



PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

#NextGenerationEU

#EspañaPuede

#PlandeRecuperación

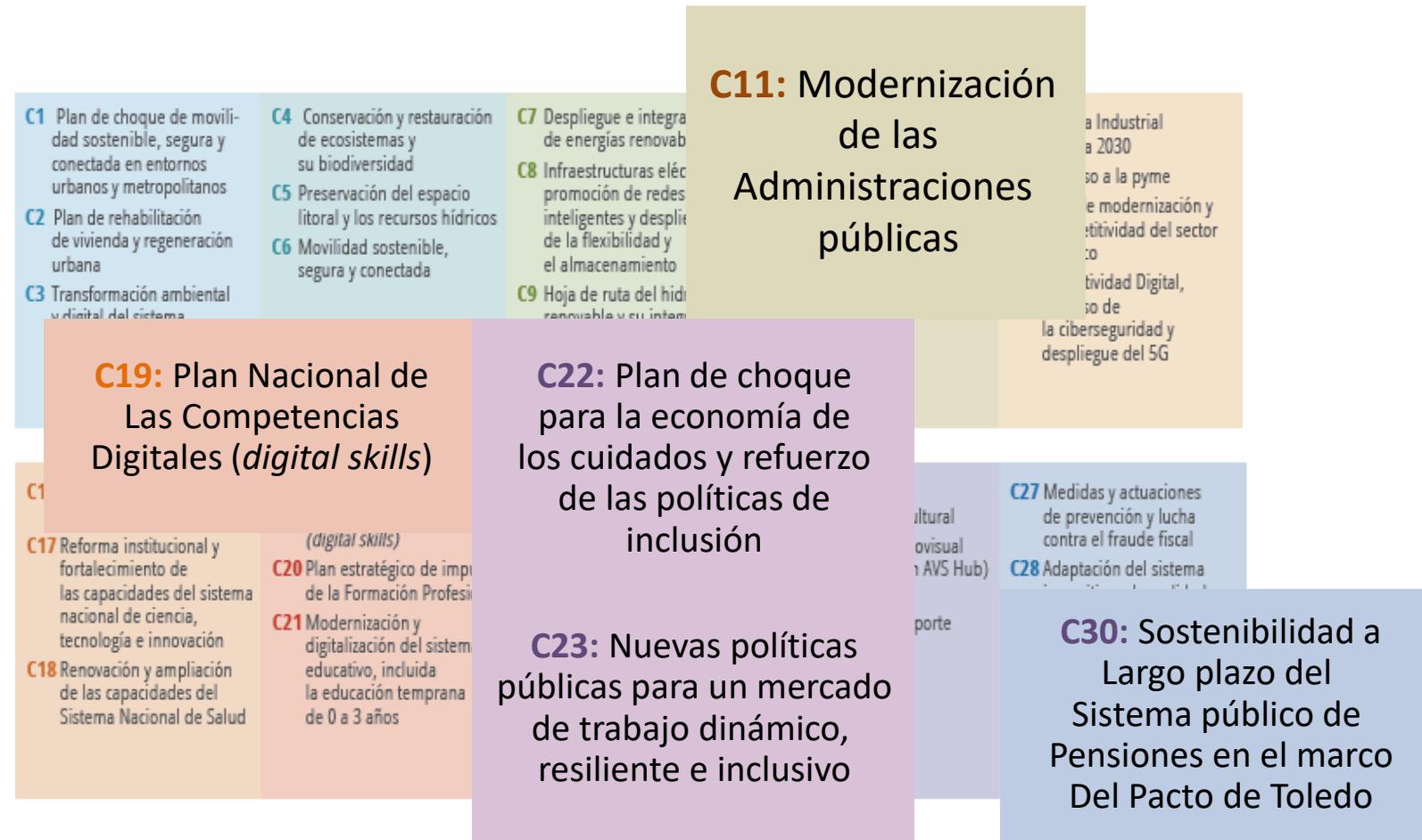
<https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/>



GOBIERNO
DE ESPAÑA

**ESPAÑA
PUEDE.**

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones participa en 5 de los 30 componentes del plan



Cinco ámbitos de actuación



Componentes en los que participa el Ministerio de Inclusión



Pensiones: objetivos de la modernización



Objetivos

Garantizar el poder adquisitivo de las pensiones, preservando su papel en la protección contra la pobreza y la equidad intergeneracional

Asegurar la sostenibilidad financiera del sistema en el corto, medio y largo plazo

Contexto

Acordar con la Comisión Europea proyecciones más informadas y realistas sobre los retos futuros del sistema y el abandono de la reforma del 2013

Credibilidad de las reformas en este ámbito depende de su sostenibilidad económica, pero también social y política

Alineamiento pleno con el cumplimiento de las recomendaciones del Pacto de Toledo

Papel central del diálogo social en el desarrollo de las propuestas

Reformas

El componente 30 incluye seis reformas y no lleva inversiones asociadas

La reforma tiene dos pilares

Pensiones

Política de inclusión

SS y mercado laboral

Migraciones

Digitalización

Garantizar el poder adquisitivo de las pensiones de manera permanente

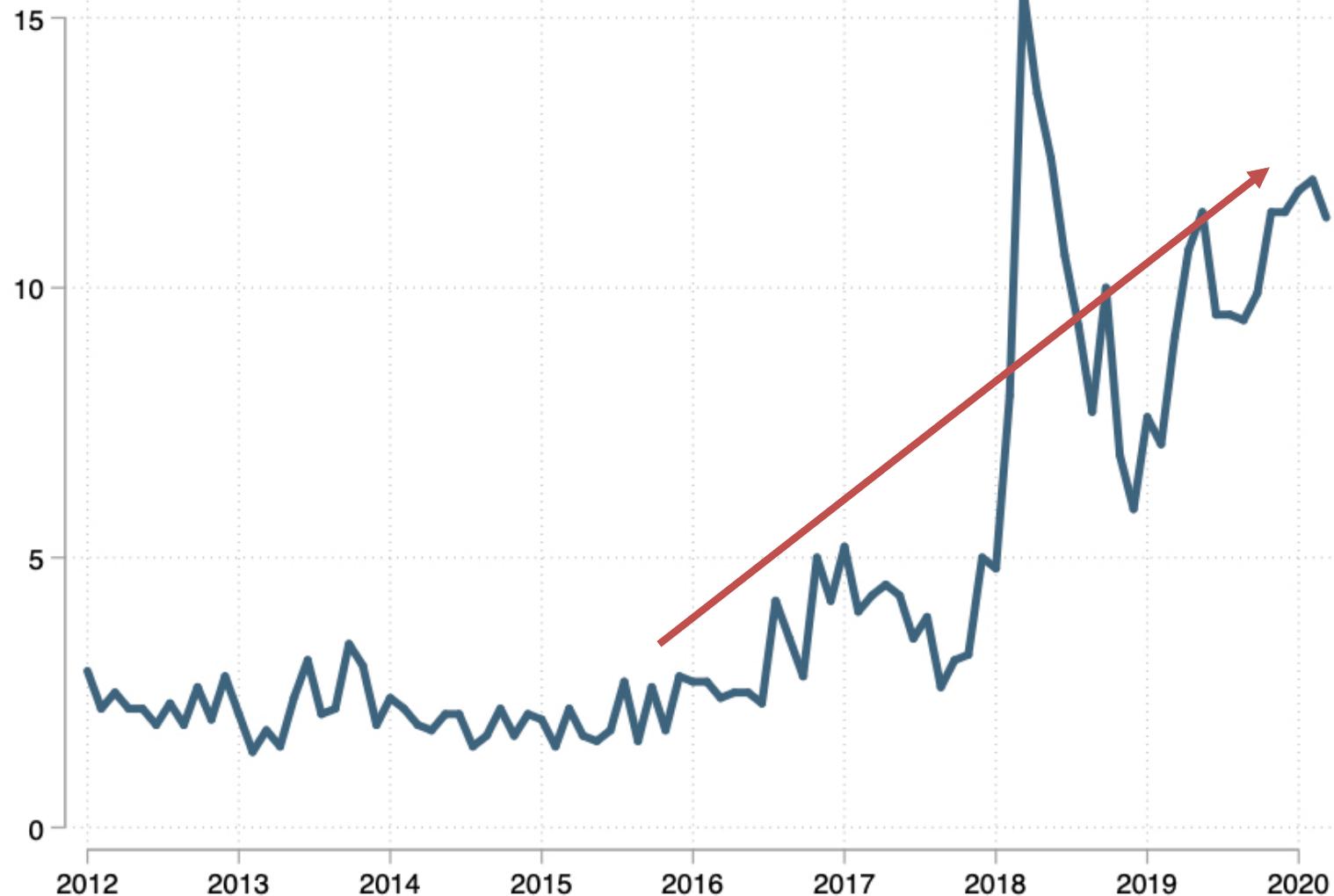
- Certidumbre para los pensionistas presentes y futuros
- Fortalecimiento de la suficiencia de las pensiones en el futuro

Dotar al sistema de las herramientas necesarias para absorber la llegada de la generación de los *baby boomers* a la edad de jubilación

- Nuevo sistema de incentivos voluntarios para que aquellos trabajadores que lo deseen no sean expulsados prematuramente del empleo
- Modernización del sistema de pensiones a las realidades del mercado de trabajo de nuestro tiempo para hacerlo más equitativo y sostenible
- Protección a las generaciones más jóvenes

Eliminar la incertidumbre es primordial...

Porcentaje de personas que incluyen las pensiones entre los tres principales problemas del país



Fuente: Barómetros mensuales del CIS

Para dar certidumbre a los pensionistas y futuros pensionistas es fundamental:

- Asegurar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones
- Atajar las dudas sobre el déficit de la Seguridad Social y la sostenibilidad del sistema



... y para ello es fundamental corregir el déficit

Pensiones

Política de inclusión

SS y mercado laboral

Migraciones

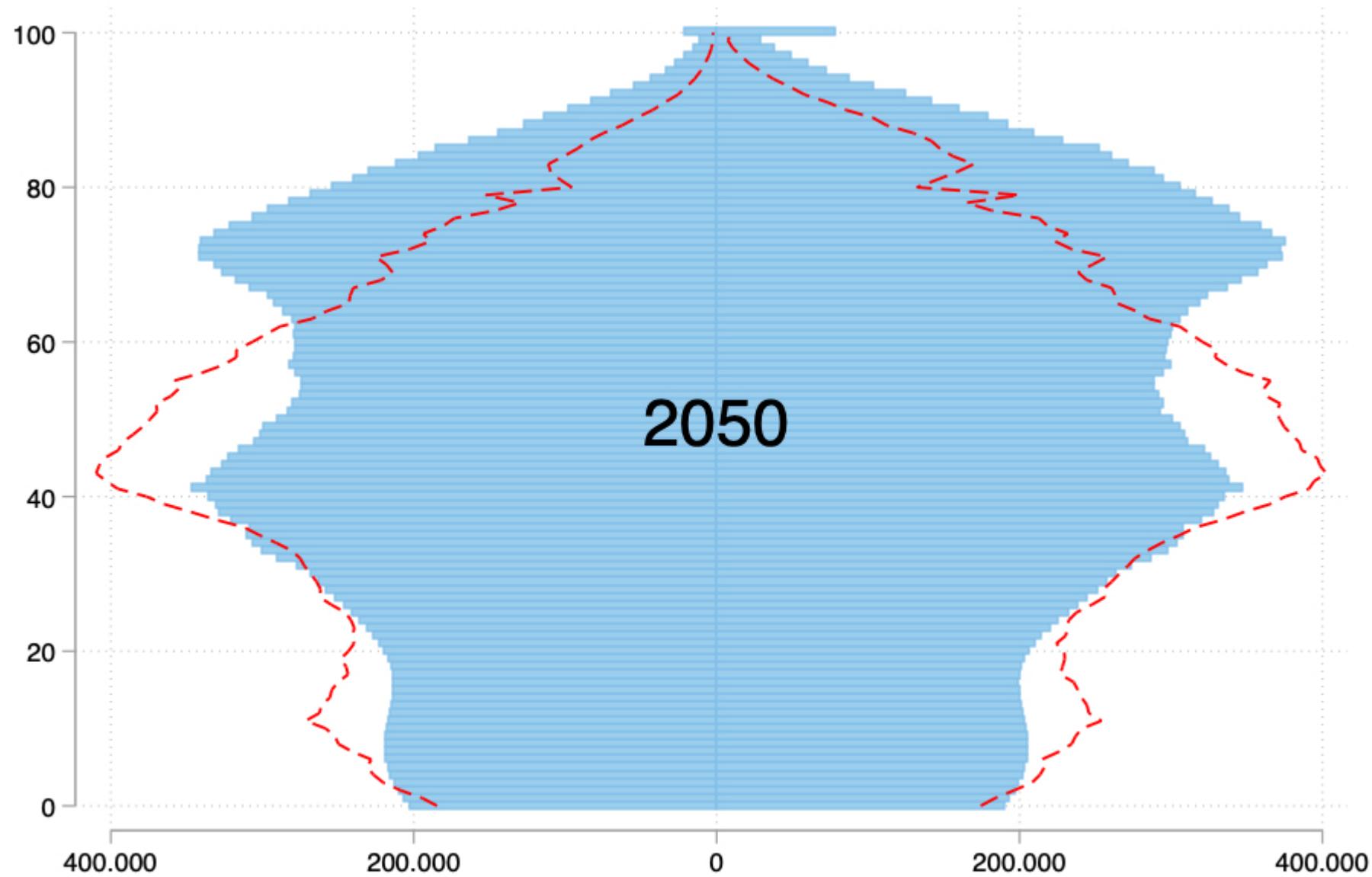
Digitalización

- La Seguridad social está pagando una serie de gastos (prestaciones no contributivas, reducciones de cuotas para fomento del empleo...) que son **ajenos al sistema de pensiones – gastos impropios-**
- El sistema de pensiones es un “**sistema de reparto**” inspirado en los principios de **contributividad y equidad**. Estos tres aspectos quedan debilitados por la carga de los “gastos impropios”

El déficit de la Seguridad Social afecta a la percepción de las personas y origina:

- **Dudas respecto a su sostenibilidad**
- Distorsiones y **decisiones sub-óptimas** por parte de cotizantes y pensionistas
- **Desvía el foco de atención** de los problemas de largo plazo derivados del **envejecimiento de la población**

El reto demográfico de los próximos 30 años

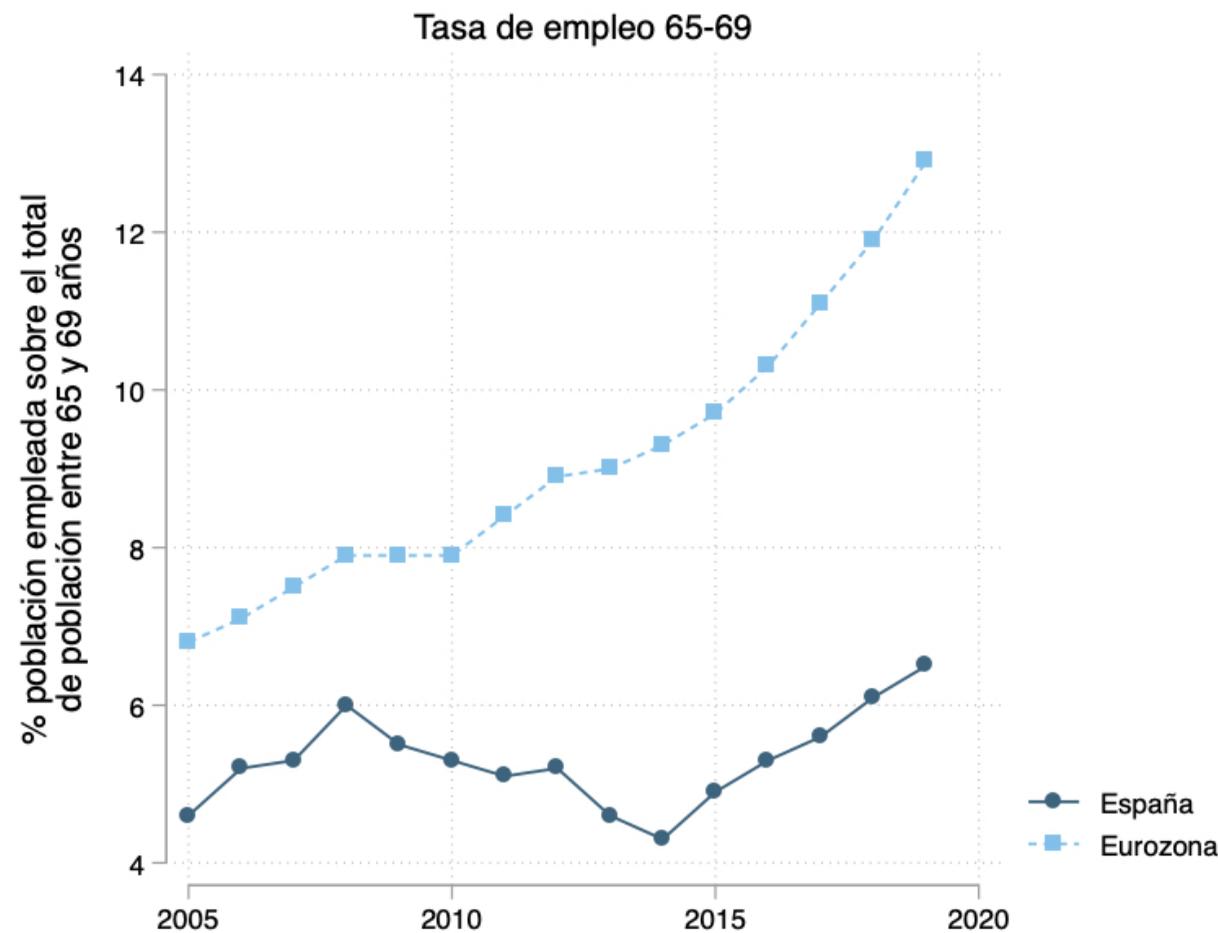


Las generaciones del baby boom empezarán a llegar a la edad de jubilación en los próximos años, en un contexto en el que la población activa será menos numerosa

Fuente: Proyecciones de población INE

- Pensiones
- Política de inclusión
- SS y mercado laboral
- Migraciones
- Digitalización

Es preciso revertir nuestras bajas tasas de participación en los últimos años de vida laboral



En los últimos 15 años, la tasa de empleo entre 60 y 64 años ha crecido en la UE más de 20 puntos. En España, solo 10

En la UE, 1 de cada 8 personas entre 65 y 69 años trabaja. En España, 1 de cada 16.

Fomentar la participación laboral de las personas de mayor edad favorece también las oportunidades de empleo de los más jóvenes

Cronograma



Las 6 reformas del componente 30



Reformas	Descripción	Plazo
R1: Separación de fuentes de financiación de la Seguridad Social	Culminación de la financiación por en los PGE de los “gastos impropios” para visibilizar el equilibrio presupuestario de la SS	T4 2023
R2A: Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones	Nuevo índice de revalorización, permanente, que garantice el poder adquisitivo de las pensiones y derogue el IRP	T4 2021
R2B: Alineamiento de la edad efectiva con la edad ordinaria de jubilación	Revisión coeficientes reductores de la jubilación anticipada para hacerlos más equitativos e incentivadores de la permanencia en el empleo, mejora de los incentivos a la demora, y eliminación de cláusulas de jubilación forzosa	T4 2021
R2C: Adecuación a las nuevas carreras profesionales del periodo de cómputo	Lograr que la pensión refleje mejor la vida laboral del trabajador y atienda la realidad de un mercado laboral con más interrupciones y lagunas, fortaleciendo la equidad y contributividad del sistema	T4 2022
R2D: Sustitución del factor de sostenibilidad por un factor de equidad intergeneracional	Nuevo instrumento de adaptación del sistema que libere a las generaciones más jóvenes de un ajuste provocado por la llegada a la edad de jubilación de los baby boomers	T4 2022

Las 6 reformas del componente 30 (y II)

Pensiones

Política de inclusión

SS y mercado laboral

Migraciones

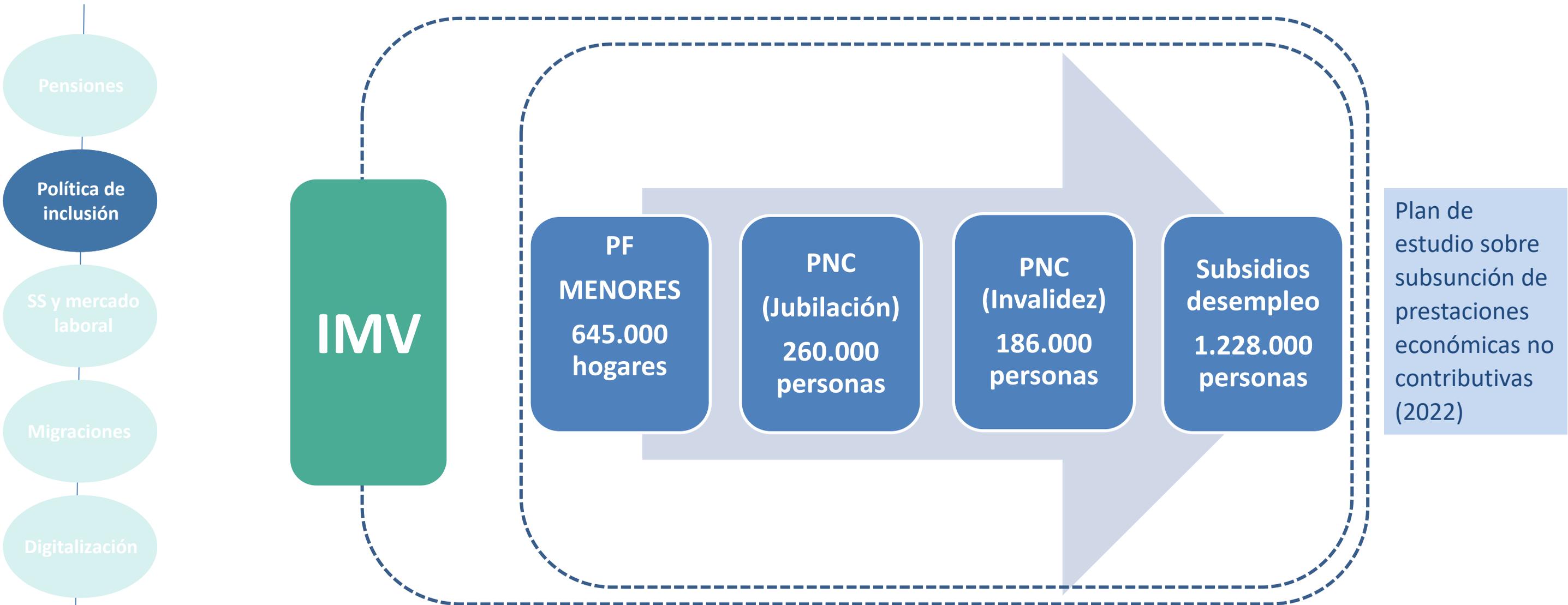
Digitalización

Reformas	Descripción	Plazo
R3: Nuevo sistema de cotización a la SS de los trabajadores autónomos por ingresos reales	Implementación gradual de un nuevo sistema de cotización que permita adecuar las bases de cotización a los ingresos reales de los autónomos y mejorar la acción protectora de la SS en este colectivo	T2 2022
R4: Modificación del complemento de maternidad	Sustitución por un complemento destinado a combatir la brecha de género en las carreras laborales y no discriminatorio	Ya aprobado
R5: Impulso a los sistemas complementarios de pensiones	Impulso a los planes de empleo en el marco de la negociación colectiva a través de un trato fiscal más favorable y la creación de un fondo de pensiones de empleo de promoción pública	T2 2022
R6: Adecuación de la base máxima de cotización del sistema	Incremento gradual de la base máxima acompañada de una adaptación de la pensión máxima, dotando transitoriamente de ingresos al sistema y corrigiendo la desigualdad generada por la asociación entre nivel de pensión y esperanza de vida	T4 2022

Componentes en los que participa el Ministerio de Inclusión



Simplificación y modernización del sistema de prestaciones no contributivas para maximizar su potencia redistributiva



El Plan permitirá el despliegue de los itinerarios de inclusión

Pensiones

Política de inclusión

SS y mercado laboral

Migraciones

Digitalización

El plan incluye una inversión de 298 millones de € para el despliegue de itinerarios de inclusión en colaboración con comunidades autónomas, entidades locales y el tercer sector

Se financiarán 18 convenios. Cada convenio de colaboración para la ejecución del proyecto piloto definirá

- Ámbito de beneficiarios
- Diseño de los itinerarios más adecuados en función de sus necesidades
- Metodología experimental (RCT) que facilita la evaluación del impacto de los itinerarios
- Evaluación del programa

El Plan permitirá el despliegue de los itinerarios de inclusión



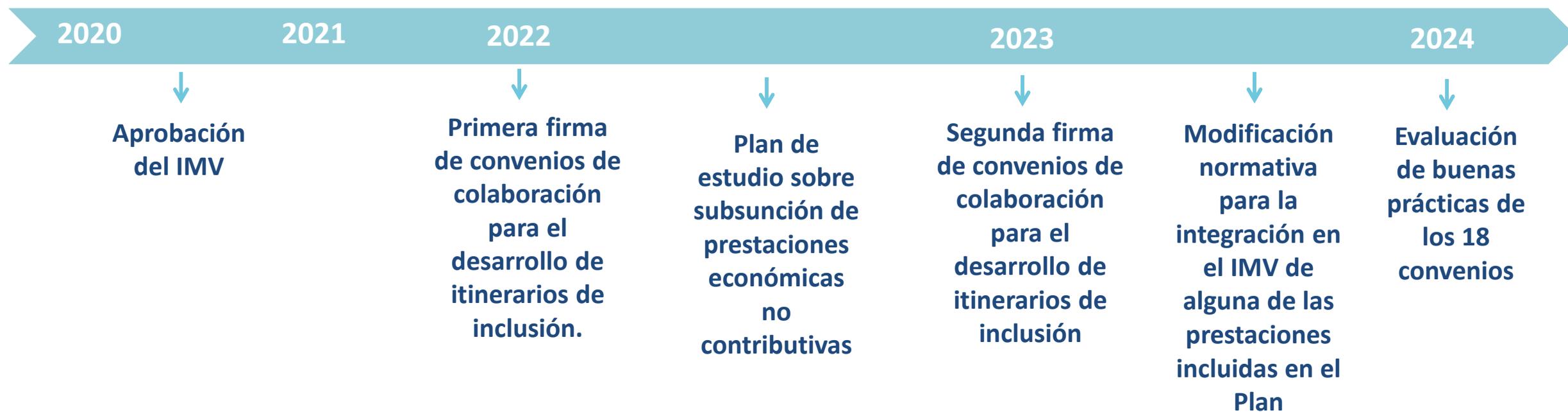
Ejemplos de impacto inclusivo

BENEFICIARIOS IMV



- 1 Integración social + formación para el empleo = Mayores oportunidades laborales
- 2 Ayuda nutricional + refuerzo escolar = Aumento rendimiento escolar
- 3 Acceso vivienda + vulnerabilidad energética = Reducción absentismo laboral y escolar
- 4 Accesibilidad tecnológica + formación para empleo = Reducción brecha salarial

Cronograma



Componentes en los que participa el Ministerio de Inclusión



Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición

Pensiones

Objetivo

Disponer de un mecanismo permanente que permita a las **empresas adaptarse a caídas transitorias de actividad** sin recurrir a los despidos, que **impulse la formación** y **facilite la transición de trabajadores** afectados por procesos de cambio estructural

Política de inclusión

Motivación

En períodos de crisis económica, las empresas han recurrido tradicionalmente a **ajustes de empleo a través de la finalización de contratos temporales y despidos**

SS y mercado laboral

Sin embargo, en esta crisis sanitaria **los mecanismos de ajuste interno (ERTE)** han demostrado su capacidad de **limitar la pérdida de empleo ante caídas de actividad y recuperar dicho empleo con rapidez**

Migraciones

La Reforma 6 del Componente 23 promueve el establecimiento de un **mecanismo de flexibilidad interna para las empresas, de carácter permanente**, que impulse la **estabilidad en el empleo y la recualificación de trabajadores en transición entre empleos y sectores**

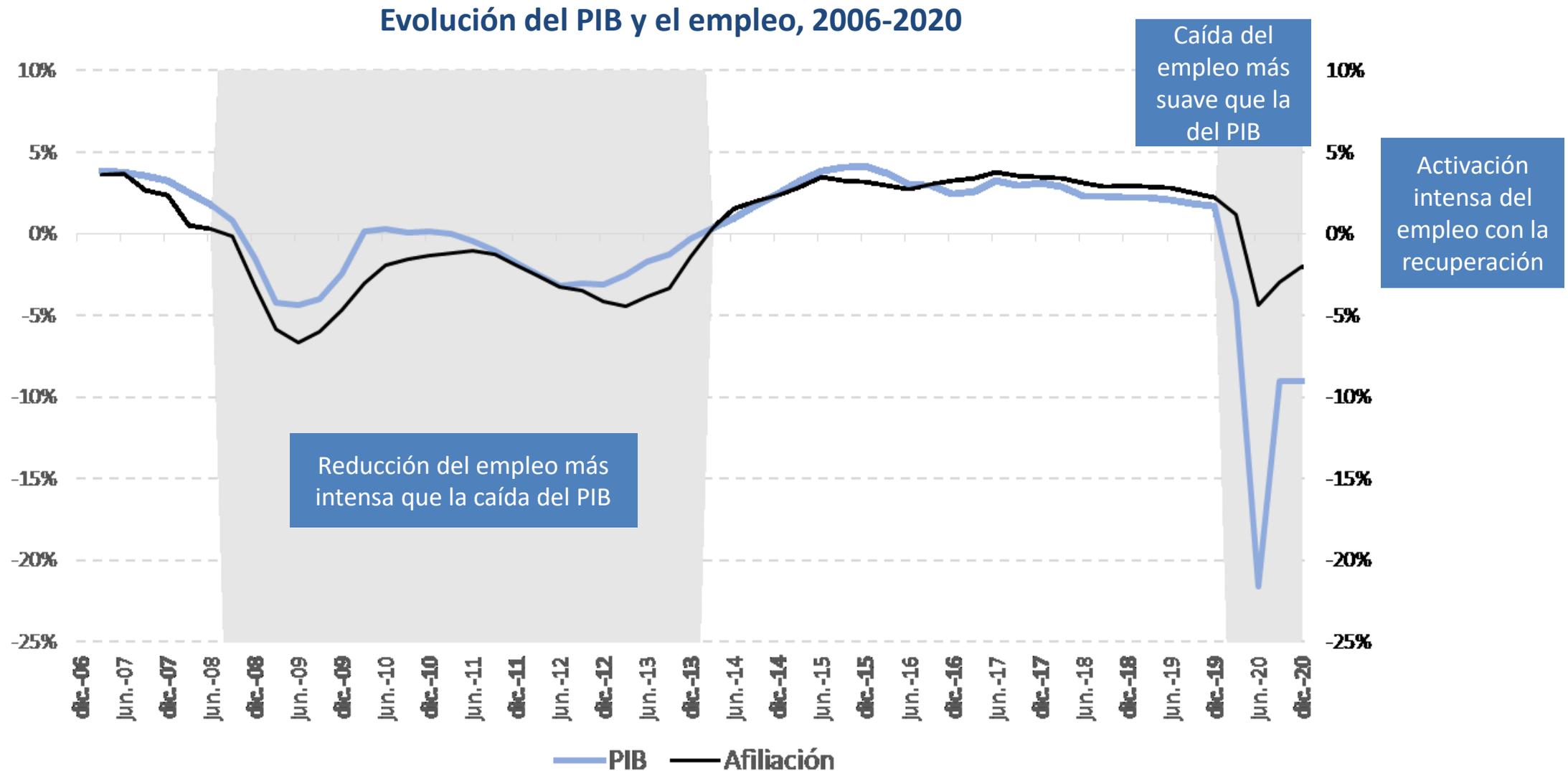
Digitalización

Inversiones

No hay inversiones asociadas a esta reforma. Se prevé la creación de un **Fondo Tripartito** para financiar el mecanismo, cuyas contribuciones públicas podrían proceder de préstamos del **Fondo de Recuperación-Next Generation**

Los ERTE han permitido evitar la destrucción de empleo habitual en periodos de crisis económica

- Pensiones
- Política de inclusión
- SS y mercado laboral**
- Migraciones
- Digitalización



El Plan prevé la puesta en marcha de un mecanismo de flexibilidad interna en el empleo de forma permanente

Pensiones

Política de inclusión

SS y mercado laboral

Migraciones

Digitalización

- Los trabajadores reducen total o parcialmente su jornada laboral durante un período temporal
- Perciben la mayor parte de su salario
- Ayuda a las empresas en forma de exoneración de cotizaciones por los trabajadores en ERTE
- Se mantiene la relación entre la empresa y el trabajador, facilitando la vuelta al trabajo cuando la actividad se recupera

El nuevo mecanismo incorpora dos modalidades

Pensiones

Política de inclusión

SS y mercado laboral

Migraciones

Digitalización

Mecanismo de flexibilidad interna

Ante **caídas transitorias o cíclicas de la actividad** de las empresas, permite

- minimizar el recurso al despido
- salvaguardar el vínculo contractual del trabajador con la empresa y facilitar la reactivación
- reducir la elevada contratación temporal
- reforzar la formación de los trabajadores durante el período de baja actividad

Mecanismo de transición

En momentos de cambio tecnológico o de **transición hacia nuevos modelos** de producción, de naturaleza permanente, facilita la **movilidad de los trabajadores** sin necesidad de pasar por el desempleo

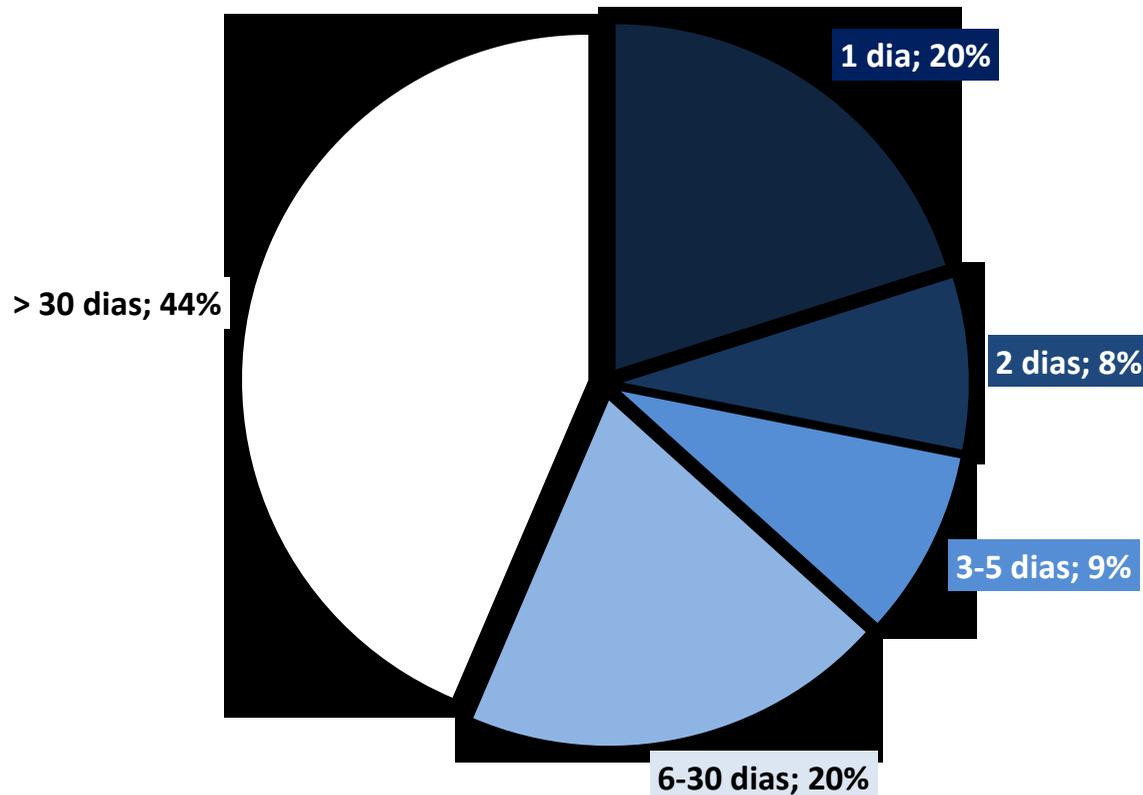
- Incorpora **formación de los trabajadores para incrementar su capital humano, favoreciendo la transición** hacia otras empresas y sectores

Ambos mecanismos van a reducir el tiempo de búsqueda de empleo y, de este modo, contribuirán a **disminuir el paro estructural**

Rediseño de los desincentivos a la utilización de contratos de corta duración

En el año 2019 se produjeron 27 millones de bajas en Seguridad Social

Número de días entre alta y baja de un trabajador en la cotización a la Seguridad Social



1 de cada 5 relaciones laborales tienen una duración de 1 día

...más de 1/3 sólo duran 5 días o menos (es frecuente dar de baja al trabajador el fin de semana)

... 3 de cada 5 relaciones laborales tienen una duración de 1 mes o inferior

Pensiones

Política de inclusión

SS y mercado laboral

Migraciones

Digitalización

Rediseño de los desincentivos a la utilización de contratos de corta duración



Objetivo

Desincentivar el recurso excesivo a los contratos de muy corta duración

Motivación de la reforma

Los contratos de muy corta duración agravan los problemas de la dualidad del mercado laboral español: ausencia de inversión en capital humano, escasa capacidad de adaptación de empresas y trabajadores a un mundo cambiante, pobres ganancias de productividad, excesiva variación cíclica del empleo, precariedad y desigualdad

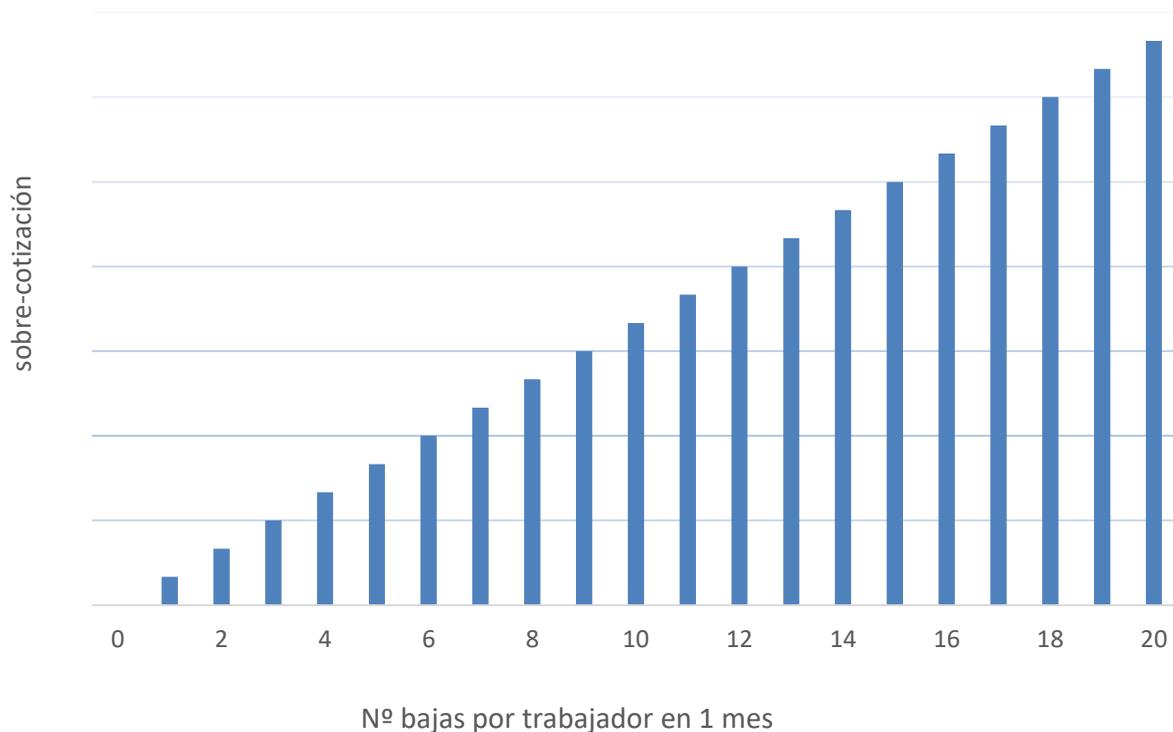
Medida

El número de bajas de cotización en un determinado periodo de tiempo guarda una relación inversa con la extensión de la relación laboral. Por ello, la penalización ha de ser creciente con el número de bajas en la Seguridad Social

Rediseño de los desincentivos a la utilización de contratos de corta duración

- Pensiones
- Política de inclusión
- SS y mercado laboral**
- Migraciones
- Digitalización

Desincentivo en función del número de bajas en la cotización a la Seguridad Social



Desincentivo creciente con el número de bajas de cotización

Componentes en los que participa el Ministerio de Inclusión



Reforma del sistema de acogida humanitaria y de solicitantes de protección internacional

Incremento de la capacidad y eficiencia del sistema de acogida de solicitantes de asilo

R4

I5

C22

Reforma del sistema de acogida humanitaria y de solicitantes de protección internacional en España

Pensiones

Política de inclusión

SS y mercado laboral

Migraciones

Digitalización

Objetivos

Fomentar la integración laboral y social de los migrantes en el sistema de acogida, en línea con las recomendaciones de la evaluación de EASO llevada cabo en 2020

Medidas

- Nueva legislación para regular los procedimientos y estándares de acogida
- Sistema de protección reforzada para solicitantes de asilo en situación vulnerable
 - Implantación de un sistema de indicadores objetivos que permitan desarrollar un modelo de acogida reforzada para solicitantes de asilo con elevadas tasas de reconocimiento esperadas
- Revisión del sistema de concesión de subvenciones a las entidades encargadas de la prestación de servicios de acogida en las plazas de propiedad no estatal

Incremento de la capacidad y eficiencia del sistema de acogida de solicitantes de asilo

Objetivos

Reforzar el sistema de acogida

Medidas

- **Incremento de la relación coste/eficiencia del sistema de acogida → desarrollo de plazas propias**
 - Mayor capacidad de reacción ante emergencias
 - Mayor estabilidad en la gestión
 - Menores costes
- **Nuevo sistema informático de gestión de plazas y servicios**
 - Facilita la monitorización y gobernanza → Seguimiento y evaluación continua
 - Mejora la gestión del sistema
 - Reduciendo los tiempos de espera para la asignación de recursos de acogida.
 - Facilita la identificación de los recursos más adecuados para el perfil de los beneficiarios

Inversiones

- **190M€.** 176M para el desarrollo de plazas propias + 14M para el desarrollo de la nueva arquitectura digital

Pensiones

Política de inclusión

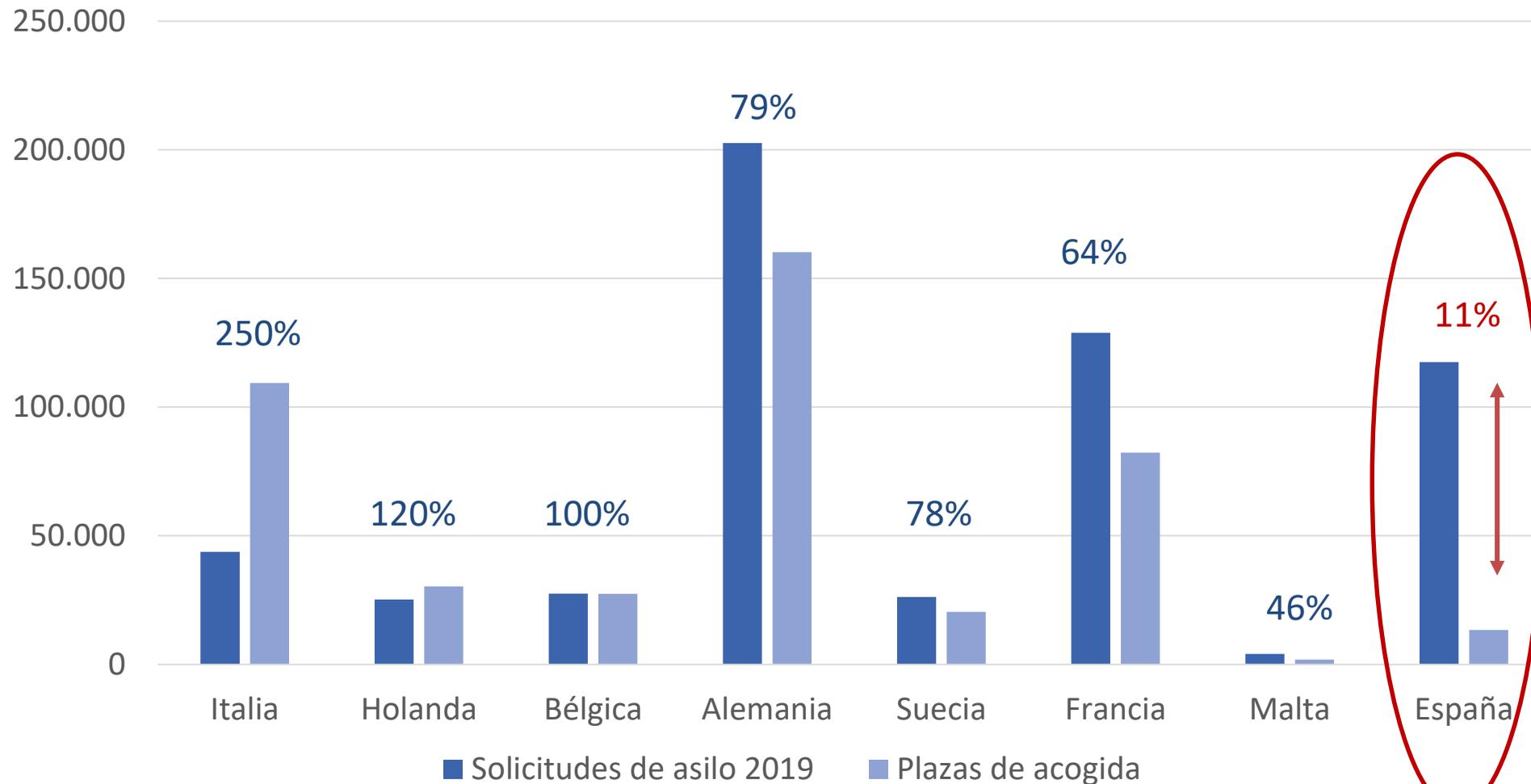
SS y mercado laboral

Migraciones

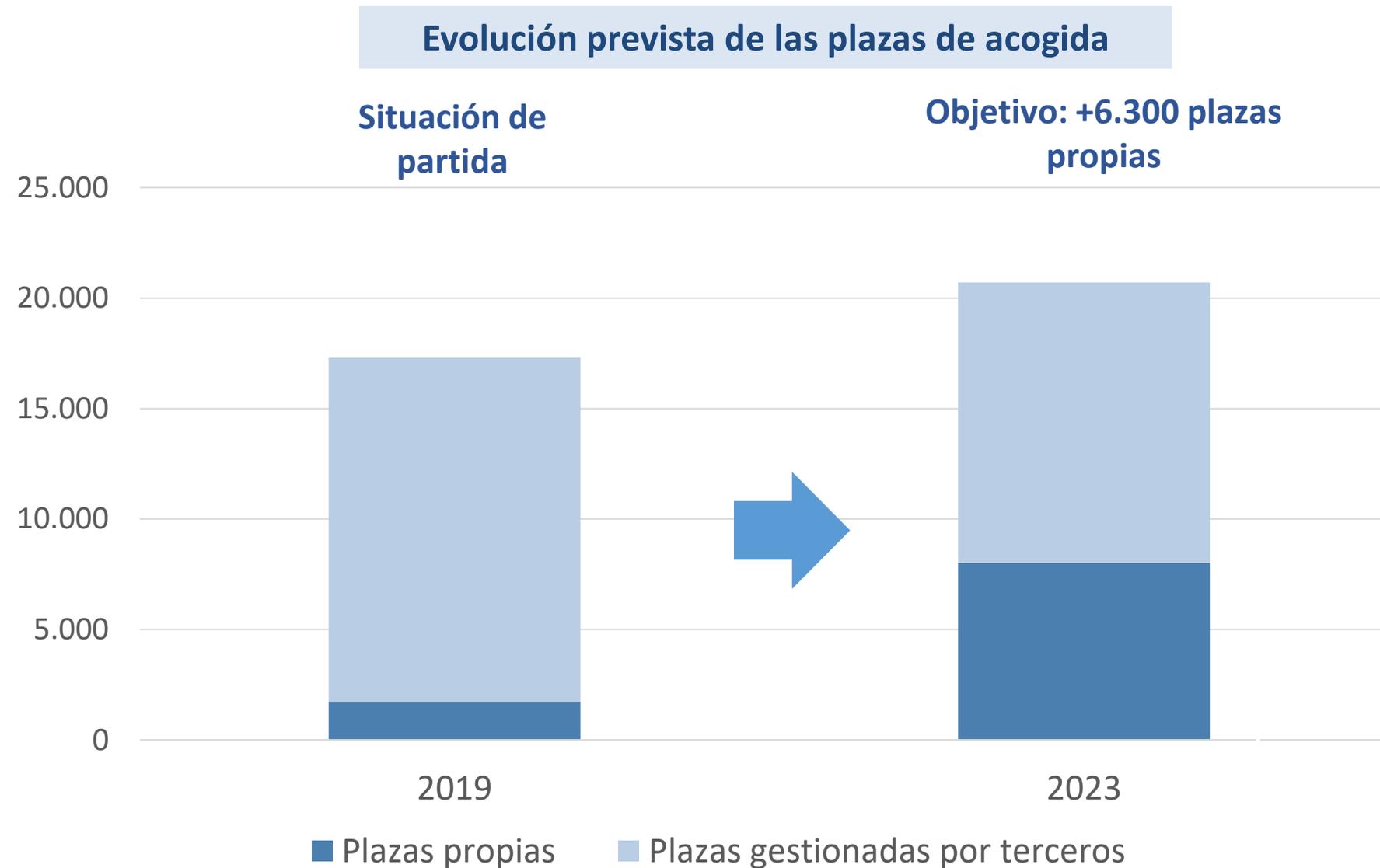
Digitalización

El caso español es anómalo en el contexto europeo...

Solicitudes versus plazas de acogida:
tasa de cobertura (2019)



...desarrollaremos para lograr mayor estabilidad en la gestión y reducir costes a medio plazo



Cronograma



Componentes en los que participa el Ministerio de Inclusión



Digitalización

Medidas

Mejorar la utilidad, calidad, y accesibilidad de los servicios del Ministerio habilitando nuevos canales y servicios más adaptados a las necesidades de los ciudadanos y las empresas

Fomento de las capacitaciones digitales de proveedores y beneficiarios

Promover el ahorro y la eficiencia energética y fomentar la utilización de energías de origen renovable en los edificios e infraestructuras, como en el nuevo Centro de Procesamiento de Datos de la Seguridad Social en Soria

Inversiones

En conjunto, 377M€ a través de licitaciones públicas

Pensiones

Política de inclusión

SS y mercado laboral

Migraciones

Digitalización

Conclusiones

El Ministerio de Inclusión tiene un papel especialmente relevante en el despliegue del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Participa en

- **4 de las diez 10 palancas** que articulan el plan,
- **5 de los 30 componentes,**
- **10 de las 102 reformas**

Y moviliza hasta **917 millones de €** en inversiones

Conclusiones

Después de que la pandemia haya marcado el primer tramo de la legislatura, el Plan nos da la oportunidad de impulsar nuestros objetivos transformadores iniciales

1. **Modernizar el sistema de pensiones**, trasladando las recomendaciones del Pacto de Toledo y eliminando la incertidumbre a pensionistas presentes y futuros
2. Desarrollar el esquema de itinerarios de inclusión del **Ingreso Mínimo Vital**, y convertirlo en la piedra angular del nuevo sistema integral de prestaciones no contributivas
3. Fortalecer el funcionamiento del mercado de trabajo, mejorando la calidad del empleo, **desincentivando los contratos de corta duración** y articulando **mecanismos de flexibilidad interna** en las empresas
4. **Reforzar el sistema de acogida** con plazas propias para dotarle de capacidad de respuesta y flexibilidad
5. Apostar por la **digitalización de la administración** para mejorar los procedimientos y dar una respuesta más individualizada a la ciudadanía



GOBIERNO
DE ESPAÑA

**ESPAÑA
PUEDE.** 