



CRÓNICA DE LA REFORMA DE LAS PENSIONES Y SUS CONSECUENCIAS A  
LARGO PLAZO SOBRE EL SISTEMA DE PENSIONES PÚBLICA

# ANÁLISIS Y SITUACIÓN DE LA REFORMA DE LAS PENSIONES

## OBJETIVO 2050:

*“Las pensiones se privatizan y se  
recorta la tasa de reemplazo”*

*“A todos nos interesa el futuro, ya que ahí vamos a vivir el resto de nuestras vidas”*

JULIO 2021

## 1- “NO ES PAÍS PARA JUBILADOS”

### 1.1 JULIO 2021 – PRIMER ACUERDO DE LA REFORMA DE LAS PENSIONES

Tras meses de diálogo entre Gobierno y agentes sociales se suscribió el primer acuerdo de la reforma de las pensiones y que entró en vigor a finales de 2021 mediante [la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones](#), en el que se reestablecía la revalorización de las pensiones al Índice de Precios de Consumo IPC. Sin embargo, se apuntalaron una serie de medidas y negociaciones regresivas entre las que destaca, la privatización del sistema de pensiones a cámara lenta reduciendo la tasa de reposición de las pensiones públicas de un 80% a un 50% para 2060. Después de una “década perdida”, la “hucha de las pensiones” pasó de tener 66.815 millones de € en 2011 a 2.150 millones de € en junio de 2021.

#### PUNTOS CLAVES DE LA PRIMERA PARTE DE LA REFORMA

1. **Revalorización de las pensiones según el IPC:** Las pensiones se revalorizarán conforme al IPC (Índice de Precios de Consumo), de tal forma que el cambio en los precios no afecte al poder adquisitivo de los pensionistas. Si el coste de la vida bajara, las pensiones no se verían afectadas, pero se compensaría con los IPC de los siguientes 3 años. **No se alcanzó ningún acuerdo para revalorizar los años regresivos pasados.**
2. **Se eliminó el “FACTOR DE SOSTENIBILIDAD” de la reforma del 2013** que penalizaba las pensiones por un incremento de la esperanza de vida y cuya entrada en vigor se pospuso hasta 2023. **PERO se agendó una negociación entre el Gobierno y los agentes sociales para “negociar” un nuevo “MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL”** que operaría a partir de 2027. Si no se llega a ningún puerto, **el Gobierno se reserva el derecho para imponer a su criterio un mecanismo** similar por ley -exigido por Bruselas y suscrito por “*think thanks*” como la OCDE-, **que PENALIZARÁ una mayor esperanza de vida SÍ o SÍ.** El giro “*lampedusiano*” para referirse a esta penalización promete muchas y nuevas acepciones independientemente del color del Ejecutivo.
3. **Se retrasó la edad de jubilación a 67 años “en diferido”:** Pero en lugar de hacerlo de frente, se incentiva que sean los propios trabajadores para que tomen dicha decisión sumando un 4% a partir del primer año por encima de su edad de jubilación -66 actualmente-. Cuatro euros -4 €- por cada 100 euros de pensión. La otra opción es recibir un “cheque” máximo de 12.060,12 € si se ha cotizado durante más de 44 años y medio.
4. **Se penalizaron las prejubilaciones como método para “incentivar” el retraso voluntario de la jubilación:** pasando a ser mensuales los coeficientes reductores en lugar de trimestrales. **Es decir, aumentan las penalizaciones. Por ejemplo, alguien que haya cotizado menos de 38 años y medio y decide adelantar 2 años su jubilación se le penalizaría con cerca de un 21% y no un 16% como hasta entonces.** Y en cambio, si se supera la cifra anterior pero no se superan los 41 años y medio se penalizaría entre un 3,11% y un 19% en lugar de los 1,9% y 15% actuales.
5. **Se penalizaron los coeficientes de las jubilaciones anticipadas involuntarias:** también se aplicó el “incentivo” penalizador de los coeficientes pasando de trimestrales a mensuales, desde un 30% de reducción si ocurre 4 años antes de la edad legal y no se alcanzan los 38 años y medio, hasta un 0,5% si es un mes antes de esa edad y se ha cotizado más de 44 años y medio.
6. **Se regularizaron las jubilaciones forzosas en los Convenios Colectivos a partir de los 68 años.**
7. **El Régimen de Clases Pasivas siguió igual sin modificaciones.**

## 1.2 LA “HUCHA DE LAS PENSIONES” Y PRESUPUESTOS GENERALES

Creada en el 2000, el fondo de reserva o “hucha de las pensiones” ahorra los superávits de la Seguridad Social provenientes de las cotizaciones aportadas por trabajadores, empresarios y las del propio Estado a través de los tributos. **En 2008 y 2009 se generaron 14.000 millones de superávit que no fueron sumados, sino que se destinaron a hacer frente a un déficit público galopante, provocado en gran medida por el rescate a la banca** (en torno a un 10% en esa época). En 2011 las presiones de los mercados internacionales y las “recomendaciones” de la Comisión Europea, el FMI y el Banco Central Europeo originaron una **modificación “exprés” del artículo 135 de la Constitución**, conocida como “de estabilidad presupuestaria”.

Todas las partidas presupuestarias para el desempleo y la activación del mercado laboral -además de las propias pensiones- fueron financiadas con los recursos de la “hucha de las pensiones” en lugar de ser contabilizadas en los Presupuestos Generales (PPGG) de cada año, ya que, si no, el déficit podría aumentar. Un “atajo” legal y contable para cumplir con el **objetivo de déficit público del 3%**, cumplir con Europa, pero “hipotecando” la sostenibilidad del sistema.

**2008-2018 la “década perdida”**: desde la modificación de 2013, la subida de las pensiones ha sido la mínima, 0,25% hasta 2018. A pesar de la recuperación económica reflejada en el PIB desde el 2014 -crecimos por encima de la media europea- y de los ajustes -el déficit público se redujo de un -11,06% a un -2,86%- , no se incrementaron las pensiones debido a que **la ley del 2013 estimaba una revalorización máxima en caso de tener un superávit en la Seguridad Social, fenómeno que no se produjo porque se usaron esos fondos para fines distintos**. Año tras año, el Fondo de Reserva ha menguado hasta los poco más de los 2.000 millones en 2021, **obligando al Estado a “prestarse” dinero a sí mismo** para hacer frente al pago de las pensiones incluidos los últimos incrementos.

### DICIEMBRE 2021

## 2- “CAMBIO DE YESO, MISMA ESCAYOLA”

### 2.1 EL “FACTOR DE SOSTENIBILIDAD” PASA A LLAMARSE “MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL” (MEI).

**SERVIRÁ PARA CREAR UNA NUEVA “HUCHA DE PENSIONES” DESTINADA, PRESUMIBLEMENTE, A LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA, PERO REDUCIRÁ LAS PENSIONES PÚBLICAS DE UN 80% A UN 50 % DEL ÚLTIMO SALARIO EN 2060.**

El objetivo de este futuro mecanismo será **reducir la Tasa de Reemplazo público para fomentar el sistema de pensiones privado**. En la actualidad, la Tasa de Reemplazo se encuentra en torno al 80%. La media de los países de la OCDE es de 49%. Francia 60%, Alemania 38,7% y Reino Unido 21,7%. Este mecanismo penaliza la esperanza de vida y tratará de fomentar un sistema privado para compensar la pérdida de poder adquisitivo de los futuros pensionistas. Pero el mercado laboral y el modelo económico de nuestro país no son comparables a los países de nuestro entorno.

El MEI reactivará la “hucha de las pensiones” entre 2023 y 2032. La aportación será de 0,6 puntos porcentuales de la cotización por contingencias comunes, repartido entre la empresa -0,5- y el trabajador -0,1-. Este Fondo surgió a finales de los 90 en el seno del Pacto de Toledo para garantizar las prestaciones contributivas en caso de que la Seguridad Social se quedara sin recursos económicos. **Actualmente, este Fondo se ha quedado sin recursos y ha obligado al Estado a prestarse dinero a sí mismo para hacer frente al pago de las pensiones**. Con esta reforma se pretenden acumular 50.000 millones de € en 2033 -los críticos estiman 20.000- para hacer frente a imprevistos, como ya sucediera tras las consecuencias de la anterior crisis, donde se utilizaron los superávits generados para hacer frente al déficit provocado por el rescate financiero, y para pagar los subsidios por desempleo y los planes de reactivación laboral.

A partir de 2030, el sistema tendrá que hacer frente al coste de las pensiones de la generación llamada “baby boom”. Entre 2024 y 2033 se estimará cada 3 años el coste de las pensiones para 2050 según un porcentaje del PIB.

Si en 2033, cuando se vuelva a realizar esta misma pregunta, **el gasto que se espera en 2050 ha subido respecto a los datos de 2024, entonces se podrá utilizar la hucha, pero solamente se podrá retirar el 0,2 % del PIB**. Si no fuera suficiente, se reunirían nuevamente los agentes sociales para estudiar alternativas como incrementar las cotizaciones. Os recordamos que la estimación del gasto en pensiones en estos últimos doce meses es del 12% del PIB y que el pago de las pensiones supone 2 tercios de la nómina de las prestaciones contributivas de la Seguridad Social. Por otro lado, **esta reforma prevé el traslado de los denominados gastos impropios de la Seguridad Social a Hacienda para acabar con el déficit estructural. Desde SIAT nos preguntamos si volverán a ingresarse los futuros superávits en la “hucha de las pensiones”**.

## 2.2 PILARES DEL SISTEMA DE PENSIONES

### 1 - Pensiones Públicas

### 2 – Planes de empresa

### 3 – Planes individuales

Los indicadores futuros del MEI buscan potenciar los planes de empresa, el segundo pilar del sistema de pensiones, a través de un fondo público de gestión privada. Este mecanismo es una condición para recibir los Fondos Europeos.

Los planes de empresa, apenas desarrollados en España, buscarán complementar las pensiones cuando **la tasa de reemplazo se reduzca** (pérdida de poder adquisitivo durante la jubilación respecto a la última nómina, de un 80% a un 50% en 2060).

Los precedentes de estos planes de empresa en la Administración General del Estado no son nada halagüeños. Os recordamos que estos planes fueron congelados en 2012 y supusieron un negocio particular para el BBVA, y de dos organizaciones de la mesa. Estos últimos se embolsaron unas comisiones cercanas a los 2 millones de euros a costa del patrimonio del fondo de las futuras pensiones de los funcionarios. Este fondo invertía en Bolsa y destinó una parte del dinero a productos de alto riesgo. La otra organización de nivel estatal componente de la mesa, reclamó su parte del pastel al sentirse discriminada de un negocio de dudosa legitimidad para las organizaciones sindicales.

ENERO 2022

## 3- PENSIONES PÚBLICAS: DOBLE PENALIZACIÓN.

### 3.1 EVOLUCIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA Y DE LAS RENTAS DEL TRABAJO

El envejecimiento progresivo de la población española unido a la baja tasa de natalidad (1,23 hijos por mujer) hacen que cada vez sea más difícil sostener el principal pilar del actual sistema de pensiones públicas. La tasa de reemplazo (que mide la pérdida de poder adquisitivo durante la jubilación respecto a la última nómina) se sitúa en el 80%, frente al 49% de media de la UE. **Es la población en activo la que financia el sistema con su trabajo, por tanto, cuanto más población activa haya, más personas participarán en cubrir esta prestación**. Hoy, según datos del INE, hay 2,3 cotizantes por pensionista. Hace 40 años, 5,3 y la previsión es que haya poco más de uno en 2060. En cambio, la esperanza de vida, se prevé que se alargue en ocho años para 2060. Si en la actualidad un 16% de la población española es mayor de 67 años, a partir de la década de 2040 la proporción será del 30%.

Desde los años setenta, **el peso de las rentas del trabajo en la renta total ha disminuido a nivel global**. En España, representaba aproximadamente el 66% mientras que en 2016 se reducía al 56%. Según un informe del Consejo Económico y Social, **esta desviación de la riqueza pone en riesgo la sostenibilidad no sólo del sistema de pensiones, sino también, pone en riesgo uno de los instrumentos redistributivos por excelencia de las economías desarrolladas: el Estado del Bienestar**.

La **masa salarial**, que viene determinada tanto por el volumen de empleo como por su calidad, no solo constituye la base de los ingresos por cotizaciones sociales que financian las principales **prestaciones sociales**, sino que, además, **es la base fiscal fundamental del Sistema Tributario en su conjunto**. La otra cara de la moneda, es la reducción de la fiscalidad de las rentas del capital en un contexto de libre circulación de capitales. Un mayor gasto en pensiones permitiría mantener una tasa de reemplazo elevada (en torno al 80% actual) pero ese gasto en

pensiones se incrementaría del 12% actual hasta un 22% del PIB en 2050, unas cifras inasumibles en el actual marco europeo.

En consecuencia, **para sostener el sistema de pensiones a futuro se están dictando dos hojas de ruta desde Europa. Por un lado, la creación de una nueva “hucha de las pensiones” mediante un nuevo mecanismo de equidad intergeneracional** para enfrentar contingencias extraordinarias, **y, por otro lado, se está buscando un “incentivo”** a través del anunciado **nuevo fondo “público” de planes de empresa** para reducir porcentualmente el gasto de las pensiones públicas sobre el PIB. Este segundo pilar, deberá complementar las pensiones públicas, ya que la tasa de reemplazo se verá reducida paulatinamente del 80% actual, hasta acercarse a la media de la UE, un 49%, en 2060. **Todos estos datos expuestos nos indican, por ahora, que se está tratando de penalizar la esperanza de vida, retrasando la edad de la jubilación o penalizándola anticipadamente.**

### **3.2 ¿QUÉ ES LA TASA DE REEMPLAZO O DE SUSTITUCIÓN?**

Es el porcentaje de ingresos en la jubilación respecto a los ingresos previos como trabajador en activo. En España, se sitúa en torno al 80% frente al 49% de media de la UE. **El envejecimiento progresivo de la población española unido a la baja tasa de natalidad** hace que cada vez sea más difícil sostener el principal pilar del actual sistema de pensiones. **Es la población en activo la que financia el sistema con su trabajo. El mercado laboral no se está transformando a modelos productivos con mayor valor agregado y no integra a la población más joven y con más talento. Por consiguiente, las cotizaciones se resentirán.** Según el INE, hay 2,3 cotizantes por pensionista y habrá poco más de uno en 2060. En cambio, se prevé que la población española mayor de 67 años sea el 30% en 2040, por el 16 % actual (generación “baby boom”). Por otro lado, desde los años setenta, **el peso de las rentas del trabajo en la renta total ha disminuido a nivel global.** En España, se ha reducido del 66% al 56% actual. El gasto en pensiones públicas supone actualmente un 12% del PIB. Para poder mantener la actual tasa de reemplazo del 80% en 2050 habría que invertir el 22% del PIB. Datos, obviamente en contra de las recomendaciones de la OCDE, de las condiciones establecidas por la actual UE para obtener los fondos de recuperación, y de la propia Comisión Europea respecto al control del déficit público.

**En definitiva, la tasa de reemplazo irá reduciéndose progresivamente, y, por tanto, se penalizará la esperanza de vida en un país con uno de los mejores índices de calidad de vida. El poder adquisitivo de las pensiones públicas se recortará paulatinamente en las siguientes décadas en nuestro país en favor de la externalización y privatización de las pensiones a través de los planes de empresa y planes individuales, que deberán compensar la pérdida de poder adquisitivo de las pensiones públicas de los futuros jubilados.**

**NOVIEMBRE 2022**

## **4- LAS PENSIONES SE PRIVATIZAN**

### **4.1 SEGUNDA FASE DE LA REFORMA ¿QUÉ SON LOS PLANES DE EMPRESA?**

**Una oportunidad para gestoras y accionistas de fondos y seguros privados. Una incógnita para los trabajadores**

Es un modelo de ahorro que suministran empresas u otras organizaciones a sus empleados consistente en transferir un porcentaje de la nómina a un plan de pensiones. En España, este producto financiero no ha tenido apenas incentivos fiscales ni las empresas han encontrado atractivo estos planes porque no han existido verdaderas ventajas tributarias, salvo el plan de pensiones para funcionarios congelado en 2012 y que supuso un negocio redondo para BBVA, y de dos organizaciones componentes de la mesa a través de comisiones generadas por invertir en Bolsa y en productos de alto riesgo con el fondo de todos los futuros pensionistas de la Administración Pública.

En otros países de nuestro entorno, el trabajador queda adscrito de forma automática a un plan. Es obligatorio, o cuasi obligatorio, pero con tendencias muy sesgadas y resultados muy dispares. Según [Eurostat \(clic\)](#), el porcentaje de ahorro destinado a planes de pensiones y seguros en Países Bajos alcanzó el 66% y en Reino Unido sólo el 8%. En España fue del 16%. Las previsiones en este sentido es que para 2032, un 48% de los españoles tenga planes de

empresa. Para ello, se dio el primer paso reduciendo los límites de aportación y deducción del IRPF de los planes privados individuales de 8.000 a 1.500 €, y se pretende aumentar a 8.500 € los planes de empresa. La rentabilidad media a septiembre de 2021 de los fondos de pensiones a 15 años (2,6%) fue inferior a la inversión en bonos del estado a 15 años (3,4%).

## **4.2 LOS PLANES DE EMPRESA COMIENZAN A SER UNA REALIDAD**

**Esta segunda fase de la reforma de las pensiones ya ha visto luz parcialmente el pasado octubre de 2022 dentro del plan de recuperación del gobierno, con la creación de un “súper fondo público”.** El pasado 19 de octubre de 2022 se publicó [el Real Decreto 885/2022 \(clic para ver\)](#), de 18 de octubre, por el que **se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004**, de 20 de febrero, **para el impulso de los planes de pensiones de empleo.**

**Esta modificación añade un nuevo título VI: “Fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos”, que [permitirá a los fondos de pensiones de empleo \(planes de empresa\) de promoción pública estar abiertos a la INVERSIÓN PRIVADA, lo que supone una privatización a largo plazo del actual sistema de pensiones público.](#)**

Además, mediante **esta norma, se establecen las comisiones a aplicar, es decir, el régimen de retribuciones de las entidades gestoras y entidades depositarias:** por debajo del 0,30 % de los activos gestionados y por debajo del 0,10 % anual del valor de las cuentas de posición a las que deban imputarse respectivamente. También permite repercutir las comisiones derivadas de inversiones en otros fondos, instituciones de inversión o en entidades de capital riesgo hasta un límite máximo, adicional a las comisiones señaladas anteriormente, del 0,55 % del valor de las cuentas de posición a las que deban imputarse.

Por último, se regula la organización y funcionamiento de la [Comisión Promotora y de Seguimiento](#), un órgano interministerial y adscrito al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que supervisará y velará por el adecuado funcionamiento y buen gobierno de los fondos de pensiones de empleo de promoción “pública”. Y a la regulación de las actuaciones preparatorias para la constitución de la [Comisión de Control Especial](#) que supervisará y controlará la adecuada gestión de los Fondos por parte de las entidades gestoras que se seleccionen. **Esta Comisión estará compuesta por las organizaciones empresariales y los sindicatos con la consideración de más representativos. [Cae una nueva sombra de “oportunidades” sobre los intereses económicos y sociales de los trabajadores.](#)**

**[“Hombre blanco hablar con lengua de serpiente” \(clic para ver\)](#)**

## **4.3 PENSIONES PRIVADAS PARTICULARES**

**La opción de las pensiones privadas particulares tampoco aporta soluciones y menos rentables.** Estos planes experimentaron una reducción de sus aportaciones brutas del 32% el año pasado, según los últimos datos de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva (Inverco). En dos años la reducción ha sido de 4.380 millones de euros, debido a que a la disminución del límite máximo se une a la impuesta por ley en 2021, que **pasó de los 8.000 a los 2.000 euros y en 2022 a 1.500 euros**, con el objetivo de potenciar los planes de empresa aumentando el límite máximo a 8.500 € de estos planes. A esto hay que añadir las correcciones en las cotizaciones de los mercados tanto de renta variable como de renta fija, que originaron un descenso del patrimonio acumulado de los planes de pensiones individuales. Los Planes de Pensiones a 26 años en noviembre de 2022 registran una rentabilidad media anual (neta de gastos) del 2,6% y, en el medio plazo (10 y 15 años), presentan una rentabilidad del 2,9% y 1,6% respectivamente. Muy por debajo de las rentabilidades de los bonos y obligaciones del Estado que os mostramos a continuación. La variación interanual del Índice de Precios de Consumo (IPC) en diciembre de 2022 fue de un 5,7% y la inflación subyacente un 7%. **Esto supone un mal negocio y una mala opción de cara a la dirección que deberían tomar las políticas nacionales y comunitarias para garantizar la suficiencia económica a la tercera edad, un sistema de pensiones adecuado al coste de la vida y no ajustado a los déficits de países miembros que comparten un mercado común desequilibrado.**



## Rentabilidad pensiones particulares

Rentabilidades medias anuales ponderadas (%). NETAS de gastos y comisiones								
SISTEMA INDIVIDUAL	26 AÑOS	25 AÑOS	20 AÑOS	15 AÑOS	10 AÑOS	5 AÑOS	3 AÑOS	1 AÑO
Renta Fija Corto Plazo	1,2%	1,5%	0,7%	0,4%	-0,1%	-1,1%	-1,3%	-3,2%
Renta Fija Largo Plazo	1,7%	1,4%	1,2%	1,4%	0,6%	-1,5%	-2,7%	-7,7%
Renta Fija Mixta	2,1%	1,9%	1,5%	0,6%	1,0%	-0,6%	-1,2%	-6,8%
Renta Variable Mixta	3,8%	3,2%	3,2%	1,8%	3,1%	1,5%	1,2%	-5,7%
Renta Variable Garantizados			5,0%	4,2%	8,4%	5,9%	5,9%	-5,2%
			2,0%	4,5%	0,1%	-2,5%	-8,5%	
<b>TOTAL PLANES</b>	<b>2,6%</b>	<b>2,3%</b>	<b>2,5%</b>	<b>1,6%</b>	<b>2,9%</b>	<b>1,1%</b>	<b>0,5%</b>	<b>-6,1%</b>

## Rentabilidad Bonos y Obligaciones del Estado

## RENTABILIDADES ÚLTIMA SUBASTA:

Letras a 3 Meses	1.617%	Letras a 6 Meses	2.584%
Letras a 9 Meses	2.366%	Letras a 12 Meses	2.983%
Bonos a 3 Años	2.805%	Bonos a 5 Años	2.667%
Obligaciones a 10 Años	3.306%	Obligaciones a 7 Años	2.889%
Obligaciones 30 Años	3.334%	Obligaciones Indexadas a 15 Años	1.018%
Obligaciones a 50 Años	2.851%	Obligaciones a 15 Años	3.132%
Obligaciones Indexadas a 10 Años	-0.958%	Obligaciones a 20 Años	2.403%
Obligaciones a Vr 6,4 Años	2.632%	Obligaciones a Vr 23,9 Años	3.426%

ENERO 2023

## **5- INMINENTE NEGOCIACIÓN DE LA 2ª FASE DE LA REFORMA DE LAS PENSIONES:**

### **FONDOS EUROPEOS A CAMBIO DE LA PRIVATIZACIÓN DE LAS PENSIONES**

#### **5.1 “HOMBRE BLANCO HABLAR CON LENGUA DE SERPIENTE” (clic para ver)**

La segunda fase de la reforma de las pensiones es una de las condiciones para acceder al cuarto desembolso de 10.000 millones de euros del plan de recuperación “Next Generation EU”, y que tendría que haberse cerrado, según los plazos comprometidos con la UE, el 31 de diciembre de 2022.

**Esta segunda fase incluye la ampliación del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión, de 25 a 28 o 30 años para 2038; el “Mecanismo De Equidad Intergeneracional” que reducirá las pensiones públicas de un 80% del último sueldo a un 50% en 2060; la adecuación de la base máxima de cotización y un informe de proyecciones actualizadas que demuestren la sostenibilidad presupuestaria a largo plazo del sistema.**

**En relación con la subida de las bases máximas de cotización**, el Gobierno pretende vincular la evolución de las bases máximas de cotización al IPC interanual medio de los doce meses anteriores a diciembre, más un incremento adicional anual de 1,154 puntos entre 2025 y 2050 mediante la ley de Presupuestos Generales de cada año. La pensión máxima también aumentaría, pero no en la misma proporción entre 2025 y 2050 con la referencia de inflación establecida para las pensiones contributivas y la pensión mínima (IPC promedio de los doce meses anteriores a diciembre), más un porcentaje adicional de 0,115 puntos, mucho menor que para las bases máximas.

**El Ministerio de la Seguridad Social mantiene que la reforma debe incluir la ampliación del periodo de cómputo para calcular la pensión SÍ o SÍ (propuesta que no emana del Pacto de Toledo) para una mayor equidad**, como requisito de la Unión Europea para recibir fondos europeos. La intención sería hacerlo gradual, que el periodo de cálculo se vaya ampliando en cinco meses cada año del periodo 2027-2038, pudiendo escoger el trabajador los tres meses más favorables a su cotización y descartar dos. La ampliación del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión ya se incrementó desde los años 80 de 2 a 8, de 8 a 15 y de 15 a 25 años actualmente.

**A finales de enero o principios de febrero de 2023 seguramente se llegue a un acuerdo o a un Real Decreto unilateral en el que se aumente el periodo de cómputo para calcular la pensión junto el resto de estas propuestas, para que la UE estudie entre febrero y abril de 2023 y dé su visto bueno a los fondos en medio de un año electoral.**

#### **5.2 ¿PERO CON ESTA MEDIDA SE REDUCIRÁ EL GASTO EXTRA DE LA GENERACIÓN BABY BOOM?**

Según los cálculos del Ministerio de Seguridad Social, el gasto en pensiones supone actualmente el 12% del PIB. Con los cambios que se introducirán llegará al 15,5% en el 2050, cuando la generación baby boom se haya incorporado a la jubilación. Para corregir este desfase de 3,5 puntos, el Ministerio prevé que el retraso de la edad de la jubilación real a 67 años, penalizando la jubilación anticipada e incentivando alargar la vida laboral conseguirá reducir un 1,5 punto. **A través del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), que penaliza la esperanza de vida y reducirá la tasa de reposición del 80% al 50%, se prevé que se reduzca otro punto más.** La UE espera que esta medida se prolongue hasta 2050. El resto se cubriría con los ingresos extras que proporcionará a largo plazo el cambio en el sistema de cotización de los autónomos (0,6%) y con el destope de las bases máximas (0,5%).

A entender de SIAT, en lugar de buscar soluciones fiscales en Europa y que ésta asuma más competencias sociales para fortalecer un sistema público de pensiones a nivel europeo, lo que están haciendo es dismantelar las pensiones públicas de España a cambio de la cuarta entrega de 10.000 millones de euros de 77.000 millones que recibiremos junto con otros 70.000 millones en créditos.

### **FONDOS EUROPEOS A CAMBIO DE LA PRIVATIZACIÓN DE LAS PENSIONES**



MARZO 2023

## 6- FONDOS EUROPEOS A CAMBIO DE LA PRIVATIZACIÓN DE LAS PENSIONES

### OBJETIVO 2050: Culminación de la 2ª fase de la reforma de las pensiones

[“Hombre blanco hablar con lengua de serpiente” \(clic para ver\)](#)

La 2ª fase de la reforma de las pensiones no afecta a los criterios a aplicar para las pensiones en 2023 pero supone una de las condiciones para acceder al siguiente desembolso de los fondos europeos del plan de recuperación “Next Generation EU”. El pasado 17 de marzo se publicó el [Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de 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](#), por el que, entre otros, se establecen:

- 1- [Reglas para el nuevo Mecanismo de Equidad Intergeneracional \(MEI\)](#): Vigente desde el 1 de enero de este año 2023, supone una cotización finalista destinada a llenar nuevamente la “hucha de las pensiones” (un 0,6% en total, 0,5% para la empresa y 0,1% para el trabajador) e irá subiendo progresivamente hasta alcanzar el 1,2% en 2029 (1% para la empresa y 0,2% para el trabajador). Se mantendrá el 1,2% hasta 2050 si todo va bien. El MEI dispondrá de una serie de “proyecciones” o reglas para fortalecer los ingresos del sistema público de pensiones en el periodo 2022-2050 calculando si el impacto medio anual de estas medidas es igual, superior o inferior al 1,7% del PIB con el objetivo de que el gasto medio bruto público en pensiones en el periodo 2022-2050 no supere el 15 % del PIB. La AIReF evaluará cada 3 años su eficacia utilizando las mismas herramientas del Informe de Envejecimiento publicado por la Comisión Europea. La UE relajará sus exigencias de déficit para hacer uso de la “nueva hucha” que costeará las pensiones de la generación del “Baby Boom” a partir de 2033, pero, a cambio de percibir los fondos europeos, [las reglas del MEI reducirán paulatinamente las pensiones públicas desde el 80% actual, a poco más del 50 % a partir de 2050 respecto al último salario en activo \(tasa de reemplazo\).](#)
- 2- [Se amplía el periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de 25 a 29 años de cotización a partir de 2044, calculando los mejores 27 años.](#) Los meses no cotizados de esos 29 años se contabilizarán hasta 48 con la base mínima y el resto al 50% de esa base por regla general. [Desde el 1 de enero de 2026 y hasta 2044 el sistema de cálculo para las nuevas pensiones será dual:](#) coexistirán el actual, calculado sobre lo cotizado en los últimos 25 años, pero desde 2041 subirá seis meses por año. La Seguridad Social elegirá cuál de los dos es más beneficioso para el nuevo pensionista.
- 3- [Cambio en las cotizaciones para las empresas y los trabajadores: se establece un nuevo cálculo de la base máxima de cotización, que subirá cada año en base al IPC,](#) de forma automática al igual que las pensiones. Además, de 2024 a 2050 se les sumará un 1,2% adicional a esas subidas del IPC. “*Quienes cobren más pagarán más impuestos*”. Paralelamente [se establece la cotización adicional de solidaridad que gravará los salarios que excedan de esa base máxima de manera progresiva e irá aumentando desde el 1 de enero de 2025 hasta 2045.](#) Los ingresos que superen la base máxima en hasta un 10% empezarán pagando, por las cantidades en esa franja, un 2,9% hasta alcanzar el 5,5%, **unos 20,6 € máximos para la empresa y 4,1 € para el trabajador.** Los que la superen desde el 10% al 50%, pagarán desde el 2,5% hasta el 6%, progresivamente. Y los ingresos superiores en más de un 50% de la base máxima, pagarán un 2,92 % hasta alcanzar el 7%. Hasta ahora, toda aquella parte del salario que exceda de la base máxima de cotización (4.495 € mensuales en 2023) está exenta de cotizar a la Seguridad Social.
- 4- [Reglas extras pensiones máximas:](#) Las rentas más altas tendrán que pagar más durante su vida laboral. Así, las pensiones causadas desde 2025 y hasta 2050 sumarán un 0,115 anual más el aumento por IPC. Hasta que acabe 2024, incluidas las vigentes a día de hoy, aumentarán solo con el IPC, como el resto. Desde 2051 hasta 2065, la norma contempla subidas extra superiores de esas pensiones máximas, además del IPC, que irán ascendiendo progresivamente año a año del 3,2% inicial hasta un 20%. En 2065, se valorará la conveniencia de mantener este proceso hasta alcanzar un incremento total del 30%. Es decir, se revalorizará más la base máxima de cotización

que la pensión máxima. **Esta subida asimétrica podría afectar al principio de proporcionalidad contributiva de las pensiones públicas y afectar la equidad intergeneracional perjudicando a los más jóvenes y a los que cotizan en bases altas, al ser mayor el incremento de la base de cotización máxima que de la pensión máxima.** La base máxima de cotización se incrementará un 38% aproximadamente hasta 2040 mientras que la pensión máxima tendrá un incremento aproximado del 20% hasta 2065. En 2023 La base máxima de cotización se ha incrementado un 8,6% respecto a 2022, situándose en 4.495,50 € (53.946 € anuales). La pensión máxima se ha revalorizado en 2023 un 8,5% respecto a 2022, y se sitúa en 3.058,81 € mensuales (42.823,34 € anuales).

- 5- **Complemento de brecha de género:** El derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas, para la reducción de la brecha de género **se mantendrá en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación, causadas en el año anterior, sea superior al 5 por ciento.** Las mujeres con lagunas de cotización tendrán una mejor cobertura, ya que se cubrirán hasta cinco años de vacío con el 100% de la base mínima, frente a los cuatro actuales. El sexto y el séptimo año sin cotizar se cubrirá con un 80% de la base mínima, frente al 50% actual (de igual manera para aquellos hombres que cumplan las condiciones). Por otro lado, **se incrementarán en los dos próximos años 2024-2025 un 10% adicional al incremento por IPC** (tanto para el Régimen general como para Clases Pasivas).
- 6- **Cotización en los contratos de trabajo a tiempo parcial:** Desde el 1 de octubre, **a efectos de acreditar los períodos 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), incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor, **se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.**
- 7- **Incremento de las pensiones mínimas:** Se incluye la garantía para que las **pensiones mínimas contributivas** alcancen el 60% de la renta mediana. Se tomará como referencia la evolución de la pensión mínima con cónyuge a cargo: en 2024 un 20%, 2025 un 30%, 2026 un 50% y 2027 el 60% de la renta mediana correspondiente de un hogar de dos adultos. Es decir, las pensiones mínimas pasarán de los 13.500 € anuales, hasta 16.500 € (1.200 € mensuales, en 14 pagas) en el año 2027.  
  
Por otro lado, las **pensiones no contributivas** se incrementarán pasando desde los 6.784,54 € anuales hasta alcanzar los 8.300 € anuales en 2027 (el 75% del umbral de la pobreza calculado para un hogar unipersonal). Por último, se incrementarán las **pensiones mínimas de viudedad**, entre 1.775 y 3.800 € anuales en 4 años, equiparándolas con las pensiones contributivas de jubilación. Para 2024, subirán desde 40 € más al mes para las pensiones individuales, hasta los 126 € más al mes para las pensiones de viudedad con cargas.
- 8- **Otros cambios en la Seguridad Social:** Se considerarán cotizados los tres primeros años del periodo de excedencia por cuidados por hijos o familiares hasta segundo grado (en lugar de uno). Se amplía hasta los 26 años de la persona a cargo (estaba en 23) la edad hasta la que se puede cobrar la prestación por cuidado de menores con enfermedad grave pero solo se ampliará esos tres años en caso de discapacidad igual o mayor del 65%. **Por último, se pagará a los pensionistas que aportaron entre diciembre de 2021 y noviembre de 2022 el pago de medicamentos, cuando deberían haber estado exentos.**

## **6.1 ¿CÓMO SE COSTEARÁN LAS PENSIONES?**

La Seguridad Social ha calculado que el gasto que supondrá hacer frente a las pensiones de la generación del “*Baby Boom*” pase del 12% del PIB actual hasta el 15% entre 2045 y 2050. Según la AIREF, el gasto en pensiones empezará a acelerarse especialmente a partir de 2035, alcanzando un máximo en 2049 del 16,3% incluyendo pensiones no contributivas y de clases pasivas. Una vez se atenúen las presiones del envejecimiento, el gasto descenderá hasta el 13,9% en 2070. Esto supondrá un **incremento del déficit de 1,1% de PIB en 2050 y de 1% en 2070.**

Para financiar este incremento en el gasto, el Gobierno estima que estas medidas adoptadas en la segunda fase de la reforma supondrán un incremento de los ingresos en 1,2 % (destope de bases máximas, refuerzo de la cotización del MEI y la cuota de solidaridad para las rentas altas). El 1,8 restante, según el ministro de la Seguridad Social, se costeará con el conjunto de la Reforma de las Pensiones... **Según ya ha vaticinado recientemente la AIREF, las medidas de esta segunda reforma de las pensiones cubrirán solamente un 0,9% y la reforma al sistema de cotizaciones del régimen de autónomos supondrá un 0,5%.**

**En caso de que el funcionamiento del MEI no dé los resultados previstos**, se deberán acordar una serie de medidas para corregir el desvío del gasto mediante un proyecto de ley que contemple un aumento de las cotizaciones de las empresas y trabajadores, o una fórmula que incremente los ingresos o que reduzca el gasto en pensiones con respecto al PIB mediante algún recorte. **De no haber acuerdo o negociación a inicio del año correspondiente, el MEI aumentará las cotizaciones para compensar un 20% el exceso estimado por la AIREF, y otros 20% en cada uno de los años siguientes** hasta que se adopten nuevas medidas o que el exceso de gasto sea corregido.

## 7- POSTURA DE SIAT

El MEI, por tanto, seguirá siendo ese “factor de sostenibilidad” que, mediante un lavado de imagen, privatizará a cuentagotas el sistema de pensiones a través de planes de empresa de “promoción pública” pero de gestión privada. Estos planes deberán complementar la reducción paulatina del poder adquisitivo de las pensiones públicas y estarán bajo la supervisión y control de dos comisiones: una interministerial y otra de control especial con participación sindical. Aunque se llene nuevamente la “hucha de las pensiones”, se seguirá erosionando el estado de bienestar y poniendo en jaque las garantías constitucionales penalizando la esperanza de vida (aumento de la edad de jubilación, ampliación del cómputo a 29 años, penalización de la jubilación anticipada e incentivación para alargar la vida laboral) comprometiendo el sistema de pensiones a la suerte de los mercados y la buena fe de las gestoras privadas. La “hucha de las pensiones” fue dilapidada desde el año 2008 hasta la actualidad dejando de ingresar los superávits generados por la cotización para hacer frente a los gastos impropios que no fueron contabilizados en los distintos Presupuestos Generales, hipotecando así, la sostenibilidad del sistema de pensiones público.

“La ampliación del periodo del cómputo para calcular la pensión no emana del Pacto de Toledo, pero ha contado con el acuerdo de los sindicatos con la consideración de más representativos a nivel estatal, a cambio de participar en la Comisión de Control Especial que controlará la gestión privada de los planes de empresa que complementarán las pensiones públicas cuando éstas se reduzcan a poco más del 50%”.

Cae una nueva sombra de “oportunidades” sobre los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Los precedentes de estos planes de empresa en la Administración General del Estado no son nada halagüeños. Fueron congelados en 2012 y supusieron un negocio millonario en comisiones para el BBVA y las demás organizaciones componentes de la comisión gestora, a costa del patrimonio del fondo de las futuras pensiones de los funcionarios. Este fondo invertía en Bolsa y en productos de alto riesgo. Ya en aquella ocasión, otras organizaciones reclamaron su parte en el negocio de dudosa legitimidad para estas organizaciones.

A entender de SIAT, sólo es posible garantizar una vida digna en la jubilación garantizando el poder adquisitivo de las pensiones públicas mediante un porcentaje para la tasa de reemplazo por encima del 80% con respecto al último sueldo en activo y ligado a las variaciones del IPC. Esta propuesta tiene que ser financiada mediante los sucesivos Presupuestos Generales del Estado y por una Unión Europea que asuma más competencias equilibrando los desajustes fiscales y laborales existentes entre sus diferentes miembros. La Europa de los ciudadanos debe avanzar fiscal y socialmente en sus competencias para garantizar un Estado de Bienestar -en claro retroceso-, que ha permitido el mayor periodo de desarrollo económico y social de su historia. SIAT no se opone a otros instrumentos legalmente constituidos, pero, en materia de pensiones, defiende un sistema público que garantice una vida digna en la jubilación. Ese modelo debe garantizar y blindar el poder adquisitivo de las pensiones públicas, no favorecer intereses financieros o partidistas.

**¡¡¡SIAT APUESTA POR UN SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES, EFICIENTE, SUFICIENTE Y EQUITATIVO QUE GARANTICE EL MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y EVITE LAS DESIGUALDADES SOCIALES!!!**

Marzo 2023

Información disponible en [www.sindicatosiat.com](http://www.sindicatosiat.com); [Canal de SIAT en Telegram](#); [Twitter](#) y en el [BLOG de SIAT en la AEAT](#)



Síguenos en [Telegram](#)  
C/ Lérida, 32-34 - 28020 - Madrid  
[info@sindicatosiat.com](mailto:info@sindicatosiat.com)



Síguenos en [Twitter](#)  
Tel.: 91 583 1245/ 7989  
[www.sindicatosiat.com](http://www.sindicatosiat.com)

