

A nova fórmula de coberturas de lagoas impide a planificación de pensións e garante a protección actual do traballador e traballadora medio:

As correspondentes aos primeiros 24 meses de lagoas, coa base mínima de cotización (igual que agora) e as que excedan de 24 meses co 50% dela (menos que agora); adicionalmente, estableceranse fórmulas para que se recoñezan os períodos cotizados dos 24 meses anteriores aos utilizados no período de cálculo para encher lagoas (máis que agora).

Refórzanse os instrumentos de solidariedade do sistema, de xeito que as reformas non teñan impacto negativo sobre os colectivos con maiores dificultades de acceso ao emprego.

- **Mantense o número de anos mínimo esixido para xerar dereito a pensión en 15 anos** (beneficia especialmente as mulleres e traballadores con carreiras de cotización descontinuas).
- Créanse novas medidas que **incrementarán as carreiras de cotización de mulleres e mozos/as**, para axudar a completar carreiras de cotización descontinuas ou de tardía incorporación.
- **Mantéñense os trazos esenciais do sistema de complementos de mínimos** e reafirmase o compromiso de financiarlos con achegas do Estado, o que liberará para o sistema **máis de 4.000 millóns de euros anuais**.
- Determinase como **colectivo de atención prioritaria as persoas pensionistas que viven soas e de idade avanzada**, para as que se mellorarán especialmente as pensións mínimas.

Impúxose a lóxica sindical na reforma: **medidas equilibradas que operen sobre os ingresos, os gastos e os comportamentos** de quen planifica a súa pensión de forma insolidaria:

- **Máis ingresos:** compromiso de mellora das bases de cotización dos réximes especiais, autónomos e bases máximas, integración do réxime agrario e de emprego no fogar, mantemento das cotizacións e mellora de cotización en xubilación parcial.
- **Gasto máis equitativo:** no canto do recorte lineal, medidas ligadas á contributividade (en lugar de 67 anos para todo o mundo, permitir a xubilación aos 65 a quen cotizou máis, e posibilitar a xubilación anticipada con coeficientes reductores).
- **Evitar comportamentos insolidarios:** medidas que impiden a planificación que podían facer legalmente algúns colectivos (a ampliación do período de cálculo serve para que non se poida «planificar» a pensión máxima), afloramento da economía somerxida (integración do réxime agrario e de emprego no fogar).

Medidas equilibradas. Todas as reformas que supoñen algún tipo de endurecemento compensáronse con medidas adicionais de mellora ou repartíronse os efectos de forma equitativa.

CADRO 2: Esquema da nova fórmula de «xubilación gradual e flexible»

IDADE	MODALIDADE DE XUBILACIÓN	ANOS MÍNIMOS COTIZADOS NECESARIOS	OUTROS REQUISITOS
< 61	Coeficientes reductores da idade de xubilación por traballos penosos, tóxicos ou perigosos, ou discapacidade	15	Cumprir os requisitos establecidos para cada colectivo para a aplicación de coeficientes reductores da idade de xubilación por traballos penosos ou por discapacidade. Non ten coeficientes reductores na contía da pensión
A partir de 61	Xubilación anticipada por crise	33	Perda do emprego derivada de ERE ou despedimento colectivo ou plural derivados de causa económica, e situacións similares. Asume coeficientes reductores
A partir de 61	Xubilación parcial	30	Mantén os mesmos requisitos esixidos aos traballadores que antes da reforma, incrementa ao empresario a obriga de cotizar integramente polo remudista e o remudado
A partir de 63	Xubilación anticipada voluntaria do traballador/a	33	Asunción dun coeficiente reductor por ano que reste ata a idade ordinaria de referencia. Non está cuberta por complemento de mínimos
65	Xubilación ordinaria	38,5	Xera dereito ao 100% da base reguladora da pensión
66	Xubilación ordinaria	38,5	Xera dereito ao 100% da base reguladora da pensión
67	Xubilación ordinaria	15 (para acceso) 37 (100% pensión)	A contía da pensión establécese proporcionalmente ao número de anos cotizados (15 anos dan dereito ao 50% da BR e 37 anos ao 100%)
+ 65 + 67	Xubilación postergada	—	Mellóranse os coeficientes de incremento de pensión para quen opte por traballar máis alá da idade de xubilación. Os coeficientes serán 2%, 2,75% ou 4%, segundo a carreira de cotización en cada caso, por cada ano de traballo adicional



XUBILACIÓN FLEXIBLE A DIFERENTES IDADES

A GARANTÍA DO SISTEMA PÚBLICO DE PENSIÓNS

ACORDO PARA A REFORMA DAS PENSIÓNS →



ACORDO PARA A REFORMA DAS PENSIÓNS

NOVA XUBILACIÓN FLEXIBLE A DIFERENTES IDADES A GARANTÍA DO SISTEMA PÚBLICO DE PENSIÓNS

As reformas do sistema de pensións son necesarias para garantir as pensións actuais e a posibilidade de que a cobren no futuro a xente que hoxe é máis nova, non para calmar os mercados. O reto é afrontar o pagamento do dobre de pensións coas suficientes garantías para manter a ampla cobertura actual e contías medias cada vez mellores. As reformas, ademais, suavizan os esforzos e repártenos de xeito máis equilibrado entre xeracións.

A reforma acordada conseguiu modificar de maneira substancial as propostas iniciais do Goberno. De propostas iniciais baseadas nun recorte lineal de gasto que afectaba sobre todo aos traballadores e traballadoras por conta allea, conseguimos poñer en marcha medidas alternativas que supoñen unha repartición máis xusta entre traballadores, autónomos e empresarios (ver cadro 1).

O Acordo de Pensións supón «blindar» as pensións do sistema público de repartición fronte aos que defendían substituílo por un sistema privado o un «mixto» con capitalización obrigatoria.

Supón compartir os riscos entre todos sen deixar de recoñecer as contribucións de cadaquén, fronte á alternativa da individualización que favorece a quen ten maior renda.

O acordo garante o modelo de reformas no marco do Pacto de Toledo, medidas negociadas con sindicatos e empresarios e non por imposición de ningún goberno.

Idade de xubilación. No canto de aceptar o atraso obrigatorio e xeneralizado para todo o mundo aos 67 anos, créase unha nova fórmula de xubilación flexible, vinculada ao esforzo de cotización de cadaquén e á súa situación profesional. De agora en diante convivirán diferentes idades de acceso á xubilación (desde 61 anos ata 67 anos).

Novo dereito á xubilación anticipada. Créanse dúas figuras novas: a xubilación por situación de crise (a partir de 61 anos) e a xubilación anticipada voluntaria (a partir dos 63 anos) (ver cadro 2).

Mantense a xubilación parcial, cos mesmos requisitos para os traballadores e traballadoras pero esixindo a cotización íntegra polo traballador/a remudado e remudista.

Mellora dos incentivos para o alongamento da vida laboral, entre un 2 e un 4% por cada ano adicional de traballo por encima da idade ordinaria de xubilación.

Anos cotizados necesarios para ter pensión. Aínda que se incrementou a 37 o número de anos esixido para ter dereito ao 100% da pensión, porén mantense o requisito de 15 anos para ter dereito á pensión contributiva xunto cos complementos de mínimos¹.

O mantemento do requisito de cotizar 15 anos para xerar dereito á pensión beneficia especialmente ás persoas quen teñan carreiras de cotización máis curtas (mulleres).

Novas medidas para favorecer as mulleres e a mocidade, de xeito que se facilite o acceso aos novos requisitos nos anos de cotización esixidos para alcanzar a pensión completa:

MULLERES E HOMES CON FILLOS

- **Recoñecemento de ata dous anos de cotización** ás mulleres (ou homes en determinados casos) que interromperan a súa vida laboral por nacemento ou adopción (9 meses por fillo/a).
- Amplíase a tres anos o período cotizado por excedencia para o coidado de fillos.

¹ Complementos de mínimos: cantidade económica que reciben aquelas pensións contributivas (se o pensionista non ten outros ingresos) cando a contía da pensión á que se xerou dereito é inferior á contía que se considera mínima para garantir un nivel de vida suficiente.

MOCIDADE E ESTUDANTES

- **Os programas formativos gozarán da mesma protección** que os contratos formativos, coas mesmas limitacións temporais, e os entes e empresas que os financien deberán cotizar á Seguridade Social.

- **Convenios especiais para cotizar** durante bolsas e programas de formación.

A ampliación do período de cálculo a 25 anos terá efectos dispares en función do salario que tivese cada traballador/a. Canto menor fose o crecemento dos seus salarios, máis se incrementará a expectativa da súa pensión, e viceversa.

- **É neutra** para os traballadores/as que cotizan sempre en bases mínimas ou bases máximas, así como todos aqueles cuxos salarios adoitan revalorizarse de acordo á evolución da inflación, por exemplo, mediante cláusulas de revisión salarial nos convenios (a pensión nin mellora nin empeora).
- **Impacto positivo** para aqueles traballadores e traballadoras que perderon o emprego na última etapa da vida laboral (crecerá ata nun +33%).
- **Mingua moderada** nos traballadores e traballadoras que viron crecer os seus salarios na media do sistema (un +0,8% por riba da inflación), poderán experimentar unha mingua moderada da súa expectativa de pensión (entre un -2% e -4%).
- **Maior impacto** nos traballadores cuxos salarios medraron máis por riba da inflación nos últimos anos (entre un -4% e un -9%).

CADRO 1: O acordo conseguiu corrixir as propostas iniciais do Goberno

MATERIA	PROPOSTA DO GOBERNO	REFORMA DEFINITIVAMENTE ACORDADA
Idade de xubilación	67 anos con carácter xeral e obrigatorio para todos os traballadores e traballadoras	Xubilación flexible entre 61 e 67 anos, en función da carreira de cotización do traballador/a e a súa situación profesional Establecemento da idade ordinaria de xubilación en 65 e 67 anos Mantense a xubilación anticipada por actividades especialmente penosas para idades inferiores a 61 anos
Xubilación anticipada	Limitación ou supresión das distintas fórmulas de acceso á xubilación anticipada	Novo dereito subxectivo (libre decisión do traballador/a sen mediar o empresario) á xubilación anticipada aos 63-64 anos
Xubilación parcial	Limitación da xubilación parcial	Mantemento das condicións de acceso á xubilación parcial, compatible con reducir o seu impacto financeiro para as contas da Seguridade Social (cotización 100% do remudado)
Período de carencia	Elevar por riba de 15, ata 17 anos, o actual número mínimo de anos esixidos para xerar dereito a pensión	Mantemento nos 15 anos
Colectivo especialmente afectado	Axuste sobre os traballadores/as por conta allea do réxime xeral	Repartición máis equitativa do esforzo entre todos os traballadores/as e empresarios/as
Período para obter pensión completa 100% base reguladora	Ampliación gradual a 40 anos de cotización	37 anos, esixibles progresivamente nun período de 15 anos que culminará en 2027
Período de cálculo da pensión	Toda a vida laboral	Ampliación de forma gradual en 10 anos, ata os últimos 25 anos de traballo
Incentivos sistemas de pensións privados	Estender os sistemas privados de pensións como alternativa parcial aos sistemas de repartición (OCDE)	Aposta polo sistema de repartición, compatible coa existencia de sistemas complementarios pero non substitutivos
Taxa de substitución	Ha reducirse necesariamente a taxa de substitución con respecto ao último salario, para pasar a un sistema mixto (FEDEA)	Mantéñense os principios de contributividade e solidariedade colectiva do sistema, garantindo elevados niveis de cobertura similares aos actuais
Procedemento de reformas do sistema	Substitución do Pacto de Toledo (negociación con sindicatos e empresarios) por unha comisión de expertos independentes (FEDEA)	O Pacto de Toledo segue vixente. Os acordos tómanos as organizacións sociais e políticas