

barricada de papel

Barricada de Papel nº77, Tercera Época.

28 de febrero de 2025

La nueva ley de pensiones de 2025:



La reciente reforma del sistema de pensiones aprobada en enero de 2025, junto con las propuestas adicionales presentadas en febrero del mismo año, suponen un nuevo capítulo en la larga historia de transformaciones que ha experimentado la seguridad social en España. Estas modificaciones, presentadas por el gobierno como avances hacia la sostenibilidad del sistema, merecen un análisis profundo y crítico desde la perspectiva de las personas trabajadoras y jubiladas.

Contexto histórico: Décadas de reformas y recortes

Para comprender el alcance de la nueva ley, es fundamental revisar el camino recorrido en las últimas décadas. Desde principios del siglo XXI, hemos sido testigos de sucesivas reformas que, bajo el pretexto de garantizar la viabilidad del sistema, han ido erosionando los derechos de las y los pensionistas y endureciendo las condiciones de acceso a una jubilación digna.

La reforma de 2011: El primer gran golpe

La reforma de 2011 marcó un punto de inflexión en la historia reciente de las pensiones en España. Entre sus medidas más controvertidas destacaron:

- El aumento progresivo de la edad de jubilación de 65 a 67 años.
- La ampliación del periodo de cálculo de la pensión de 15 a 25 años.
- El endurecimiento de los requisitos para acceder a la jubilación anticipada.

Estas medidas supusieron un retroceso significativo en los derechos adquiridos por la clase trabajadora a lo largo de décadas de lucha sindical y social.

La reforma de 2013: Profundizando en los recortes

Apenas dos años después, el gobierno de Mariano Rajoy impulsó una nueva reforma que introdujo dos mecanismos especialmente perniciosos:

1. **El Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP):** Este índice desvinculaba la subida anual de las pensiones del IPC, estableciendo un suelo del 0,25% y un techo del IPC más 0,5%. En la práctica, esto se tradujo en años de pérdida de poder adquisitivo para las y los pensionistas.
2. **El Factor de Sostenibilidad (FS):** Este mecanismo, que finalmente no llegó a aplicarse, pretendía ajustar la cuantía inicial de las pensiones de jubilación en función de la evolución de la esperanza de vida.

La reforma de 2025: Un paso más hacia el desmantelamiento del sistema público

La ley aprobada en enero de 2025 se presenta como una solución a los problemas de sostenibilidad del sistema, pero un análisis detallado revela que continúa en la línea de las reformas anteriores, introduciendo cambios que afectarán negativamente a las futuras generaciones de pensionistas.

Principales novedades de la reforma

1. **Modificación del cálculo de la pensión:** A partir de 2026, se introduce un sistema dual para el cálculo de la pensión inicial. Las personas trabajadoras podrán elegir entre:
 - El sistema actual, basado en los últimos 25 años cotizados.
 - Un nuevo modelo que toma los 27 mejores años de cotización de los últimos 29.

Esta medida, aunque se presenta como una opción favorable, en realidad puede suponer una reducción de la pensión para muchas personas, especialmente aquellas con carreras laborales irregulares o afectadas por periodos de desempleo o precariedad.

2. **Incentivos para retrasar la jubilación:** Se introducen bonificaciones para quienes decidan prolongar su vida laboral más allá de la edad legal de jubilación. Aunque se presenta como una opción voluntaria, en la práctica supone una presión para que las personas trabajadoras permanezcan más tiempo en activo, posponiendo su merecido descanso.

Este tipo de medidas ignoran una realidad fundamental: el impacto desigual de la esperanza de vida según la clase social. Las clases trabajadoras, expuestas a condiciones laborales más duras y a mayores niveles de estrés, tienen una esperanza de vida menor en comparación con quienes han desempeñado profesiones liberales o pertenecen a sectores con mejores condiciones

económicas. Por lo tanto, incentivar el retraso de la jubilación sin considerar estas diferencias perpetúa una injusticia estructural, castigando a quienes han soportado las condiciones más adversas durante su vida laboral.

3. **Cambios en la jubilación parcial:** Se permite adelantar la jubilación parcial hasta tres años antes de la edad ordinaria, pero se endurecen las condiciones para el contrato de relevo, que ahora deberá ser indefinido y a tiempo completo. Esta medida, aunque aparentemente positiva, puede dificultar el acceso a esta modalidad de jubilación.
4. **Introducción de la "cuota de solidaridad":** Se establece una nueva cotización adicional para los salarios que superen la base máxima de cotización. Esta medida se justifica bajo el principio de solidaridad en el sistema de pensiones, que busca garantizar su sostenibilidad a largo plazo. Sin embargo, el actual modelo deja abierta una brecha significativa entre las contribuciones y las prestaciones que debe ser corregida progresivamente.

En lugar de suponer únicamente un aumento de la presión fiscal sobre quienes tienen mayores ingresos, sería necesario acompañar esta medida con una revisión integral del sistema para garantizar que el esfuerzo contributivo adicional se traduzca en una mejora real en las pensiones futuras y en una reducción de las desigualdades existentes.

Aumento del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI):

La cotización destinada al fondo de reserva de las pensiones se incrementa al 0,8% en 2025, con previsión de alcanzar el 1,2% en 2029. Este aumento supone una carga adicional para las personas y empresas, sin que se garantice una mejora real en las prestaciones futuras.

Nuevas disposiciones sobre la jubilación a los 72 años

En febrero de 2025, el PSOE presentó una propuesta adicional que plantea modificaciones significativas en la edad de jubilación del personal público:

- Se propone extender la edad máxima de jubilación forzosa del personal público de 70 a 72 años.
- Esta extensión sería voluntaria para aquellos funcionarios que deseen seguir trabajando una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación.



Sin embargo, esta medida puede generar graves perjuicios en la administración pública. A partir de cierta edad, el deterioro físico y cognitivo es un factor a considerar, lo que podría traducirse en un aumento de bajas médicas, un ritmo de trabajo más lento y una menor agilidad en la toma de decisiones. Esto afectaría directamente al funcionamiento de los servicios públicos, reduciendo su eficiencia.

Además, permitir la permanencia de funcionarios hasta los 72 años obstaculiza la entrada de nuevas generaciones a la administración. En un contexto de alta precariedad laboral y elevado desempleo juvenil, esta decisión dificulta el acceso de profesionales jóvenes con mejor formación y nuevas ideas, ralentizando la renovación del sector público.

Otro argumento utilizado para justificar esta reforma es el de la "mayor experiencia" de quienes permanecen más tiempo en activo. Sin embargo, no se debe confundir experiencia con rutina. Quienes llevan décadas en un puesto pueden haber adquirido conocimientos valiosos, pero también pueden haber quedado anclados en prácticas obsoletas que no responden a las necesidades actuales. La formación continua y la incorporación de nuevas generaciones son clave para un servicio público eficaz y adaptado a los desafíos del presente.

En lugar de ampliar la edad de jubilación, sería más beneficioso implementar mecanismos que permitan una transición ordenada del conocimiento entre generaciones, garantizando al mismo tiempo oportunidades laborales para la juventud y un relevo generacional que fortalezca la administración pública.

Carácter voluntario de la medida

Es crucial enfatizar que esta propuesta mantiene el carácter voluntario de la extensión laboral:

- Los funcionarios podrían optar por prolongar su vida laboral hasta los 72 años si así lo desean.
- No se trata de una medida obligatoria, sino de una opción adicional para quienes quieran continuar en activo.



A pesar de su carácter voluntario, esta medida podría tener consecuencias negativas en la administración pública. A edades avanzadas, el deterioro físico y cognitivo es un factor que no puede ser ignorado, lo que puede derivar en un incremento de bajas médicas, una ralentización en la ejecución de tareas y una menor capacidad de adaptación a los cambios administrativos y tecnológicos.

Además, la prolongación de la vida laboral en el sector público limita las oportunidades de acceso para nuevas generaciones, que cuentan con mejor formación, nuevas ideas y un enfoque más adaptado a los desafíos actuales de la administración. Esta situación puede generar un bloqueo en la renovación de los equipos de trabajo, afectando la eficiencia y dinamismo del sector.

Por otro lado, la idea de que los funcionarios mayores aportan mayor experiencia debe ser analizada con cautela. Si bien la experiencia es un valor importante, no debe confundirse con la simple acumulación de

rutinas establecidas a lo largo de los años. La capacidad de innovación, la adaptación a nuevas herramientas y métodos, y la integración de perspectivas frescas son elementos clave para una administración pública eficiente. En este sentido, prolongar la edad de jubilación sin una estrategia clara para equilibrar la renovación del sector puede generar más inconvenientes que beneficios.



Intencionalidad de la reforma

La intencionalidad detrás de esta propuesta se centra en varios aspectos, aunque muchos de ellos pueden ser cuestionados desde una perspectiva crítica:

1. Igualar condiciones con el sector privado:

Se argumenta que el objetivo principal es equiparar las opciones del personal público con las del sector privado en cuanto a la transición entre la vida laboral activa y el retiro. Sin embargo, esto es una falacia. ¿Quiénes realmente se jubilan tarde en la empresa privada? En su mayoría, altos directivos y empresarios que no desean traspasar su patrimonio. No es comparable su situación con la de la mayoría del personal público, ni sus condiciones salariales son equiparables a las de los empleados de menor rango en la administración pública.

1. Transferencia de conocimientos:

Se plantea que esta medida facilitará el traspaso de experiencia y conocimientos entre generaciones dentro de la administración pública. Sin embargo, este argumento es cuestionable, ya que la experiencia que pueden transmitir quienes han trabajado hasta los 72 años es la misma que podrían haber compartido a los 70. No existe una justificación sólida para que dos años adicionales supongan una diferencia significativa en este aspecto.

1. Aliviar la carga del sistema de pensiones:

Se sugiere que esta medida reducirá la presión financiera sobre el sistema de pensiones al mantener a más trabajadores en activo por más tiempo. No obstante, esta justificación se alinea con el discurso del gobierno sin una base concreta. ¿En qué porcentaje real se rebajará la carga sobre el

sistema y durante cuánto tiempo? Sin datos verificables, este argumento se convierte en una afirmación vacía que perpetúa un problema estructural sin ofrecer soluciones efectivas a largo plazo.

1. Flexibilidad laboral:

Se presenta como una opción que brinda mayor flexibilidad a los funcionarios para decidir sobre su vida laboral en edades avanzadas. Sin embargo, en la práctica, esta medida puede convertirse en una obligación disfrazada. Con un alto porcentaje de paro juvenil y un acceso cada vez más tardío a la función pública, muchas personas se verán forzadas a prolongar su vida laboral no por elección, sino por necesidad. En este sentido, lejos de ser una medida que fomente la libertad de decisión, puede terminar siendo una trampa que perpetúe la precariedad y la inestabilidad laboral.

1. Respuesta a demandas sectoriales:

Se argumenta que esta propuesta responde a las solicitudes de ciertos colectivos profesionales, como médicos, jueces o profesores universitarios, que han expresado su deseo de prolongar su vida laboral. Sin embargo, no hay evidencia clara de que exista una demanda real y generalizada en estos sectores. Para quienes deseen continuar activos tras la edad de jubilación, ya existen figuras como la del mérito, lo que hace innecesaria esta reforma.

Impacto en las diferentes generaciones de trabajadoras y trabajadores

La reforma de 2025, junto con la propuesta de extensión de la edad de jubilación para funcionarios, tendrá un impacto diferenciado según la edad y la situación laboral de cada persona:

Para las personas trabajadoras cercanos a la jubilación:

- Podrán beneficiarse de la opción de elegir el sistema de cálculo más favorable.
- Sin embargo, se verán presionados para prolongar su vida laboral si quieren acceder a una pensión digna.
- Los funcionarios tendrán la opción de trabajar hasta los 72 años si así lo desean.

Para las personas trabajadoras de mediana edad:

- Se enfrentarán a una mayor incertidumbre sobre su futura pensión.
- Se insiste en que la clave está en planificar la carrera profesional para maximizar los años cotizados, pero esa planificación no está realmente en manos de la clase trabajadora. Con un elevado índice de paro, trabajos temporales y condiciones de alta rotación entre empresas y sectores, la estabilidad laboral es un privilegio al alcance de pocos. La mayoría de trabajadores no pueden decidir su trayectoria profesional a largo plazo, sino que se ven obligados a adaptarse a la precariedad del mercado.

Para las y los jóvenes:

- El horizonte de jubilación se aleja aún más, con condiciones cada vez más precarias y sin garantías reales de una pensión suficiente.
- La reforma favorece de forma encubierta la transición de un sistema solidario a uno individualista, en el que se empuja a los trabajadores a complementar su pensión pública con planes privados. Estos mecanismos, lejos de ser una solución, han demostrado ser ineficaces en nuestro país, con rendimientos bajos y en muchos casos pérdidas o desvíos de fondos.

El modelo de pensiones está dejando de ser un derecho basado en la solidaridad intergeneracional para convertirse en un sistema que beneficia a los intereses privados. En lugar de reforzar la seguridad social, se impulsa una mercantilización de la jubilación que traslada la carga del retiro a la responsabilidad individual de cada trabajador, sin considerar las condiciones reales del mercado laboral.

Ejemplos prácticos: Cómo afecta la reforma a diferentes perfiles

Para entender mejor el impacto de la reforma, analicemos algunos casos concretos:

1. **María, 63 años, administrativa:** Con 40 años cotizados, María planeaba jubilarse anticipadamente. Con la nueva reforma, se enfrenta a mayores coeficientes reductores, lo que podría suponer una pérdida de hasta un 4% adicional en su pensión respecto a la normativa anterior.
2. **Carlos, 45 años, ingeniero:** Actualmente cotiza por la base máxima. La ampliación del periodo de cálculo podría reducir su futura pensión en varios cientos de euros al mes, ya que se incluirán años de menor cotización al inicio de su carrera profesional.
3. **Laura, 30 años, autónoma:** Para Laura, la jubilación se presenta como un horizonte incierto. La nueva reforma no aborda los problemas específicos del colectivo autónomo, como las bajas bases de cotización, lo que augura pensiones insuficientes para este colectivo en el futuro.
4. **Ahmed, 55 años, trabajador de la construcción:** Con una carrera laboral irregular debido a periodos de desempleo, Ahmed se verá perjudicado por la ampliación del periodo de cálculo, que incluirá años de baja o nula cotización.
5. **Elena, 68 años, profesora universitaria:** Con la nueva propuesta, Elena podría optar por continuar trabajando hasta los 72 años si así lo desea, lo que le permitiría aumentar su pensión futura y seguir contribuyendo a la formación de nuevas generaciones.

La perspectiva de género: Un sistema que perpetúa desigualdades



La reforma de 2025, al igual que las anteriores, no aborda de manera efectiva la brecha de género en las pensiones. Aunque se mantiene el complemento para la reducción de la brecha de género, aumentándolo a 35,90 euros mensuales, esta medida resulta insuficiente para compensar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el mercado laboral:

- Carreras laborales más cortas y discontinuas debido a las responsabilidades de cuidados.
- Mayor presencia en trabajos a tiempo parcial y sectores peor remunerados.
- Brecha salarial que se traduce en menores cotizaciones.

Estas desigualdades se perpetúan en el sistema de pensiones, condenando a muchas mujeres a pensiones más bajas y, en consecuencia, a un mayor riesgo de pobreza en la vejez.

El mito de la insostenibilidad del sistema público de pensiones.

Desde los años noventa, con el último gobierno de Felipe González, comenzó a instalarse el discurso de que el sistema de pensiones no era sostenible. Los gobiernos de José María Aznar continuaron con la misma narrativa, generando un clima de incertidumbre sobre el futuro de la seguridad social. Sin embargo, la realidad demostró lo contrario: al final de los mandatos de José Luis Rodríguez Zapatero, el fondo de reserva de las pensiones estaba bien saneado, alcanzando cerca de 60.000 millones de euros.

Fue el gobierno de Mariano Rajoy quien vació progresivamente ese fondo, no por una crisis de sostenibilidad del sistema, sino por decisiones políticas que eliminaron la cuota empresarial y destinaron esos recursos a otros fines ajenos a la seguridad social. Por tanto, la supuesta insostenibilidad no es más que otra falacia utilizada para justificar recortes y reformas que perjudican a la clase trabajadora.

A pesar de ello, este argumento sigue siendo recurrente para impulsar nuevas modificaciones en el sistema público de pensiones. Sin embargo, debe ser cuestionado:

1. **El envejecimiento de la población no es el único factor determinante.** Aunque la proporción de personas mayores está aumentando, este fenómeno se compensa con avances en la productividad, la incorporación de más mujeres al mercado laboral y posibles mejoras en la gestión de recursos. Además, el argumento de la mayor esperanza de vida debe ser matizado. No se puede hablar de un aumento generalizado cuando en las zonas pobres y en los barrios marginales la esperanza de vida sigue siendo considerablemente más baja. La clase trabajadora, expuesta a empleos más duros y condiciones de vida menos favorables, no se beneficia de la misma longevidad que los sectores más acomodados.
2. **El gasto en pensiones es una cuestión de voluntad política.** Países con economías similares a la española destinan un mayor porcentaje de su PIB a las pensiones sin comprometer su estabilidad financiera. La supuesta inviabilidad del sistema es una elección política, no una imposición económica.
3. **Existen alternativas de financiación.** En lugar de recortar derechos, se podrían explorar vías como una fiscalidad más progresiva que grave las grandes fortunas y las transacciones financieras, la eliminación de los topes máximos de cotización o la lucha efectiva contra el fraude fiscal y la economía sumergida.

El discurso del déficit en el sistema público de pensiones es una estrategia para justificar reformas regresivas y favorecer modelos privados de ahorro, trasladando la responsabilidad del retiro a la individualidad de cada trabajador. En realidad, garantizar unas pensiones dignas no es un problema de sostenibilidad, sino de prioridades políticas y de gestión de los recursos públicos.

Una visión alternativa: Por un sistema de pensiones justo y solidario

Frente a la reforma aprobada, es necesario plantear alternativas que garanticen pensiones dignas y suficientes para toda la población. Algunas propuestas podrían ser:

1. **Jubilación flexible y voluntaria a partir de los 60 años**, sin penalizaciones para trabajos penosos o peligrosos.
2. **Pensiones que se acerquen al 100% del último salario regulador**, garantizando en todo caso una

pensión mínima equivalente al salario mínimo interprofesional.

3. **Eliminación de la brecha de género en pensiones**, mediante medidas compensatorias efectivas y políticas de igualdad en el ámbito laboral.
4. **Financiación a través de impuestos y un reparto justo de la riqueza**, explorando nuevas fuentes de ingresos como las mencionadas anteriormente.
5. **Gestión democrática y transparente del sistema de pensiones**, con participación real de las organizaciones de pensionistas y la sociedad civil.
6. **Reversión de las reformas regresivas** de 2011, 2013 y 2025, recuperando derechos perdidos y mejorando las condiciones de acceso a la jubilación.

Conclusión: La necesidad de una movilización social

La reforma de las pensiones de 2025, junto con la propuesta de extensión de la edad de jubilación para funcionarios, supone un nuevo ataque al sistema público de pensiones y a los derechos de la clase trabajadora. Lejos de garantizar pensiones dignas y suficientes, estas medidas profundizan en el camino emprendido desde hace décadas para retrasar la edad de jubilación, reducir la cuantía de las prestaciones y favorecer la privatización encubierta del sistema.

Frente a esta situación, es fundamental que la clase trabajadora, las personas jubiladas y el conjunto de la sociedad se movilicen para defender un sistema público de pensiones que garantice una vida digna tras toda una vida de trabajo. Las pensiones no son un privilegio, sino un derecho conquistado que no podemos permitir que nos arrebaten.

La lucha por unas pensiones dignas es, en última instancia, una lucha por un modelo de sociedad más justo y solidario, donde el bienestar de las personas mayores sea una prioridad y no una variable de ajuste económico. Es hora de que la ciudadanía tome conciencia de la importancia de este debate y se implique activamente en la defensa de sus derechos presentes y futuros.

Solo con una movilización social amplia y sostenida podremos revertir la tendencia regresiva de las últimas reformas y avanzar hacia un sistema de pensiones verdaderamente justo, solidario y sostenible. El futuro de nuestras pensiones está en juego, y con él, el modelo de sociedad que queremos construir para las próximas generaciones.



Desde Mi Ventana al Mundo

La lucha por las pensiones dignas continúa siendo un tema crucial en nuestra sociedad. El compañero Ojeda de SOV Úbeda ejemplifica esta resistencia con sus concentraciones mensuales contra las reformas que debilitan el sistema de pensiones.

En un contexto de creciente apatía social, los jubilados y jubiladas nos recuerdan la importancia de la movilización para defender los derechos adquiridos. Sin embargo, nuestra pasividad está permitiendo la erosión gradual de estos logros.

Es preocupante observar cómo los servicios públicos, incluyendo la sanidad, la educación y las pensiones, se ven amenazados por un sistema político que prioriza los intereses capitalistas sobre el bienestar común. Las reformas presentadas como "voluntarias" a menudo esconden cambios obligatorios que perjudican a la mayoría.

Muchas personas, aunque enfrentan dificultades económicas, no se identifican como parte de una clase social vulnerable. Esta falta de conciencia dificulta la movilización necesaria para el cambio.

Para contrarrestar esta tendencia, es imperativo que la sociedad reaccione. Debemos salir a las calles y ejercer presión social para defender nuestros derechos y servicios públicos. Solo a través de una movilización masiva podremos desafiar el statu quo y exigir un sistema más justo y equitativo.

La distracción mediática y deportiva no debe hacernos olvidar problemas fundamentales como la falta de médicos de familia en nuestros centros de salud. Es hora de priorizar nuestro bienestar colectivo sobre el entretenimiento superficial y tomar acción para proteger nuestros derechos y servicios públicos.



SI HOY NO LUCHAS, MAÑANA SERÁ PEOR

Contacta con nosotras

Barricadadepapel@cgtandalucia.org

Equipo Técnico:

Dirección: Leonor Yebra Sánchez

Maquetación: Ramón Sanz Romero

