

ARGUMENTARIO SOBRE EL ACUERDO DE LA PRIMERA PARTE DE LA REFORMA DE PENSIONES

CALENDARIZACIÓN DE LAS REFORMAS

La reforma de las pensiones (exigida por Europa y parte del Plan de Recuperación) se desarrollará en 3 proyectos de Ley diferentes:

1. El Acuerdo actual, con fecha límite 31-12-2021.
2. Cotización por ingresos reales de los autónomos. Fecha límite junio 2022.
3. Resto de reformas. Fecha límite 31-12-2022.

IDEAS FUERZA DEL PROCESO NEGOCIADOR

1. Encorsetamiento de la negociación por el mandato de los partidos políticos a través de las recomendaciones del Pacto Toledo, tanto en los temas a tratar como en las soluciones a los mismos.
2. Responsabilidad de los interlocutores sociales con el mandato de Europa vinculado a la liberación de los fondos europeos.
3. Compromiso de las organizaciones empresariales con el Sistema de pensiones, por ser un elemento de cohesión social indispensable, cuya preservación depende de la confianza y la solidaridad intergeneracional. La certidumbre es un elemento imprescindible para combatir la economía sumergida y sus efectos.
4. Mediante el diálogo social tripartito se recuperan los necesarios consensos entre el Gobierno y los principales sostenedores del Sistema, empresas y personas trabajadoras, a través de sus legítimos representantes, como garantía de la viabilidad y aplicabilidad de las reformas.
5. Los principios que han guiado el Acuerdo son la sostenibilidad financiera y social del Sistema y la equidad. Así, la separación de fuentes contribuye a la sostenibilidad financiera y a que las cotizaciones sociales se destinen a su verdadera finalidad: las prestaciones contributivas. Asimismo, la sustitución del factor de sostenibilidad por un factor de equidad intergeneracional contribuirá a repartir los costes derivados principalmente del reto demográfico.
6. La sostenibilidad del Sistema de pensiones depende del número de cotizantes y de la fortaleza del mercado laboral. Para ello es imprescindible un entorno normativo flexible que garantice la creación y el mantenimiento del empleo y la adaptabilidad de las empresas y de los trabajadores, a través de la formación y la recualificación permanente.
7. En un contexto de presión demográfica, a un año del comienzo de la jubilación de los baby Boomers, con una esperanza de vida creciente, la sostenibilidad del Sistema exige la prolongación de la vida activa. Para lograr ese objetivo se requiere un mayor apoyo a la creación y mantenimiento del empleo, más aún en un entorno como el actual en el que tanto el talento senior como la diversidad etaria resultan valores imprescindibles para la competitividad de las empresas.

8. Los acuerdos alcanzados se articulan en torno a tres ejes dirigidos a consolidar un mercado laboral sostenible, inclusivo y diverso:

1. Talento Senior.

- Incentivos para retrasar la decisión de jubilarse anticipadamente, salvaguardando los procesos de reestructuración y adecuación empresarial a las nuevas realidades económicas.
- Se incentiva y estimula el mantenimiento y la contratación de los trabajadores senior, mediante la articulación de una política activa de apoyo al coste laboral asociado a los procesos de IT de los mayores de 62 años.
- Se eliminan trabas para el mantenimiento de la vida activa en todas las modalidades de jubilación.

2. Compromiso con una sociedad igualitaria.

- A través de mecanismos que impulsan la participación de las mujeres en sectores de actividad tradicionalmente masculinos, como es la cláusula de jubilación forzosa.

3. Apuesta por la protección social de los jóvenes.

Incorporación de los jóvenes en el Sistema de la Seguridad Social desde su primer contacto con la empresa a través de las prácticas formativas y académicas.