



GABINETE TÉCNICO
CCOO CANARIAS

2024

Informe

CÓDIGO: 2024_076

Acuerdos de Concertación Social del Sistema de Pensiones

Cronología 2020-2024

El presente informe ha sido elaborado por el Gabinete Técnico de CC.OO. Canarias para servir de apoyo teórico de los órganos y estamentos del sindicato en la participación institucional conforme a la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias.

Se ha desarrollado a partir de los datos procedentes de entidades oficiales (BOE)



El contenido de este informe se publica bajo una [Reconocimiento-CompartirIgual 4.0](#). Esto significa que puedes reutilizar nuestros contenidos siempre que reconozcas la autoría, enlaces al blog original y no hagas un uso comercial sin autorización previa, expresa y por escrito del autor.



Subvencionado en el marco de la línea de actuación
"Apoyo a las relaciones laborales y la concertación
social en Canarias"

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
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	5
Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre	6
Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad	9
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	10
IV Acuerdos	11
Postura Sindical	15

Taxonomía OIT:

E.10 - Seguridad Social

E.10.06 - prestaciones de vejez

Introducción

En octubre de 2020, la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Pacto de Toledo aprobó el Informe de Evaluación y Reforma del susodicho pacto. El documento contenía 21 recomendaciones que trataban de mejorar la calidad del sistema, así como su sostenibilidad financiera a medio y largo plazo.

Las recomendaciones se han ejecutado en forma de pactos sociales y toman su forma material en concepto de normas, las cuales han ido aprobándose en los últimos cuatro años. Este informe pretende establecer la cronología de los acuerdos y las leyes que los contemplan, así como plasmar las medidas y objetivos de su alcance.

Estas reformas del sistema de pensiones se han realizado al amparo del componente 30 del Plan de Transformación, recuperación y resiliencia para guiar la ejecución de fondos europeos hasta 2023 a través del instrumento Next Generation EU.

Atendiendo a la cronología de acuerdos, en primera instancia se produjo el primer paquete de medidas de reforma del sistema en julio de 2021 con 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. Esta norma dio el curso necesario para volver a revalorizar las pensiones anualmente a razón del IPC y así garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo que extinguió el IRP del ejecutivo anterior, Índice de Revalorización de las Pensiones, que se hizo famoso por aumentar las pensiones un 0,25%, una maniobra de recorte de pensiones brutal que implicaba una merma considerable tanto en el corto como en el largo plazo en la capacidad de compra de las personas jubiladas.

Posteriormente, tuvo lugar la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, y del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

Con objeto de reducir la brecha de género en el colectivo de pensionistas, se aprobó 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 y, por último, el IV Acuerdo de Reforma que todavía espera su materialización en formato de norma.

Antes de comenzar a desarrollar las reformas acometidas en el sistema de pensiones español a lo largo de las cuatro fases que empezaron en 2021, queremos ofrecer una radiografía de la situación

actual de las pensiones contributivas a través de la evolución en la última década de sus principales datos. Para ello y como pequeña nota metodológica, decir que se ofrecen los datos hasta 2023, por ser la última anualidad completa y que se trata de todas las clases agregadas, a saber, incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y favor familiar.

Anualidad 2023	España	Canarias
Importe total de la nómina	12.009,09 millones de €	383,92 millones de €
Pensión media mensual hombres	1.442,52 €	1.240,64 €
Pensión media mensual mujeres	970,79 €	935,5 €
Número de pensionistas hombres	4.609.875	170.389
Número de pensionistas mujeres	4.493.292	158.761
Brecha de género en la pensión media percibida	Un 48,59% tendría que incrementarse la pensión media de las mujeres para equipararse a la de los hombres	Un 32,62% tendría que incrementarse la pensión media de las mujeres para equipararse a la de los hombres
Tasa de dependencia	Existen 2,29 cotizantes por pensionista	Existen 2,77 cotizantes por pensionista

Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INSS

Variaciones % 2013-2023	España	Canarias
Importe total de la nómina	54,68%	73,88%
Pensión media mensual hombres	35,39%	31,94%
Pensión media mensual mujeres	47,65%	43,33%
Número de pensionistas hombres	7,63%	22,51%
Número de pensionistas mujeres	13,47%	32,33%
Brecha de género en la pensión media percibida	-13,45%	-11,45%
Tasa de dependencia	0,30%	0,19%

Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INSS

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

Esta ley¹ modifica diversos preceptos de la Ley General de Seguridad Social pudiendo agruparse su contenido en dos bloques principales. El primero de ellos es relativo a la revalorización de las pensiones. Por su parte, el segundo de los bloques recoge diversas medidas que en conjunto pretenden actuar sobre el acceso a la pensión de jubilación a través de fórmulas voluntarias y más equitativas que favorecen un progresivo alineamiento de la edad efectiva y de la edad ordinaria de jubilación como vía para reforzar la sostenibilidad del sistema en el medio y largo plazo.

Entre las principales modificaciones y mejoras encontramos las siguientes, entre otras:

Se deroga el factor de sostenibilidad introducido por la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, y se sustituye por un nuevo mecanismo de equidad intergeneracional.

En materia de jubilación anticipada voluntaria, se revisan los coeficientes reductores aplicables, con el fin de promover la jubilación a edades más próximas a la edad legal de jubilación y favorecer las carreras de cotización más largas.

En el ámbito de la jubilación anticipada involuntaria, se amplían las causas de extinción contractual y se modifican los coeficientes reductores para hacerlos más favorables a la persona jubilada.

En materia de jubilación anticipada por razón de la actividad, se lleva a cabo una revisión del procedimiento del reconocimiento de coeficientes reductores por edad, regulándose ahora por separado estos supuestos respecto de aquellos otros en los que la anticipación de la jubilación deriva de la situación de discapacidad del trabajador.

Por lo que a la jubilación activa se refiere, en coherencia con todo lo anterior, se exige como condición para acceder a esta modalidad de jubilación el transcurso de al menos un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Se contempla la prohibición de cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa de la persona trabajadora a una edad inferior a los sesenta y ocho años así como la reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de los trabajadores que hayan cumplido sesenta y dos años de edad.

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

Nueva fórmula de revalorización pensiones

¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21652>

Reforma	Antes
<p>se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual del IPC de los doce meses previos a diciembre del año anterior. Si fuera negativo, el importe de las pensiones no variará al comienzo del año.</p>	<p>Índice de Revalorización. En ningún caso el resultado obtenido podrá dar lugar a un incremento anual de las pensiones inferior al 0,25% ni superior a la variación porcentual del IPC en el periodo anual anterior a diciembre del año t, más 0,50%</p>
Jubilación anticipada voluntaria	
Reforma	Antes
<p>Se incentiva el retraso de la jubilación anticipada voluntaria (que permite el acceso a la jubilación dos años antes de la edad ordinaria), a través de la modificación de los coeficientes reductores por anticipación de la edad de jubilación voluntaria. En la nueva normativa pasarán a ser mensuales en lugar de trimestrales. Los nuevos coeficientes resultan más ventajosos que los actuales en el caso de acreditar más de 44 años cotizados. Con periodos de cotización inferiores son también mejores con carácter general, salvo los aplicables a los meses de máxima anticipación (mes 23 y 24) o los tres meses inmediatamente anteriores a la edad de jubilación ordinaria (mes 1,2,3). La nueva regulación se aplicará gradualmente y de forma progresiva durante un plazo de 10 años a partir del 1 de enero de 2024.</p>	<p>Hasta ahora, los coeficientes reductores se aplicaban sobre la base reguladora y, a continuación, el resultado se corregía tomando el tope máximo reducido en un 0,50% por trimestre de anticipación, lo que en la práctica se traducía en penalizaciones de un máximo del 4 % sobre la pensión máxima para los supuestos de anticipación de la pensión en dos años de los trabajadores con bases reguladoras superiores al tope. Con el nuevo sistema, estas penalizaciones se endurecen de forma progresiva durante un plazo de 10 años a partir del 1 de enero de 2024.</p>
Jubilación anticipada involuntaria	
Reforma	Antes
<p>Se extiende la aplicación de esta modalidad de jubilación a nuevos supuestos (todas las modalidades de despido objetivo, extinción por movilidad geográfica, por modificación sustancial y violencia de género), siendo necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de la misma. Se establecen coeficientes reductores mensuales, en lugar de trimestrales. Se exigirá entre sus requisitos el encontrarse inscrito como demandante de empleo durante un plazo, de al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de jubilación, así como acreditar un mínimo de 33 años de cotización. Si en el momento de acogerse a la jubilación anticipada "voluntaria", el trabajador estuviera percibiendo el subsidio por desempleo durante al menos tres meses, los coeficientes reductores que se aplicarían serán los establecidos para la jubilación anticipada voluntaria.</p>	<p>No incluía los supuestos de despido objetivo, extinción por movilidad geográfica, por modificación sustancial de las condiciones de trabajo y violencia de género. Los coeficientes reductores eran trimestrales.</p>
Jubilación demorada respecto a la edad ordinaria de jubilación	
Reforma	Antes

<p>Incentivos para la empresa: Exoneración de cotizar por contingencias comunes (salvo por incapacidad temporal) y aportación por desempleo a partir del cumplimiento de la edad de jubilación que corresponda a un trabajador. Reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de los trabajadores que hayan cumplido 62 años. Incentivos para las personas trabajadoras: Se reconoce por cada año completo cotizado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a la jubilación, un complemento económico a elección: Un 4% adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión. Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado aplicando una fórmula. O una combinación de las dos anteriores.</p>	<p>Incentivo único de porcentaje adicional: Hasta veinticinco años cotizados, el 2%. Entre veinticinco y treinta y siete años cotizados, el 2,75%. A partir de treinta y siete años cotizados, el 4%.</p>
Cláusulas de jubilación forzosa	
Reforma	Antes
<p>Se prohíben las cláusulas de jubilación forzosa para trabajadores menores de 68 años y se mantienen transitoriamente las actualmente vigentes hasta los tres años posteriores a la finalización de la vigencia de los convenios colectivos que las incluyen (suscritos antes del 1 de enero de 2022). Si se establecen estas cláusulas en los convenios, a partir de los 68 años, se requerirán además las siguientes condiciones: La persona trabajadora deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora. Excepcionalmente podrán aplicarse cláusulas de jubilación forzosa a edad de jubilación ordinaria cuando la tasa de ocupación de las trabajadoras en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 % de las personas ocupadas y siempre que se cumplan varios requisitos, entre ellos la contratación simultánea de al menos una mujer de manera indefinida y a tiempo completo.</p>	<p>Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.</p>
Jubilación activa	
Reforma	Antes
<p>Solo se podrá acceder a la jubilación activa, una vez transcurrido un año desde el cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria.</p>	<p>El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación.</p>

Cláusula de salvaguarda reforma pensiones 2013	
Reforma	Antes
Se extiende de manera indefinida la salvaguarda en la aplicación de la normativa de pensiones anterior a la Reforma de las pensiones de 2013 a todas las personas que vieron extinguido su contrato antes de 1 de abril de 2013 o lo hicieron con posterioridad en virtud de despidos colectivos, convenios colectivos o acuerdos de empresa suscritos antes de esa fecha.	Esta cláusula tuvo una vigencia inicial hasta 31 de diciembre de 2018 y ha sido objeto de sucesivas ampliaciones anuales.
Financiación de la acción protectora de la Seguridad Social	
Reforma	Antes
La Ley de Presupuestos Generales del Estado contemplará anualmente una transferencia del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social para la financiación de los beneficios y exenciones en cotización a la Seguridad Social de determinados regímenes y colectivos, el coste del reconocimiento de la prestación anticipada de jubilación por aplicación de coeficientes reductores cuando no se haya previsto cotización adicional, el coste de la integración de los periodos no cotizados en la determinación de la base reguladora y de la cuantía de las prestaciones del sistema, las reducciones legalmente establecidas en la cotización a la Seguridad Social, el coste de la pensión de jubilación anticipada involuntaria en edades inferiores a la edad ordinaria de jubilación, así como el incremento de la cuantía de las prestaciones contributivas sujetas a límites de ingresos. Se fijará, todos los años, el importe de las prestaciones que serán financiadas con una transferencia del Estado a la Seguridad Social, entre las que se incluirá la prestación contributiva de nacimiento y cuidado de menor, el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, las pensiones y subsidios en favor de familiares, así como la prestación de orfandad cuando la causante hubiera fallecido como consecuencia de violencia contra la mujer.	No existía.
Mecanismo de equidad intergeneracional	
Reforma	Antes
Con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social, se establece un mecanismo cuyo funcionamiento será el siguiente: a) A partir de 2023 y a lo largo de un periodo de diez años, se fijará una cotización adicional finalista que nutrirá el fondo de reserva de la seguridad social en los siguientes términos: La cotización será de 0,6 puntos porcentuales, siguiendo la estructura actual de distribución entre	Factor de sostenibilidad

<p>empresa y trabajador. Esta cotización se mantendrá hasta 2032. b) A partir de 2032, se verificará trienalmente con la finalidad de tomar las medidas oportunas.</p>	
<p>Otros derechos que se amplían</p>	
<p>Reforma</p>	<p>Antes</p>
<p><u>Recuperación del subsidio para mayores de 52 años</u> Nueva regulación, que recuperaba la existente antes del recorte del año 2012, unido a la ampliación del derecho de acceso a dicho subsidio a las personas con contrato fijo discontinuo pactado en la reforma laboral de 2021. Recuperación de los 52 años como edad de inicio del acceso al mismo. Mantenimiento del derecho al cobro del subsidio hasta la edad ordinaria de jubilación. Prueba de rentas para su acceso solo con los ingresos de la persona trabajadora.</p> <p><u>Cotización personas becarias</u> En la reforma de pensiones de 2011 se reconoció por primera vez el derecho a cotización para personas becarias vinculadas a estudios universitarios o de formación profesional. En todos los casos, las prácticas cotizarán por las contingencias de jubilación, invalidez e IT derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Por su parte, sólo las prácticas remuneradas tendrán, además, reconocida la contingencia de IT derivada de contingencias comunes. En ningún caso se prevé la cobertura de las contingencias de desempleo, FOGASA y formación profesional, por cuanto este tipo de prácticas no suponen una relación laboral.</p> <p><u>Ampliación de la prestación por cuidado de hijas o hijos afectados por cáncer u otras enfermedades graves</u> Se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años.</p> <p><u>Equiparación pensión de viudedad para las parejas de hecho</u> Se quita el condicionante de renta y se adquiere el derecho vitalicio de cumplir con los requisitos.</p>	<p>La edad de acceso al subsidio era de 55 años. Mantenimiento del derecho al cobro del subsidio hasta la primera fecha en la que la persona trabajadora tuviera derecho de acceso a pensión de jubilación. El cómputo de rentas para su acceso era de la unidad familiar.</p> <p>El derecho no estaba extendido a todos los programas de formación vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, solo a los que tuvieran algún tipo de retribución, con el acuerdo de 2021 sí.</p> <p>Prestación hasta los 18 años.</p> <p>Tendrá derecho a la pensión de viudedad quien acreditara que sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzaron el 50% de la suma de los propios y de los del causante habidos en el mismo período. Dicho porcentaje será del 25% en el caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad.</p>

Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre

La Ley 12/2022, de 30 de junio², se crea con el objeto de potenciar la consolidación de los planes de pensiones se prevé un régimen de movilización a los planes de pensiones de empleo, en la medida en que se cumplan determinados requisitos referidos a las personas partícipes, o, en su defecto, a los planes de pensiones individuales.

Los fondos de pensiones de empleo de promoción pública contarán con las siguientes características:

- Actuará como entidad promotora pública la Comisión Promotora y de Seguimiento como órgano colegiado conformado por miembros de la Administración General del Estado.
- Podrán integrarse en estos fondos los planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación que así lo establezcan en sus especificaciones y los planes de pensiones de empleo simplificados.
- Serán administrados por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria y bajo la supervisión de una única Comisión de Control Especial para todos los fondos de pensiones de promoción pública abiertos
- Los activos de los fondos de pensiones serán invertidos exclusivamente en interés de las personas partícipes y beneficiarias tomando en cuenta la rentabilidad, el riesgo y el impacto social de las inversiones.
- Para garantizar la operatividad entre gestoras y depositarias, la normalización y calidad de los procesos, la agilidad de las operaciones y la accesibilidad de la información a empresas, personas partícipes y beneficiarias se utilizará una plataforma digital común.

Se modifican diversas normas, entre otras:

- Tanto el IRPF como el Impuesto sobre Patrimonio con el fin de, por un lado, crear un nuevo límite de reducción en la base imponible por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social, adicional al límite general de 1.500 euros anuales. Y por otro, equiparar el tratamiento fiscal de los productos paneuropeos de pensiones individuales al de los planes de pensiones.
- Creación de una tasa por el examen de la documentación necesaria para la verificación del cumplimiento de los requisitos para la aprobación de la utilización de modelos internos y parámetros específicos en el cálculo del capital de solvencia obligatorio de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-10852>

- Se contempla el establecimiento de una reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social respecto de los importes de las contribuciones empresariales a los planes de pensiones de empleo.
- Se modifica el IS para incorporar una deducción en la cuota íntegra del 10% por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial imputadas a favor de los/as trabajadores/as.

Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre

Fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos

Reforma	Antes
<p>Se constituyen como herramienta de ahorro complementario y colectivo para la jubilación. Serán promovidos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través de la Comisión Promotora y de Seguimiento creada a tal efecto.</p> <p>Podrán integrarse en los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos los planes de pensiones de empleo de las siguientes modalidades:</p> <p>a) Los planes de pensiones de empleo simplificados.</p> <p>b) Los planes de pensiones de empleo de aportación definida para la contingencia de jubilación.</p> <p>Serán administrados por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria y bajo la supervisión de la Comisión de Control Especial, que estará compuesta por trece miembros nombrados por la Comisión Promotora y de Seguimiento. Con una periodicidad máxima de tres años, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) convocará un procedimiento abierto para seleccionar a las entidades gestoras de fondos de pensiones y para la constitución y gestión de nuevos fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos. Podrán ser entidades depositarias de fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos las entidades que reúnan los requisitos establecidos en la ley.</p> <p>Los activos de los fondos de pensiones serán invertidos tomando en consideración la rentabilidad, el riesgo y el impacto social y medioambiental de las inversiones.</p>	<p>Se añade en nuevo Capítulo XI a la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, para ello.</p>

Planes de pensiones de empleo simplificados

Reforma	Antes
<p>Tendrán la consideración de planes de pensiones de empleo simplificados las siguientes modalidades:</p> <p>1. Planes de pensiones de empleo promovidos por las empresas incluidas en los acuerdos colectivos de carácter sectorial.</p>	<p>Se añade en nuevo Capítulo XII a la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, para ello.</p>

<p>2. Planes de pensiones de empleo del sector público promovidos por las Administraciones públicas, incluidas las Corporaciones Locales, las entidades y organismos de ellas dependientes, que instrumenten compromisos por pensiones en favor del personal a su servicio.</p> <p>3. Planes de pensiones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, promovidos por las asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, por sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social, en los que sus personas partícipes exclusivamente sean personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos.</p> <p>4. Planes de pensiones de socios y socias trabajadoras y de socios de trabajo de sociedades cooperativas y laborales.</p> <p>También se creará la Comisión de control de los planes de pensiones simplificados.</p> <p>Los planes de pensiones simplificados pueden integrarse en un fondo de pensiones de empleo de promoción pública abierto o en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada de su elección.</p> <p>Las especificaciones del plan de pensiones de empleo simplificado serán comunes para todas las empresas o entidades integradas en el mismo. Además, deberán incorporar un anexo normalizado por cada empresa o entidad integrada en el plan que contendrá las condiciones particulares relativas a las aportaciones y contribuciones, sin que los anexos puedan contener cláusulas que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las condiciones generales contenidas en las especificaciones del plan.</p> <p>Las especificaciones del plan de pensiones de empleo simplificado serán comunes para todas las empresas o entidades integradas en el mismo. Además, deberán incorporar un anexo normalizado por cada empresa o entidad integrada en el plan que contendrá las condiciones particulares relativas a las aportaciones y contribuciones, sin que los anexos puedan contener cláusulas que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las condiciones generales contenidas en las especificaciones del plan.</p>	
Nuevos incentivos y ventajas fiscales	
Reforma	Antes
<p>Se modifica la normativa del IRPF al objeto de crear un nuevo límite de 4.250 euros anuales de reducción en la base imponible por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social, adicional al límite general de 1.500 euros anuales, y aplicable a las aportaciones a los planes de pensiones de empleo simplificados de trabajadores por cuenta propia o autónomos.</p>	<p>Se modifica la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.</p>

<p>Se modifica el límite de 8.500 euros anuales de reducción en la base imponible por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social, adicional al límite general de 1.500 euros anuales, cuando el incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social, siendo ahora de aplicación unos coeficientes en función del importe anual de la contribución.</p> <p>Se crea una nueva deducción en el Impuesto sobre Sociedades por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial. Para personas trabajadoras con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000€, el importe de la deducción será del 10% de las contribuciones empresariales imputadas. Para personas trabajadoras con retribuciones brutas anuales iguales o superiores a 27.000€, la deducción del 10% se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales que correspondan al importe de las retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000€.</p>	
<p>Reducción en las cotizaciones a la Seguridad Social</p>	
<p>Reforma</p>	<p>Antes</p>
<p>Con efectos de 01.01.23 podrá aplicarse reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, por el incremento en la cuota que derive de la aportación empresarial satisfecha mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, con un límite de hasta el importe resultante de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes</p>	<p>Nueva DA al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.</p>

Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad

Esta ley tiene como finalidad de regenerar el mecanismo de cotización de las personas autónomas y tratar de equipararlas a las de las personas trabajadoras por cuenta ajena. Esta mejora sustancial significa cotizar a razón de sus rendimientos en vez de cómo lo hacían con anterioridad a la norma que simplemente cotizaban con una cuota mensual según la preferencia de base de cotización por parte de la persona trabajadora. Además, le ley también reconoce la prestación por cese de actividad parcialmente y compatible con trabajar por cuenta ajena. La implantación de este nuevo sistema se diseñó de manera gradual, con horizonte temporal de 9 años entrando en vigor en enero

de 2023. La cuota mensual de cotización se determina basándose en los rendimientos anuales reales estimados netos (ingresos-gastos) y se aplica el IRPF además de otra deducción genérica. Posteriormente, se regularizan las cantidades una vez haya finalizado el ejercicio fiscal y conocidos los ingresos verdaderos en la declaración de la renta. Aparte de la prestación por cese de actividad, introduce mejoras en materia de conciliación, fiscalidad y otras bonificaciones, entre otras:

- **Bonificaciones en la base de cotización:** Se mantuvieron las existentes y se añaden las de cuidado de menores afectados por enfermedad grave.
- **Cobertura de contingencias:** Se introducen mejoras como incorporación al mecanismo RED, un tipo de ERTE contemplado en la última reforma laboral a raíz de la pandemia y que se activa por acuerdo del Consejo de Ministros. Se distinguen dos modalidades de crisis, sectoriales y cíclicas.
- **Cobertura de la incapacidad temporal** sin obligatoriedad de cotización en determinados supuestos.

Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad	
Cotización por rendimientos netos reales	
Reforma	Antes
La cuota mensual de cotización basa en los rendimientos reales estimados netos (ingresos-gastos). En los tramos bajos se paga menos y si está en los altos pagará más. Cálculo: se incluyen todos los rendimientos obtenidos en el ejercicio de sus actividades y se aplican el IRPF: ingresos – gastos necesarios para su obtención. La cifra resultante está sujeta a deducción más del 7% por gastos genéricos (3% para los autónomos societarios). Los ingresos y gastos son estimados, al final del ejercicio fiscal se someten a regulación a favor o en contra de la persona interesada. En consecuencia las bases de cotización son provisionales.	La persona escogía su cuota según sus preferencias sin relación con los ingresos.
Cese de actividad	
Reforma	Antes
Si se produce reducción de actividad con al menos el 60% de la jornada o suspensión temporal de las personas trabajadoras en la empresa con reducción de ingresos, se puede acceder a la prestación por cese de actividad parcial. Para las personas trabajadoras por cuenta propia no tengan asalariadas/os, se incluye el mantenimiento de deudas durante dos trimestres consecutivos con	El cobro de la prestación por cese era solamente en caso de cese total de actividad.

<p>acreedores (salvo AAPP) que impliquen reducción de ingresos ordinarios o ventas del 60 % registrado en los mismos periodos del año anterior. Como requisito, los rendimientos netos mensuales de la persona autónoma durante esos periodos, sean inferiores al SMI o la de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.</p> <p>La prestación por cese de actividad (tanto total como parcial) será compatible con la percepción de la remuneración por el trabajo por cuenta ajena según condiciones. El requisito en este caso es que en los 4 meses anteriores al nacimiento del derecho, la media mensual de ingresos sea inferior al importe del salario mínimo interprofesional vigente.</p>	
<p>Cobertura incapacidad temporal y mecanismo RED</p>	
<p>Reforma</p>	<p>Antes</p>
<p>Inclusión de las personas trabajadoras por cuenta propia en el Mecanismo RED. Las prestaciones varían en función del tipo de crisis (sectorial o cíclica) pero en ambas situaciones incluyen una prestación económica para la persona trabajadora y un porcentaje de la cotización a la Seguridad Social, el resto será a cargo de la entidad gestora.</p>	<p>El mecanismo RED como instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo activado por el Consejo de Ministros (reforma laboral 2022), permitía solamente a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo. Este tipo de ERTE se permite en dos tesituras: crisis sectoriales o cíclicas, las últimas afectan a la economía en su conjunto</p>
<p>Bonificaciones en la cotización</p>	
<p>Reforma</p>	<p>Antes</p>
<p>Bonificaciones a la Cotización por razones de conciliación establecidas con anterioridad y se mejoran en algunos casos.</p> <p>En el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se bonifica el 100% de la base media resultante de las 12 cuotas previas al disfrute de la misma, salvo el caso de menos de 12 meses de alta que se aplica otro cálculo. La cuantía de la bonificación no será objeto de modificación como consecuencia de la regularización de las bases de cotización provisionales.</p> <p>En el caso de personas que disfrutaran de la prestación por cuidado de menor afectado/a enfermedad grave tendrán una bonificación del 75% de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que inicie esta bonificación, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos.</p>	<p>Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo vigente hasta el 1 de enero de 2023.</p> <p>En el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se bonifica el 100% de la base de cotización.</p> <p>No existía la bonificación del 75% por cuidado de menor afectado/a por enfermedad grave para quienes cobraran la prestación correspondiente.</p>

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

Este RDL pertenece a la segunda parte de la reforma de las pensiones,

- Su aplicación beneficia especialmente a aquellas personas con cotizaciones irregulares, jóvenes y mujeres, reduciendo de esta manera la brecha de género. Las principales novedades de esta reforma de pensiones son:
- Aumentar progresivamente las bases máximas de cotización. Se irán actualizando anualmente en función del porcentaje que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas la cual se fijará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- Cotización adicional de solidaridad. Se aplicará a partir del 1 de enero de 2025 para aquellas cotizaciones que superen las bases máximas de cotización.
- Cotización finalista del mecanismo de equidad intergeneracional (IMEI):

Favorecerá especialmente a los jóvenes en vista a las cotizaciones a la jubilación. La cotización será del 1,2% (1% la empresa y 0,2% la persona trabajadora). Entró en vigor el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2050, conforme a una escala. En 2023 el IMEI es del 0,6% y a partir de este año crecerá una décima hasta alcanzar el 1,2% en 2029. (0,5% a cargo de la empresa y el 0,1% la persona trabajadora).

- **Pensión mínima para mayores de 65 años con cónyuge a cargo establecida por encima del umbral de la pobreza para dos personas adultas.**
- Nuevos cálculos de la pensión de jubilación. Que permite escoger el cálculo de la pensión de jubilación entre la actual (últimos 25 años de cotización) y otra que beneficia más a las personas trabajadoras que han tenido distintos periodos de cotización (que podrán excluir del cálculo los 24 peores meses de los últimos 29 años), esto se aplicará de forma progresiva. Entrarán en vigor el 1 de enero de 2026. Igualmente tendrá un periodo transitorio que finalizará en 2038. Hasta entonces, se aplicará la mejor de las dos opciones entre lo anterior y lo nuevo que introduce la norma. A partir de 2044 se aplicará la opción del RDL.
- Se aumenta la base reguladora en cotizaciones con lagunas, por ejemplo, en mujeres con 48 periodos de cotización en el limbo o inexistentes y personas autónomas con lagunas.
- Cómputo de los periodos de cotización. A partir del 1 de octubre de 2023, se equiparon las cotizaciones de las personas trabajadoras con jornadas parciales a las jornadas completas. Lo que las beneficiará para obtener los periodos de cotización necesarios para tener

derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor.

- **Incorporar al alumnado en prácticas dentro del sistema cotizando:** Medida que entró en vigor en enero de 2023. Las prácticas realizadas por alumnado de la universidad o formación profesional destinadas a obtener las titulaciones que procedan se incluirán en el Régimen General de la Seguridad Social salvo que se presten en régimen de formación profesional intensiva.
- Prórroga de los procesos de incapacidad temporal (IT). Se tendrán por prorrogados los procesos de IT que no hayan recibido el alta médica tras agotar los 365 días. El pago de la prestación de Incapacidad Temporal en este periodo seguirá siendo en la modalidad de pago delegado hasta que concurra alguna de estas circunstancias:
 - Ocurra el alta médica por cualquier hecho que la genere.
 - Hasta el último día del mes en el que el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) emita alta con propuesta de Incapacidad Permanente.
 - Cuando se cumplan como máximo 545 días del proceso incluyendo las recaídas.

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	
Aumento progresivo bases máximas de cotización	
Reforma	Antes
Desde 2024 y hasta 2050 se fijarán los topes máximos vía Presupuestos Generales del Estado aumentando 1,2%. Cada 5 años <u>vía diálogo social</u> se evaluará el impacto de la subida de la base máxima. A partir de 2051 y hasta 2065, se incrementarán en porcentajes ya fijados.	Se fijaban sin el aumento del 1,2%
Cotización adicional de solidaridad	
Reforma	Antes
Para quienes superen la base máxima de cotización por cuenta ajena se les somete a una cuota adicional. La cuota de solidaridad será el resultado de aplicar un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento; el tipo del 6 por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento; y el tipo del 7 por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.	Sin redacción anterior.

Cómputo de los periodos de Cotización	
Reforma	Antes
A efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, 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.	Se calculaba mediante un coeficiente de parcialidad que representaba el número de días trabajados.
Pensión mínima establecida	
Reforma	Antes
Desde 2027, ninguna pensión de jubilación contributiva para persona mayor de 65 años con cónyuge a cargo, tras su revalorización no podrá ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos personas adultas. El cálculo de referencia multiplicar por 1,5 el umbral de la pobreza correspondiente a un hogar unipersonal según la ECV ³ .	Sin redacción anterior
Prórroga de los procesos de incapacidad temporal (IT)	
Reforma	Antes
Se modifican las competencias de los procedimientos y se otorga más flexibilidad al mecanismo. Después de 365 días sin alta médica, se entiende prorrogada la baja por IT hasta 180 después.	Agotados los 365 días de baja por IT, el INSS es el único competente para reconocer la prórroga.

IV Acuerdos

Aunque esta fase todavía está esperando su materialización en formato de norma, se ha alcanzado el acuerdo por la vía de la concertación social el 24 de julio del presente año entre el Gobierno las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME (éstas no han sido siempre partes firmantes en el proceso) y las organizaciones sindicales CCOO y UGT. El pacto contiene las ulteriores medidas:

1. Mejoras de los incentivos en la jubilación demorada.

A partir del segundo año de demora de la pensión de jubilación, el incentivo regulado en el artículo 210 LGSS se incrementará en un 2%, o su equivalente en caso de cobro a tanto alzado o mixto, por cada período de demora superior a seis meses e inferior a un año.

³ Encuesta de Condiciones de Vida

2. Mejoras en la regulación de la jubilación activa.

Se elimina el requisito que exige contar con la carrera completa de cotización para tener acceso a la jubilación activa y reconoce la compatibilidad de la jubilación activa con los incentivos de demora.

El porcentaje de compatibilidad de la pensión con el mantenimiento de la actividad se incrementará en función de la demora en el acceso a la jubilación:

1 año: 45% de pensión

2 años: 55%

3 años: 65%

4 años: 80%

5 años: 100%

Para personas autónomas, el porcentaje inicial de compatibilidad de la pensión será del 75% en el supuesto de que de que la actividad se realice por cuenta propia y se acredite tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido con una antigüedad mínima de 18 meses; o si se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa.

Estos porcentajes se incrementarán 5 puntos porcentuales por cada 12 meses de actividad profesional ininterrumpida.

3. Nueva regulación de la jubilación flexible.

El Gobierno dispone de seis meses para revisar la regulación de la jubilación flexible contenida en el Real Decreto 1132/2002 con el fin de incentivar el acceso a esta modalidad de pensión de los trabajadores asalariados, mejorando el porcentaje de pensión a percibir.

4. Regulación parcial y prolongación de la regulación aplicable a la industria manufacturera.

La jubilación parcial podrá ser efectiva tres años antes de la ordinaria, siempre que haya contrato de relevo. La contratación del relevista será indefinida y a tiempo completo, y deberá mantenerse durante al menos los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. Los trabajadores fijos discontinuos podrán formar parte del proceso de relevo.

Se extiende la regulación aplicable a la industria manufacturera (Disposición Transitoria 4ª.6) a las pensiones causadas antes del 1 de enero de 2.030 con los siguientes ajustes:

La cotización de la empresa y del jubilado parcial se incrementará progresivamente en los siguientes términos: 40% en 2025; 50% en 2026; 60% en 2027; 70% en 2028 y 80% en 2029.

El porcentaje de trabajadores con contrato indefinido en la plantilla alcanzará al menos el 75%.

Se aplicará el mismo régimen de acumulación de jornada previsto para la jubilación parcial general.

5. Coeficientes reductores para ocupaciones especiales en penosidad o peligrosidad.

Se establece un nuevo procedimiento para el reconocimiento de coeficientes reductores, solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo, que permitan rebajar la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación respecto de aquellos trabajos que sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad (modificación del Real Decreto 1698/2011). Se añade como sujeto legitimado a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social que podrá actuar de oficio.

6. Fijos discontinuos

Se recupera el coeficiente multiplicador del 1,5 a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia en el caso de los trabajadores fijos-discontinuos.

7. Medidas para mejorar la gestión de la incapacidad temporal y favorecer la recuperación de las personas trabajadoras

Se contemplan dos tipos de actuaciones.

- Primero, impulsar un mejor aprovechamiento de los medios asistenciales de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social en los procesos traumatológicos, listados en un anexo, acelerando los diagnósticos y los tratamientos.

Para ello, el Ministerio de Inclusión, Seguridad y Migraciones y los interlocutores sociales acuerdan promover la celebración de convenios de colaboración a suscribir entre la Consejería de Sanidad de cada una de las Comunidades Autónomas, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la autorización de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por los que las mutuas ponen a disposición sus recursos humanos y materiales con el fin de mejorar la salud de las personas trabajadoras y evitar la prolongación innecesaria de los procesos.

Se acuerda así mismo el modelo de Convenio al que se ajustarán los convenios de colaboración con las diferentes CCAA.

- Segundo, se creará a través de una Disposición Adicional en la Ley General de Seguridad Social una Comisión de seguimiento a nivel estatal –compuesta por el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal para:
 - La vigilancia y el control de la ejecución de los convenios de los servicios públicos de salud con las mutuas para evaluar el funcionamiento operativo de los mismos, estudiar y proponer la adopción de medidas necesarias para mejorar su efectividad e impulsar su aplicación.
 - Analizar la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos; estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de incapacidad temporal.
 - Establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

8. Los Bonus

Es un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

Se acuerda levantar la suspensión establecida desde 2019 del incentivo a las empresas que disminuyan de manera considerable la siniestralidad y se acuerda un nuevo sistema basado en la evolución de la siniestralidad que exige la realización de inversiones en materia de prevención para su reconocimiento.

Postura Sindical

El primero de los acuerdos, firmados en 2021, dio lugar al hashtag #pensionesconfuturo. Fue principalmente un éxito por derogar la reforma anterior de 2013 que sometía a las pensiones a una estrechez sistemática y continuada del poder adquisitivo de futuros pensionistas. Supuso una mejora considerable de los derechos en la jubilación, más allá del poder adquisitivo. Incluyó nuevos derechos como la cotización de las personas becarias y el derecho a pensión en caso de parejas de hecho. En el caso de la jubilación demorada, esta primera fase de la reforma propicia que el coeficiente adicional del 4% o el 2% según sea el caso, se pueda cobrar en un pago único. A este respecto, CCOO recomendaba que no fuera aplicable esa fórmula porque implicaría que se cobrara entre un 10 y un 65% menos según el caso, que si fuera percibido de manera vitalicia. Pese a los hitos alcanzados en esta primera fase, quedaban pendientes aún otros asuntos de vital importancia como reforzar la garantía de la suficiencia del sistema, iniciada en la primera fase con el compromiso

de asignar el 2% del PIB vía Presupuestos Generales del Estado. De ahí, que la segunda fase, con el acuerdo de 2023 nuevamente en el marco del diálogo social, convirtiera el proceso iniciado como uno de los más importantes de nuestro país, porque se consigue aquí aumentar los ingresos, las bases máximas y reducir la brecha de género sin recortar las pensiones y se traslada al Mecanismo de Responsabilidad Intergeneracional, el MEI, la responsabilidad de dotar el Fondo de Reserva a futuro para no tener que realizar recortes y así eliminar la incertidumbre sobre la suficiencia del sistema.

Respecto al último acuerdo, CCOO destaca que *“culmina la reforma de pensiones iniciada en 2021 con una legislación mejorada del modelo de jubilación gradual y flexible, reconociendo más derechos de jubilación parcial, un nuevo reglamento para la jubilación anticipada por trabajos penosos y nuevos incentivos para la compatibilidad de trabajo y pensión. Además de las relativas a pensiones, el acuerdo incorpora medidas como la recuperación del coeficiente multiplicador del 1,5 para mejorar los periodos de cotización de las personas con contrato fijo-discontinuo, entre otras materias.”*

Para saber más...

Normativa aplicable

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.

Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

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.

CCOO

<https://www.ccoo.es/07484dffcbad683d08da852108f122c9000001.pdf>

<https://www.ccoo.es/8ea8a1749c6de3ce78a7758a7b671aaf000001.pdf>

[https://www.ccoo.es/noticia:701499--El Acuerdo de dialogo social mejora la jubilacion parcial y la calidad del empleo de las personas relevistas&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95](https://www.ccoo.es/noticia:701499--El-Acuerdo-de-dialogo-social-mejora-la-jubilacion-parcial-y-la-calidad-del-empleo-de-las-personas-relevistas&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95)

Webs de interés

<https://revista.seg-social.es/-/aniversario-acuerdo-pensiones>

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 16 de agosto de 2024