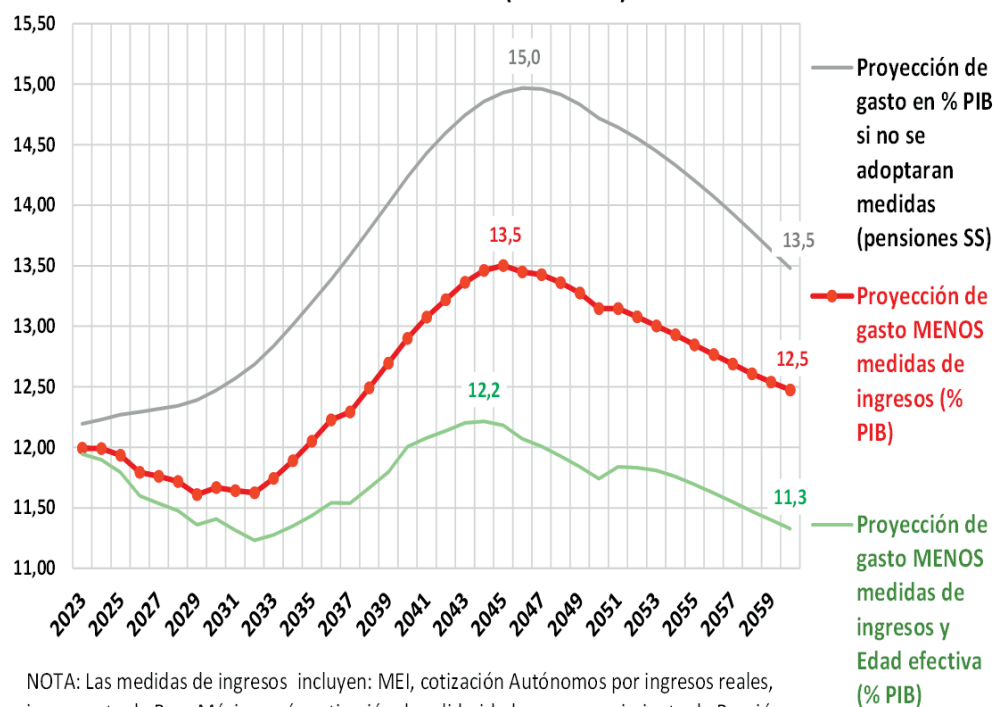
SE DICE QUE LA REFORMA NO ES SUFICIENTE, QUE CON LOS RECURSOS PREVISTOS NO LLEGA PARA FINANCIAR LAS PENSIONES FUTURAS, Y QUE HABRÁ QUE HACER RECORTES CUANTO ANTES

Esto es totalmente falso. Aunque siempre resulta ventajista y habitual basar ese tipo de críticas en que los recursos no serán suficientes en lugar de defender lisa y llanamente los recortes, y por eso intentan llamar la atención sobre que faltarán recursos. Pero no lo hacen para pedir que, si los recursos no son suficientes, se aumenten, eso no, sino para demandar que no se espere y que se hagan recortes ya (no sea que los recursos sí sean finalmente suficientes).

Para estas críticas hacia la reforma que se ha realizado el peligro no es, por lo tanto, que los recursos no sean suficientes, sino que sí lo sean. Y, en efecto, lo son.

[1] Informes cuyo origen son grupos de estudio, determinados actuarios, y otros similares, vinculados con entidades financieras (más partidarias de los fondos privados de pensiones que, para cumplir sus expectativas de negocio, necesitan conseguir recortes de las pensiones públicas).

PROYECCIONES DEL GASTO EN PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (EN % PIB)



Fuente: Secretaría de PI y PT de UGT, a partir de datos de Seguridad Social.

Las proyecciones realizadas muestran que el gasto derivado de la derogación de los recortes podría alcanzar un pico del 15% del PIB en torno a 2046.

Pero, a ello debe descontársele el incremento de los ingresos obtenidos por las medidas adoptadas, lo que permitiría contener el gasto en torno al 13,5% del PIB.

Para poner en contexto estos niveles de gasto en pensiones, recordemos que en el año 2045, en el que España alcanzará un gasto máximo del 13,5% del PIB, habrá nueve países de la UE que superarán esta cifra (según el Informe de Envejecimiento de la Comisión Europea, 2021), cuyo gasto oscilará entre un 13,7%, Portugal, y un 17,3%, Italia.

Los ingresos derivados de las medidas adoptadas han sido bien calculados, y ha de tenerse en cuenta, además, que los excedentes obtenidos por todas esas nuevas fuentes de ingresos no se gastarán cada año, sino que se acumularán en el Fondo de Reserva para su utilización en el periodo de años en los que esto será necesario.

El ejercicio de las proyecciones realizado en algunos de los estudios que se están dando a conocer se basa en cinco presupuestos trucados: (1) se infraestima el crecimiento del PIB, reduciendo los incrementos del empleo y de la productividad, lo que eleva el nivel de gasto en pensiones respecto al PIB, (2) se sobreestima el crecimiento del gasto en pensiones derivado de la derogación de los recortes, (3) se suman al gasto conceptos que no pertenecen al sistema de pensiones contributivas, como los complementos de las pensiones mínimas y otros muchos, (4) de nuevo se infraestiman también los resultados de las medidas de ingresos, y (5) todo ello se suma al déficit actual del sistema de Seguridad Social, sin tener en cuenta que este desaparecerá con la aplicación de lo pactado en cuanto a la financiación por la vía de los presupuestos del Estado de los gastos no contributivos de la Seguridad Social (impropios). De todo ello provienen las diferencias entre sus cálculos y los efectuados oficialmente.

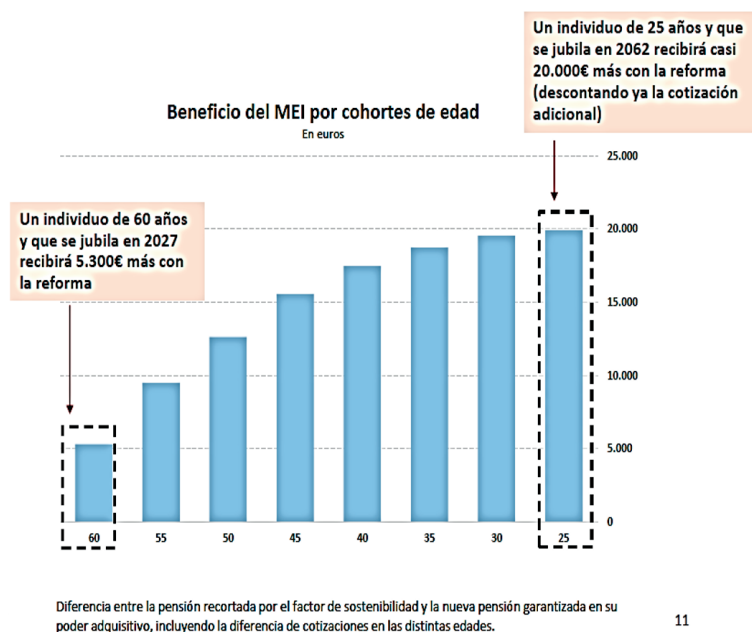
Incluso algunos informes más serios, como el de la AIREF, presenta algún tipo de diferencias en los supuestos en los que se basan las proyecciones para los próximos años (lo que, por cierto, requeriría un ejercicio de conciliación de cifras entre AIREF y el Ministerio). Si bien, y aún con todo, la diferencia en términos de gasto y de financiación con los cálculos de la Seguridad Social apenas supera un punto del PIB después de un cuarto de siglo, lo que resulta una cifra muy limitada y explicable por los presupuestos en los que se basan las estimaciones: el mayor incremento de 1,1 puntos del PIB que estima la AIREF en 2050 supone una desviación de 44 milésimas del PIB por año de 2025 a 2050, lo que pone de manifiesto que resultan verdaderamente irrisorias las diferencias en las estimaciones.

Finalmente, hay que tener en cuenta que apenas se están tomando en consideración medidas como las que elevarían la edad efectiva de jubilación, que podrían rebajar el pico de gasto hasta el entorno del 12% del PIB, aplanando la curva de crecimiento de ese gasto. Hay quien minimiza el impacto de esas medidas, pero lo cierto es que en realidad no están completadas y son solo un inicio del trabajo mucho más amplio que en este aspecto debe realizarse.

A continuación, entre otras cuestiones, se deberían acometer nuevas actuaciones para corregir el injustificado volumen de salidas tempranas del mercado laboral y las jubilaciones anticipadas involuntarias que cargan su efecto penalizador de forma muy considerable sobre las personas trabajadoras, suponiendo recortes de pensión y un mayor gasto para el conjunto del sistema. Un planteamiento suplementario de medidas en estos terrenos elevaría sustancialmente la edad efectiva de jubilación, lo que constituye un mecanismo de gran potencia para reducir sin recortes (al contrario, mejorando las pensiones) el gasto en pensiones, como han reiterado los informes de la Comisión Europea.

CON LA REFORMA, LOS JÓVENES COBRARÁN MEJORES PENSIONES Y MÁS SEGURAS

Otra de las falsedades que se repiten una y otra vez intenta que los jóvenes creen que son los perjudicados de esta reforma de las pensiones, cuando en realidad es exactamente lo contrario: la eliminación de los recortes que estableció el PP en 2013 hace que las pensiones que más van a verse beneficiadas sean las de los jóvenes.



11

Los jóvenes serán los más favorecidos por la reforma de las pensiones. La recuperación de la revalorización con el IPC (frente a solo un 0,25% por año de la reforma de 2013), y la eliminación de los recortes que habría ocasionado el factor de sostenibilidad, harán que los jóvenes, cuando se jubilen, sean los más beneficiados.

Por lo tanto:

- Es **falso** que los jóvenes no vayan a cobrar su pensión, porque con los nuevos ingresos está más asegurada.
- Es **falso** que los jóvenes vayan a recibir peores pensiones que los próximos jubilados: será justamente lo contrario.
- Y es **falso** que la reforma sea un atentado contra la solidaridad intergeneracional porque reciban más los próximos jubilados que los jóvenes cuando se jubilen, porque la reforma va beneficiando más a las generaciones más jóvenes.

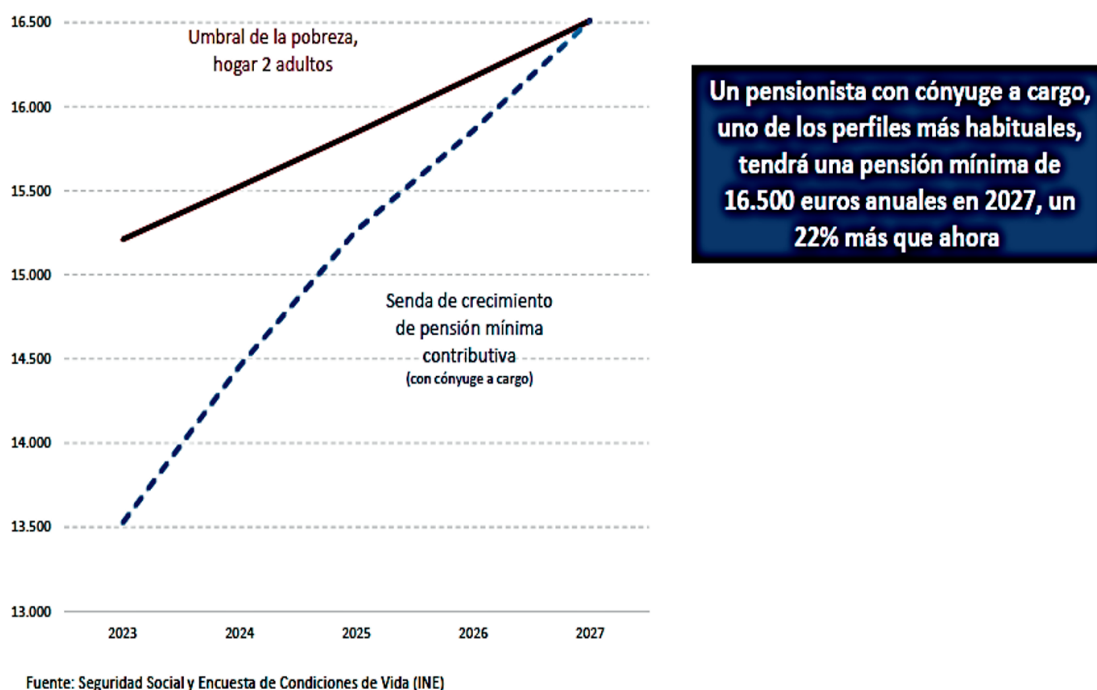
Se acuerdan en la reforma múltiples mejoras en las pensiones

Estas mejoras son absolutamente necesarias y constituyen otro componente fundamental de la reforma, que ha sido además reconocido en las Recomendaciones de la Comisión del Pacto de Toledo.

Tienen una especial relevancia las siguientes medidas porque van dirigidas a producir una **importante reducción de la brecha de género** en las pensiones:

SE INCREMENTAN LAS PENSIONES MÁS BAJAS

La mayor parte de las personas beneficiarias de las pensiones mínimas son mujeres.



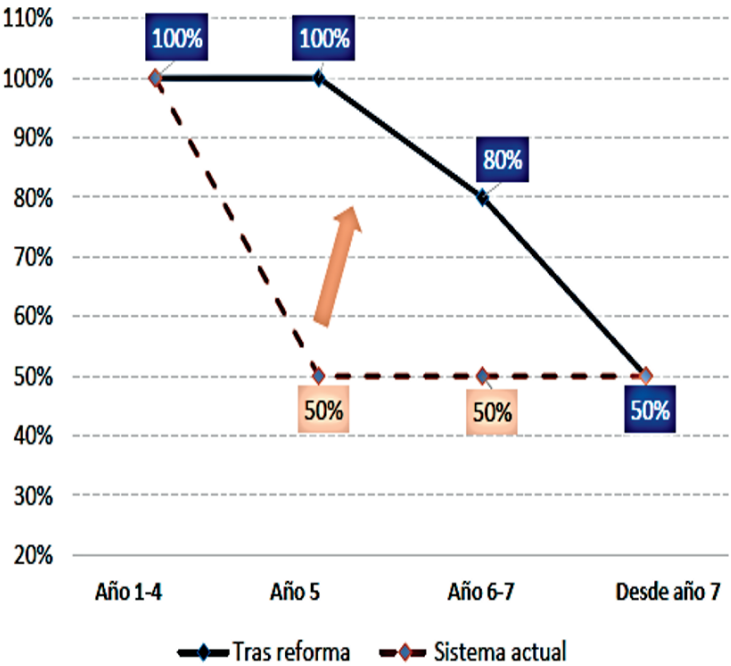
Subida de las pensiones mínimas

1. Se establece un umbral mínimo para todas las pensiones más bajas. De forma que sus cuantías mínimas quedan garantizadas.
2. Se incrementan hasta alcanzar ese umbral como máximo en 2027.

Y SE MEJORAN LAS PENSIONES OBTENIDAS EN RELACIÓN CON LA VIDA LABORAL DE CADA PERSONA, CON LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

Mejora el sistema para cubrir periodos que no han podido ser cotizados (lagunas), en especial para las mujeres asalariadas.

Ampliación de porcentaje de base mínima a partir del mes 48 en lagunas de cotización



Ampliación de la cobertura de lagunas

- Se extiende un año más, del cuarto al quinto, la cobertura al 100% del SMI (ese año antes se cubría solamente con el 50%).
- Se eleva la cobertura de los dos años siguientes hasta el 80% del SMI (antes esos dos años se cubrían solo al 50%).

En total el sistema incrementa la cobertura de los periodos no cotizados hasta alcanzar los siete años: cinco al 100% de la base mínima y dos más al 80% de la misma.

MEJORA DE LOS PERIODOS QUE SE CONSIDERAN COTIZADOS DURANTE EL CUIDADO DE HIJOS Y DE FAMILIARES

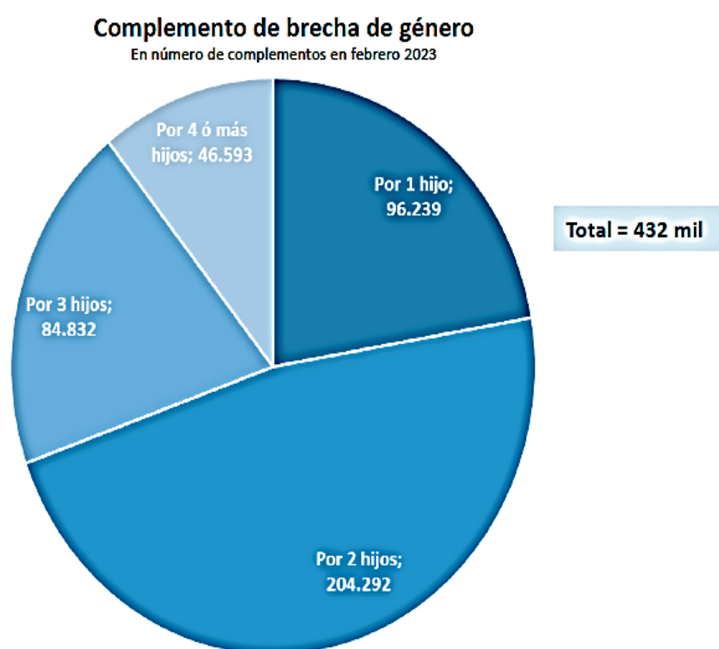
Tanto las mujeres que hayan tenido que dedicarse al cuidado de hijos o familiares, como todas aquellas personas con vidas laborales que hayan pasado por etapas irregulares o variables y precarias se verán claramente beneficiadas en la pensión que obtengan.

Se consideran efectivamente cotizados a los efectos de las pensiones y demás prestaciones contributivas de Seguridad Social, los tres primeros años de excedencia de las personas trabajadoras dedicados al cuidado de otros familiares.

Y se computarán incrementadas hasta el 100% del salario las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor.

AUMENTO DEL COMPLEMENTO DE BRECHA DE GÉNERO

Se elevará al menos durante 2024 y 2025 un 10% además del IPC. Ahora ya beneficia a más de 400.000 personas.



El complemento de brecha de género lo perciben en más de uno de cada diez casos las mujeres, aunque también lo pueden percibir los hombres.

Y es una medida que, en proporción, beneficia más cuanto más baja sea la pensión.

SE ELIMINA LA DISCRIMINACIÓN DEL TIEMPO PARCIAL

El tiempo parcial está intensamente feminizado, lo que implica que la tradicionalmente peor configuración de las prestaciones que derivan de este tipo de empleos incrementa de forma muy relevante la brecha de género en las pensiones.

La reforma acordada elimina el **coeficiente de parcialidad**, y con ello equipara el trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo para el reconocimiento de las pensiones de jubilación y otras prestaciones de la Seguridad Social, considerándose a partir de ahora los periodos cotizados independientemente del tipo de jornada realizada.

NUEVO CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA PARA EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Con la intención de reducir los perjuicios sobre sus pensiones de las personas que pierden su empleo en la última etapa de su vida laboral, se ampliará progresivamente el periodo de cálculo de la pensión.

Esa ampliación, no obstante, no conllevará reducción del gasto en pensiones porque permitirá:

- Durante los próximos diecisiete años, hasta 2040, aplicar a cada persona el régimen más favorable, bien el nuevo o el actualmente vigente.
- Solo incrementará el periodo en cuatro años, que solo estará plenamente vigente dentro de veinte años.
- Y descartará de ese cómputo los veinticuatro peores meses de cotización.

ALTERNATIVAS A APLICAR A CADA PERSONA LA MÁS BENEFICIOSA PARA EL PERIODO DE CÁLCULO DE LA PENSIÓN																								
Años	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044-En adelante		
Alternativa 1	Sin cambios			Continuar con los 25 actuales años															26 años	27 años	28 años	A partir de 2044 el periodo de cálculo será de 29 años, descartando los dos peores, es decir, el periodo efectivo será de 27 años		
Alternativa 2	Sin cambios			Incrementos progresivos hacia los 29 años y de descarte de los 24 peores meses de esos años (al final de este periodo contarán por lo tanto solo 27 años)															Periodo transitorio: se seguirá aplicando la mejor de las dos alternativas, pero subiendo en un año más cada ejercicio a partir de los 25					

Conclusiones

La comprensión de esta reforma

En primer lugar, se trata de un enfoque completamente nuevo en las reformas de las pensiones.

Ante las necesidades que a lo largo de los próximos 25 años se derivarán del considerable aumento en el número de pensiones por la jubilación de la generación del baby boom, se apuesta por incrementar los recursos de sistema contributivo de Seguridad Social.

En la reforma anterior (la realizada por el Partido Popular en 2013), el aumento en el número de pensiones se abordaba exclusiva e intensamente mediante los recortes de las mismas.

El conjunto de las medidas aportan recursos suficientes para asegurar sin ninguna duda la sostenibilidad de las pensiones a lo largo de esos 25 años. La prolongada gradualidad temporal con la que se adoptan las medidas garantiza que no se producirá ningún tipo de efectos adversos sobre la economía ni sobre el empleo.

Las medidas de ingresos se caracterizan por un fuerte componente de progresividad, y aportan al sistema de pensiones no solo sostenibilidad sino una solidaridad incrementada, al tiempo que reducen considerablemente los elementos históricamente regresivos del mismo.

Asimismo, refuerzan de forma relevante la solidaridad intergeneracional, favoreciendo de manera particular y muy notable a las personas más jóvenes, que no solo tendrán más aseguradas sus pensiones sino que estas serán muy superiores a las que se habrían derivado de los recortes de la reforma anterior.

En segundo lugar, esta reforma acomete varios de los problemas de falta de suficiencia y de equidad del sistema de pensiones públicas en España.

Incrementando las pensiones más bajas, contributivas y no contributivas, y ofreciéndoles un marco permanente de garantía de sus cuantías mínimas del que hasta ahora carecían.

Aborda un amplio conjunto de medidas para reducir la brecha de género en pensiones, demostrando que, aunque una gran parte de este problema proviene de la desigualdad de género que caracteriza el mercado laboral, en el propio sistema de pensiones se pueden y se deben adoptar medidas para corregir sus indeseables efectos.

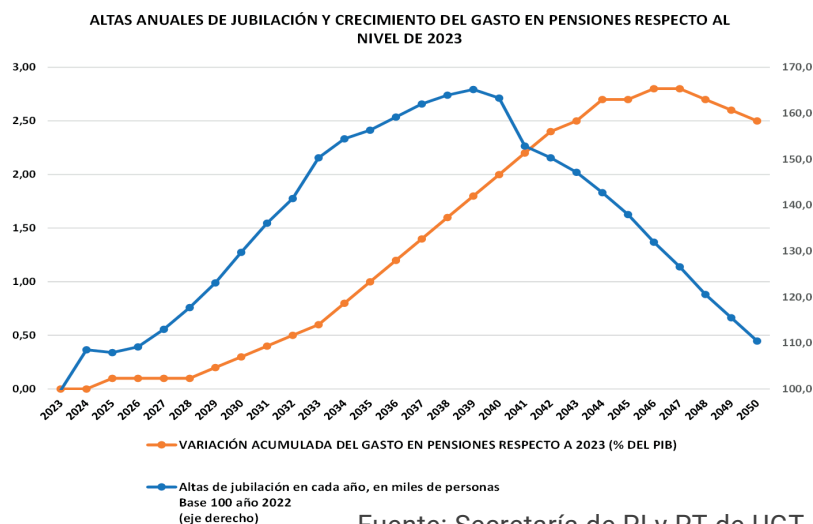
El resumen, finalmente, de esta reforma realizada en 2021 y 2023 constituye un nuevo y paradigmático enfoque en el que se combinan (1) la eliminación de los recortes, (2) las medidas de ingresos para dar sostenibilidad a las pensiones futuras, (3) la garantía de mejores pensiones para los más jóvenes, (4) el importante progreso en los derechos y dignificación de las pensiones más bajas, y (5) la reducción de la brecha de género en las pensiones y de la reducción de derechos entre mujeres y hombres.

Se trata, por lo tanto, de unos acuerdos que han dado lugar a unas reformas de extraordinaria importancia para la sociedad española, que ponen de manifiesto que las políticas de progreso defendidas con argumentos sólidos y con movilizaciones durante los últimos diez años por UGT, y apoyadas por un Gobierno y una mayoría política progresistas, son capaces de dar respuestas que permiten reforzar los avances en el Estado de Bienestar, aumentar y extender los derechos sociales, reducir las desigualdades, y profundizar la cohesión social que tanto necesita nuestro país.

Anexo

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PENSIONES HASTA 2050 Y PLANTEAMIENTO DE FINANCIACIÓN DEL INCREMENTO DEL GASTO EN PENSIONES:

El crecimiento de las altas de jubilación se mantiene hasta finales de la década de los treinta para, a continuación, comenzar un descenso que lleva las altas en 2050 a niveles próximos los actuales, momento en el que finaliza la 'presión' en el crecimiento de las altas.



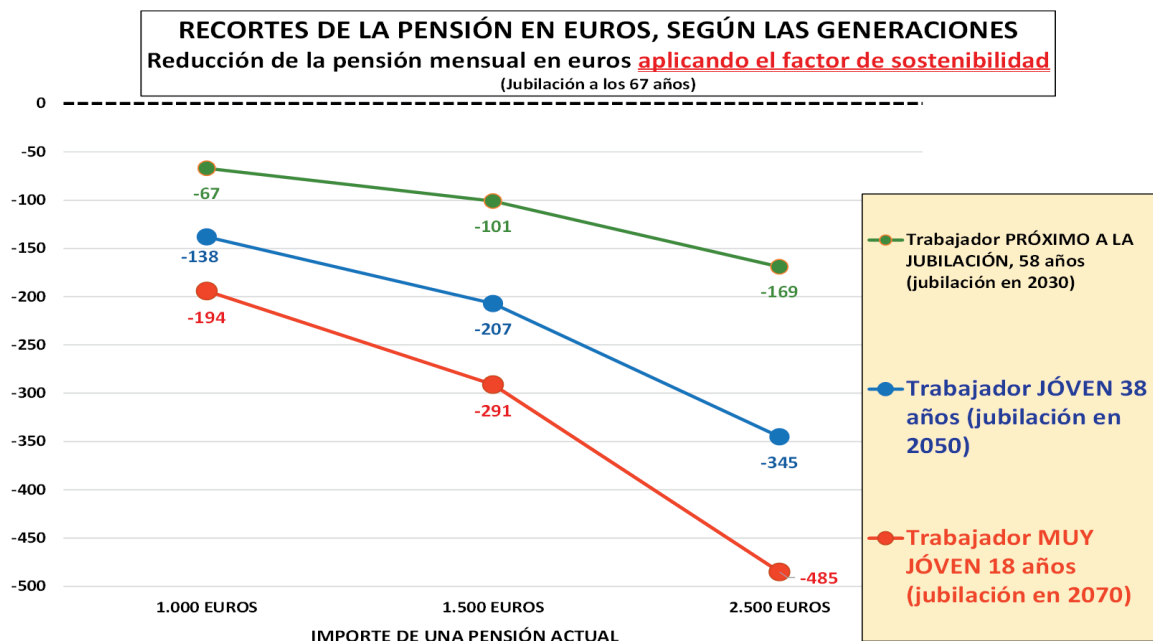
Fuente: Secretaría de PI y PT de UGT, a partir de datos de Seguridad Social.

El crecimiento en el gasto en pensiones contributivas de la Seguridad Social, respecto al actual, se extiende hasta finales de la década de los cuarenta cuando alcanza su máximo para luego comenzar su descenso progresivo. El crecimiento del gasto es debido al aumento del número de pensionistas, pero también incluye la derogación de los recortes de la reforma de 2013, es decir, revalorizando las pensiones con el IPC y eliminando el Factor de Sostenibilidad.

El incremento del gasto en pensiones, respecto al gasto actual, alcanzará un pico de prácticamente los tres puntos del PIB al terminar la década de los cuarenta para después reducirse de manera significativa año tras año. A ese incremento total, derivado de la presión demográfica y de la restitución de las pensiones como consecuencia de la derogación de los recortes de 2013, es al que se dirigen las medidas de aumento de los ingresos, cuyo perfil temporal coincide con el de las necesidades de incremento del gasto.

En la primera parte del periodo 2025-2050, el crecimiento de los ingresos superará al del gasto y esos excedentes se acumularán en el Fondo de Reserva. Y a continuación, el subsiguiente crecimiento del gasto se financiará con los incrementos de los ingresos en cada año, más la aplicación de los excedentes de ingresos acumulados en el Fondo de Reserva.

EFECTOS DEL (DEROGADO) FACTOR DE SOSTENIBILIDAD (FS) DE 2013 SOBRE LAS PENSIONES DE LOS JÓVENES:



Fuente: Secretaría de PI y PT de UGT, a partir de datos de Seguridad Social.

El gráfico muestra el efecto creciente de los recortes por aplicación del Factor de Sostenibilidad de la reforma de 2013 en los momentos de jubilación de distintas generaciones (2030, 2050 y 2070) en función de su edad, y para distintas cuantías de pensiones: mostrando como el FS actúa **contra la Solidaridad Intergeneracional**.

Los recortes se producen en todos los casos, pero son muy superiores cuanto más joven es la persona trabajadora que se considere:

Una persona que en este momento se aproxime a los **sesenta años** de edad (jubilación en 2030) vería recortada su pensión mensual respecto a la que obtendría sin aplicación del FS **entre 67 y 169 euros**.

Una pensión de 1.000 euros quedaría, por tanto, en 933 euros.

Y una de 2.500, en 2.331.

Una persona que en este momento se aproxime a los **cuarenta años** de edad (jubilación en 2050), vería recortada su pensión mensual respecto a la que obtendría sin aplicación del FS entre **138 y 345 euros**.

Una pensión de 1.000 euros quedaría, por tanto, en 862 euros.

Y una de 2.500, en 2.155.

Y una persona mucho más joven, que en este momento esté en torno a los **veinte años** de edad (que se jubilará en 2070), vería recortada su pensión mensual respecto a la que obtendría sin aplicación del FS **entre 194 y 485 euros**.

Una pensión de 1.000 euros quedaría, por tanto, en 806 euros.

Y una de 2.500, en 2.015.

Hasta el momento nunca se había pretendido aplicar a las generaciones pasadas de pensionistas un mecanismo de esta naturaleza.