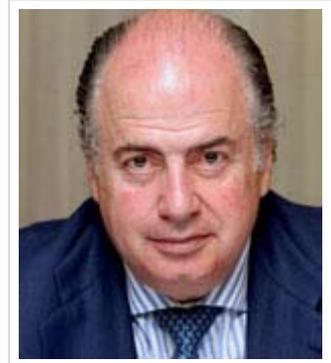


LAS PENSIONES Y JUBILACIONES EN EL ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL

El Acuerdo Social y Económico, firmado el 2 de febrero, entre los sindicatos UGT y CCOO, las organizaciones patronales CEOE y Cepyme, añadido al importante apoyo dado por los grupos parlamentarios al documento elaborado por la Comisión del Pacto de Toledo para el acuerdo de las pensiones, ha conseguido que la reforma del sistema de pensiones inicie su andadura al haberse alcanzado una solución de compromiso en cuanto a la edades de las diferentes jubilaciones, que analizamos a continuación.



Con respecto a la jubilación ordinaria, el derecho legal de jubilación se sitúa entre los 63 y los 67 años. Para los que tengan cotizados 38 años y 6 meses, el retiro con el 100% de la pensión será a los 65 años. El resto deberán trabajar hasta los 67. El paso de los 65 a los 67 años se hará de manera progresiva a partir de 2013, añadiendo un mes por año hasta 2018 y dos meses por año desde 2019 hasta 2027. El incremento del periodo de cotización de 35 años a 38 y 6 meses para jubilarse con el 100% a la edad de 65 años se hará a partir de 2013 a razón de tres meses por año.

En cuanto a jubilación anticipada, Los trabajadores se podrán jubilar voluntariamente a partir de los 63 años, con un mínimo de 33 años cotizados, pero se les aplicará un coeficiente reductor del 7,5% por cada año en que adelanten su retiro. La jubilación anticipada también se podrá aplicar a los 61 años en caso de crisis económica, pero serán necesarios los 33 años mínimos de cotización y un coeficiente reductor del 7,5% que no podrá ser inferior al 33% ni superior al 42% de la base reguladora. El documento especifica que “se mantendrán las condiciones pactadas antes de la suscripción de este acuerdo a todas las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios colectivos y/o acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos con anterioridad a la firma de este acuerdo”. Se añade en el acuerdo que “singularmente» se respetarán también los acuerdos adoptados como consecuencia de procesos concursales aprobados o suscritos previos al pacto.

La jubilación parcial se mantiene en 61 años, pero se encarecerá para las empresas, que deberán aportar a la Seguridad Social la cotización íntegra tanto por el relevista (Contrato de relevo), como para el que deja la empresa. La jubilación especial a los 64 años desaparece.

El período de cálculo de la base reguladora se elevará de los 15 años actuales a 25. Se hará de manera progresiva, a razón de un año desde 2013 hasta 2022. En el caso de despidos, se permitirá aplicar periodos de cómputo más largos para evitar perjuicios de sus bases de cotización al final de su vida laboral. Si existen lagunas de cotización se complementarán de la siguiente manera: las correspondientes a los primeros 24 meses con la base mínima de cotización, y las que excedan ese periodo de tiempo, con el 50% de la misma.

Adicionalmente, la Seguridad Social arbitrará fórmulas que reconozcan los periodos cotizados de los 24 meses anteriores al de cómputo para el relleno de dichas lagunas de cotización, en los términos y con las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Habrá que esperar a partir de ahora, a las diferentes valoraciones, a favor y en contra, quizás lo más importante son dos puntos: uno, la necesidad de la propia reforma y, el otro, el de la oportunidad de la reforma en el momento de la crisis actual especialmente de sus efectos económicos, aunque “ab initio”, la generacional está servida. Está claro que la generación que empieza ahora a cobrar la pensión o las que ya lo están cobrando tienen asegurado su cobro aunque no se hubiera hecho esta reforma y solo les preocupará si aumentan o disminuyen, pero las generaciones nacidas en los sesenta y setenta, serán las interesadas en este acuerdo/reforma porque si no se hace el sistema actual presumiblemente no será sostenible.