

UMH ELCHE



Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN EN SU MODALIDAD
CONTRIBUTIVA**

Carlos González Olivares

Grado en Derecho

Tutor: Francisco Javier Fernández Orrico. Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Año académico 2016-2017



| | Pág. |
|--|-------------|
| 1. INTRODUCCIÓN: EL MOTIVO DE ESTE TRABAJO. | 6 |
| 2. EL ESTADO DE BIENESTAR. | 8 |
| A) Fundamento y definición. | |
| B) Objetivos del Estado de Bienestar. | |
| C) Orígenes y el Estado de Bienestar. | |
| 2.1.LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. | |
| 2.2. EL PACTO DE TOLEDO. | |
| A) Objetivos del Pacto de Toledo. | |
| B) Recomendaciones del Pacto de Toledo. | |
| C) Transformación del sistema de capitalización a uno de reparto. | |
| 3. EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA. | 18 |
| 3.1 PRINCIPIOS Y DIRECTRICES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. | |
| • Principios orientadores establecidos por el informe del Pacto de Toledo. | |
| 3.2 LA ACCIÓN PROTECTORA EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. | |
| • 3.2.1 Contingencias cubiertas. | |
| • 3.2.2 Prestaciones del sistema de la Seguridad Social. | |
| A) Definición y clasificación. | |
| B) Caracteres de la clasificación. | |
| 4. SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES. | 25 |
| 4.1 LA ESTRUCTURA DE LA PENSIÓN DE LA JUBILACIÓN SOCIAL. | |
| 4.2 FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA. | |
| 4.3 EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN. | |
| 4.3.1 Causas del envejecimiento. | |
| 4.3.2 Situación demográfica de España. | |
| 5. PENSIONES DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA. | 29 |
| 5.1 IMPORTANCIA DE LA JUBILACIÓN. | |
| 5.2 REFORMA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES: SU INCIDENCIA EN LA JUBILACIÓN. | |
| 5.3 PROTECCIÓN POR JUBALDODAD EN EL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. | |
| A) MODALIDAD CONTRIBUTIVA. | |
| 5.3.1 La jubilación ordinaria. | |
| 5.3.2 La jubilación parcial. | |
| • Jubilación parcial con edad inferior a la legal. | |
| • Jubilación parcial tras cumplir la edad legal de jubilación. | |
| 5.3.3 La jubilación flexible. | |

5.3.4 La jubilación anticipada.

5.3.5 Jubilación anticipada atendiendo a las condiciones de trabajo y circunstancias personales del beneficiario.

- En lo referente a las condiciones en que se realiza el trabajo.
- Atendiendo a las circunstancias personales del beneficiario.

5.3.6 Jubilación de los funcionarios.

5.3.7 La jubilación por envejecimiento activo.

B) MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA.

| | |
|---|-----------|
| 6. LA SOSTENIBILIDAD DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN. | 44 |
| 6.1 El Factor de Equidad Intergeneracional | |
| 6.2 EL Factor de Revalorización Anual. | |
| 7. OPINIÓN Y CONCLUSIONES. | 48 |

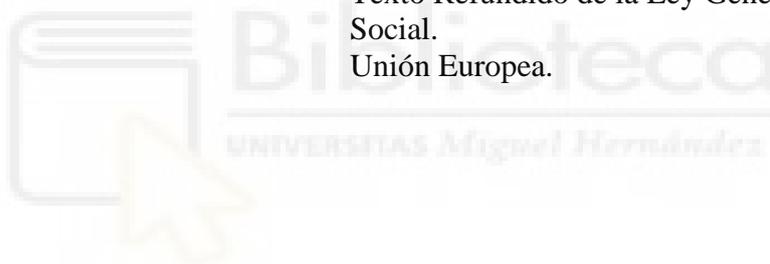


ÍNDICE DE ABREVIATURAS.

Abreviaturas

Significado

| | |
|--------|---|
| ART | Artículo. |
| CE | Constitución Española. |
| CiU | Convergencia i Unió. |
| DP | Dirección Provincial. |
| EBEP | Estatuto Básico Empleado Público. |
| ET | Estatuto de los Trabajadores. |
| FEI | Factor de Equidad Intergeneracional. |
| FRA | Factor de Revalorización Anual. |
| INE | Instituto Nacional de Estadística. |
| IPC | Índice de Precios al Consumo. |
| IRPF | Impuesto de la Renta de Personas Físicas. |
| LC | Ley Concursal. |
| OMS | Organización Mundial de la Salud. |
| PGE | Presupuestos Generales del Estado. |
| PNC | Pensión No Contributiva. |
| RD | Real Decreto. |
| REC | Recurso. |
| SOVI | Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez. |
| SS | Seguridad Social. |
| STSJ | Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia. |
| TRLGSS | Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. |
| UE | Unión Europea. |



1. INTRODUCCIÓN: EL MOTIVO DE ESTE TRABAJO

La jubilación marca el comienzo de una nueva forma de vida que hay que aprender. Se trata del final de una etapa importante que confiere a las personas un rol social, que llena su tiempo de organización y sentido, que potencia la autoestima y la convicción de ser útil, pero es también el comienzo de una nueva etapa, larga y esperanzadora, ya que vivimos más y mejor y tenemos más oportunidades de disfrutar de la vida. Se produce de esta forma un fuerte cambio en la rutina diaria: ya no se tiene un trabajo al que acudir todas las mañanas que al final de mes proporcionará las rentas necesarias para cubrir las necesidades básicas y no tan básicas que tenemos las personas. En este sentido, entra en juego la protección por jubilación que nos proporciona el Sistema de Seguridad Social.

La seguridad social es una de las instituciones más cercanas al ciudadano. Constituye una pieza básica del sector público y su repercusión económica, social y política ha resultado vital como origen y núcleo esencial del Estado de Bienestar. A lo largo de los años ha ampliado su cobertura a más beneficiarios y ha ido mejorando también, su intensidad protectora, de forma pareja a nuestro desarrollo económico. Lo que pasa al respecto es, que este desarrollo de la Seguridad Social, se enfrenta a los problemas económicos y de empleo que se han producido en los últimos años y los que puedan surgir en el futuro, derivados de las tendencias de evolución demográfica, de los cambios en la pirámide de población. El hecho de que la esperanza de vida aumente progresivamente en España y las necesidades financieras produzcan el aumento del número de pensionistas en relación con la población activa, son factores que tendrán una gran repercusión y que puedan afectar en el futuro a la sostenibilidad financiera del Sistema.

En este sentido, voy a hacer mención a dos leyes que tienen que ver con el tema mencionado. Por un lado, se publicó la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, que introduce importantes modificaciones tanto en la estructura del sistema como en su acción protectora, resultando significativas la nueva regulación de la pensión de jubilación, de viudedad y de orfandad, así como la integración del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Régimen General a partir del 1 de enero de 2012. También resulta significativa, el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

El sistema público de seguridad social y dentro de él el sistema de pensiones, constituye la pieza más importante de nuestro Estado de Bienestar, como plasmación de una acción solidaria y redistributiva garante de la cohesión social. Nuestro sistema público de pensiones es un gran pacto entre generaciones, entre trabajadores activos y trabajadores jubilados para la defensa de su mutuo bienestar. Un sistema que hemos construido entre todos, pero que se está viendo amenazado cada año con más intensidad.

Se trata de un sistema que se denomina de reparto, que significa de solidaridad intergeneracional, es decir, somos solidarios entre generaciones. La cuestión está en cuántos hay en cada lado, cuantos pagan cotizaciones y cuántos cobran pensión y ahí está la clave del equilibrio.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que nuestro sistema de pensiones, se está viendo obligado a recurrir al Fondo de reserva, que fue creado en el Pacto de Toledo con el objetivo de analizar los problemas estructurales de la SS y así analizar las posibles reformas para garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones. Esto durante el periodo anterior a la crisis no ocurría. En ese momento, la SS se encontraba en una situación de superávit en sus cuentas y el fondo de reserva de las pensiones incrementaba su saldo, pero con la llegada de la crisis, descendieron de forma vertiginosa las afiliaciones a la seguridad social y se produjo una desconfianza del sistema. La hucha de las pensiones ha menguado en más de 47000 millones de euros desde 2012, y es que en los últimos cuatro años, el Gobierno ha extraído del fondo, un total de 47.201 millones de euros para hacer frente al abono de las pagas extras de los pensionistas, según muestra el informe que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha remitido a las Cortes (“La hucha de las pensiones ha menguado en más de 47000 millones desde 2012”. Diario Expansión, 15/04/2016) y si

seguimos a este ritmo y no cambiamos las políticas de seguridad social, el fondo de reserva, la lucha de todos los pensionistas se va a agotar en menos de 2 años.

Por otra parte, he de decir que España está envejeciendo y lo está haciendo a un ritmo más alto que los países de nuestro entorno. Tenemos una de las esperanzas de vida más altas del mundo, pero también unas tasas de fecundidad más bajas de los países desarrollados. “Mientras que en 1919, cuando se establecieron los 65 años de edad de jubilación tan solo uno de cada tres ciudadanos alcanzaba los sesenta y cinco años, hoy uno de cada tres ciudadanos llega a los ochenta y nueve años.” (“Del Grupo Parlamentario Socialista”. GranCanariaTV. 29/03/2016). Al mismo tiempo, en España se tiene cada vez menos hijos. La tasa de fecundidad es la segunda más baja de los veintiocho países miembros de la UE y ello se debe, principalmente, a la enorme precariedad de nuestro mercado laboral. El INE, para el año 2016, establece un indicador coyuntural de fecundidad con un valor de 1.33. Asimismo, existe en España un enorme problema de conciliación familiar y laboral que también dificulta mucho la decisión de tener hijos, ya que si no se pueden conciliar ambas, las familias jóvenes deciden no tener hijos. El resultado de esas tasas de fecundidad tan bajas hace que nuestro equilibrio intergeneracional en cuanto a las pensiones sea muy difícil de defender, por lo que si queremos que en el futuro se mantenga el poder adquisitivo de las pensiones, tenemos que ser valientes y hacer reformas que cambien nuestra manera de trabajar y producir, para mejorar la estabilidad de los trabajos, para permitir a los jóvenes tener unas vidas laborales más dignas, que les permitan conciliar el trabajo y la vida personal. Solamente así la seguridad social podrá generar los ingresos que necesita.

Se ha de hacer reformas también respecto al sector educativo y nuestras políticas de formación, que nos permitan ser más productivos y durante más años.

Para poder optar a una pensión digna y poder cobrar el cien por cien de lo que nos toca, tendremos que cotizar unos 40 años y en la actualidad, teniendo en cuenta el paro juvenil, que está superando el cincuenta por ciento, me parece muy difícil que la generación que tenemos ahora entre veinticinco y treinta años pueda optar al cien por cien de su pensión. El tema es que, a la mayoría ahora mismo no les preocupa su pensión, lo que les preocupa es el hecho de no tener trabajo ahora, pero lo que está claro es que vamos a tener muy difícil tener una pensión completa que garantice que se trate de una pensión digna. “Los jóvenes españoles estamos preocupados por el sistema de pensiones, pero la primera cuestión no es esa. Lo relevante es ¿Cuándo vamos a iniciar nosotros una vida laboral estable?” se pregunta Javier Pueyo, vicepresidente del Consejo de la Juventud en España. (Pastrana, Eva. “La pensión que le quedará a una persona que ahora tenga entre 20 y 30 años”. Diario ABC. 20/09/2012.)

La estructura del trabajo comienza, tras esta introducción, con un epígrafe donde se revisan algunas generalidades del Estado de Bienestar en España. En los epígrafes 3 y 4 voy a hacer un pequeño análisis referente al sistema de Seguridad Social en España y la situación actual del sistema público de pensiones, que pienso que son interesantes para comprender mejor el resto del trabajo, y llegar de esta forma a la reflexión de las pensiones de jubilación en España y estudiar los mecanismos para hacer frente a la sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones.

2. EL ESTADO DE BIENESTAR

A) Fundamento y definición.

El sistema de Seguridad Social constituye un pilar fundamental en nuestra sociedad y en la de todos los países de la Unión Europea, gracias a él se ha consolidado en gran parte el Estado del Bienestar.

El Estado de bienestar, se define como una serie de disposiciones legales, por las que nos dan el derecho a percibir prestaciones de la seguridad social, que incluye las intervenciones del Estado dirigidas a mejorar el bienestar social y la calidad de vida de la población (Navarro (2003). “El Estado de Bienestar en España”) en una amplia variedad de situaciones definidas como de necesidad y contingencia (en el campo de la salud y de la educación, por ejemplo.)

El Estado de Bienestar interviene a través de reglas burocráticas y disposiciones legales, pagos en metálico y puesta en servicio de la experiencia profesional de profesores, maestros, médicos y asistentes sociales.

Sus orígenes ideológicos, están muy entremezclados y son heterogéneos: desde fuentes socialistas, hasta católicos conservadores. Su carácter, resultante de compromisos ideológicos, políticos y económicos interclasistas, es algo que el Estado de bienestar comparte con la lógica del planteamiento keynesiano de política económica (Offe, Claus (1988). “Democracia de competencia entre partidos y el Estado de Bienestar keynesiano. Factores de estabilidad y de desorganización”, *Partidos Políticos y nuevos movimientos sociales*. Ed. Fundación sistema.)

El mercado, abandonado a sus propias fuerzas, no garantiza el equilibrio con pleno empleo y, por tanto, debe ser el Estado el que interviniendo de forma activa en la economía (por medio de la política fiscal) compense los desfases cíclicos y asegure el objetivo primordial del pleno empleo.

La función primaria del Estado de bienestar trata, por tanto, de cubrir los riesgos e incertidumbres a los que están expuestos los trabajadores asalariados y sus familias en la sociedad capitalista.

El objetivo estratégico de la política económica keynesiana es la promoción del crecimiento y del pleno empleo, y el propósito estratégico del Estado de Bienestar es la protección de los afectados por los riesgos y contingencias de la sociedad industrial y el conseguir hasta un cierto grado la igualdad social (Collazos, 2007).

B) Objetivos del Estado de Bienestar.

En suma, el Estado debe promover el pleno empleo y la justicia social, objetivos a los que son ajenas las fuerzas de mercado. Las dos décadas posteriores a la finalización de la Segunda Guerra Mundial ofrecieron el contexto idóneo para la puesta en marcha y consolidación de estas políticas, sobre las que se asienta el Estado de Bienestar, ya que nos encontramos con una situación en la que hay una demanda elevada, debido a la fuerte inversión para la reconstrucción post-bélica y la renovación de las industrias tradicionales para afrontar nuevos retos competitivos, así como un aumento en la demanda de consumo, que tiene que ver con el aumento del nivel de vida, los avances tecnológicos y los cambios socio-culturales. Esta situación facilitaba la adopción de medidas redistributivas por la vía del consenso, fortaleciendo de esa manera la legitimación del sistema (Hierro, Juan Alonso (1998). “El Estado de Bienestar en España”, *Política y Sociedad*. Págs 107-117).

Es posible identificar en el Estado de Bienestar desarrollado después de la Segunda Guerra Mundial, los objetivos esenciales que quedaron consagrados del Estado de Bienestar. Tomando como referencia el planteamiento de Ramesh Mishra (Mishra, Ramesh. *El estado de bienestar en la sociedad capitalista: políticas de desmantelamiento y conservación en Europa, América del Norte y Australia*. 1994, Madrid) pueden agruparse en tres:

- a. Una política económica comprometida con una orientación hacia el pleno empleo. Centrar la legislación como compromiso con un nivel alto y estable de empleo.
- b. La provisión pública de servicios sociales universales, básicamente seguridad social, sanidad, educación y vivienda, a los que deben tener acceso todos los ciudadanos, es decir, el acceso a los servicios sociales debía ser libre y universal para toda la población en su calidad de ciudadanos.
- c. El mantenimiento de un conjunto de servicios específicos de asistencia social que cubran un nivel mínimo de calidad de vida, asegurado por el Estado a través de una legislación específica para aquellos grupos especialmente desfavorecidos de la población.

C) Orígenes y desarrollo del Estado de Bienestar.

En sus orígenes el papel del Estado estaba reducido a la asistencia y beneficencia pública. A través de Mutualidades obreras, Cofradías, Hermandades, Sociedades de Socorro y Cajas de Ahorro, existían formas voluntarias de protección frente a contingencias, en el ámbito laboral, para los trabajadores pertenecientes a estas asociaciones.

A finales del siglo XIX, los gobiernos españoles se limitaron a crear la Comisión de Reformas Sociales para estudiar los problemas sociales; la Ley de Accidentes de Trabajo y la creación del Instituto Nacional de Previsión, implicaron un avance en el campo de los seguros sociales libres y subsidiados, consolidado con el establecimiento del Retiro Obrero en 1919 y las leyes sociales de la Segunda República.

La Segunda República dio algunos pasos significativos, pero en la práctica tampoco se avanzó mucho, fundamentalmente por los problemas presupuestarios y la inestabilidad política del período (Comín, Francisco (1999, Madrid). “El desarrollo del estado del bienestar en España”, *Historia y Política: Ideas, procesos y movimientos sociales*, pág 20).

En la Constitución republicana de 1931, en su artículo 46, se contemplaban los derechos de los trabajadores a los seguros sociales y se tutela un diseño de intervención del Estado para crear un Estado social de derecho, que generará un fuerte impulso político e ideológico a favor de la protección de los trabajadores y de la modernización del país.

Artículo 46. “El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes.

La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación, la relación económico-jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores.”

La llegada del franquismo retardó aún más el surgimiento de una Seguridad Social moderna en España. El franquismo no necesitaba el consenso para mantener la paz social y, por tanto, el sistema de seguridad social general y redistributiva que se difundía por Europa, desde 1942, no pudo desarrollarse en España (Comín, Francisco (1999, Madrid). “El desarrollo del estado del bienestar en España”, *Historia y Política: Ideas, procesos y movimientos sociales*, pág. 20).

El nivel de asistencia era tan solo contributivo, las Mutualidades Laborales gestionaban los seguros sociales a través de sus sistemas, organizado por sectores de actividad, constituyéndose auténticos reinos de taifas en la gestión de los fondos de los trabajadores.

Después de la Segunda Guerra Mundial, se asiste al nacimiento de una nueva etapa en la historia de la Seguridad Social. Esta fase sería la de la integración de todos los seguros sociales en un mismo marco legislativo y con una administración común, es decir, todos los riesgos se tratarían desde un planteamiento global, con lo que ya se hablaría claramente de Seguridad Social. En España, esta etapa comenzaría en 1963, con la aprobación de la Ley de Bases para la Seguridad Social, es decir, con casi veinte años de retraso en relación con la mayoría de los países occidentales. (Contreras, Eduardo (19/01/2013, Valencia). “Historia de la Seguridad Social en España”, *Los ojos de Hipatia*.)

Durante ese año, se iniciarán una serie de reformas demandadas por el crecimiento económico y la creciente organización del movimiento obrero ilegal, que pedían una gestión más eficiente de las cuotas de los seguros sociales y una generalización de las prestaciones, tanto económicas como sanitarias, que a su vez estaban muy limitadas por la política autoritaria del régimen, por lo que el sistema político retardó el nacimiento de un auténtico sistema de seguridad social.

Con la Ley de Bases de Seguridad Social de 1963, cuyo objetivo principal era la implantación de un modelo unitario e integrado de protección social, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación, el sistema comenzó a ser de reparto. El crecimiento económico y la emigración acabaron con el paro y el modelo de reparto creó excedentes del sistema de la seguridad social, que en lugar de destinarlos a reservas, se destinaron a financiar al Estado y a la creación del sistema de sanidad y la construcción de hospitales, por lo que el sistema poco tardó en descapitalizarse. A pesar de que la Ley de Bases de la Seguridad Social fue aprobada en 1963, su desarrollo reglamentario tardó en aprobarse hasta 1966, entrando en vigor en 1967. Poco después de la reforma de 1966, las crecientes protestas sindicales como la debilidad del régimen franquista, evidenciaron los problemas de la seguridad social, y en los últimos gobiernos del franquismo se trató de solucionarlos con las leyes de 1972 y 1974, que mejoraron las prestaciones y comenzaron a transformar el sistema hacia un modelo redistributivo. (Comín, Francisco (1999, Madrid). “El desarrollo del estado del bienestar en España”, *Historia y Política: Ideas, procesos y movimientos sociales*, pág. 20).

En 1975 muere Franco y en plena transición democrática, el 25 de octubre de 1977 se firman los pactos de Moncloa, que consiste en un acuerdo entre todas las fuerzas políticas parlamentarias para arreglar la alarmante situación económica en la que se encuentra el país (Montalbán. “La transición. La economía. Los Pactos de la Moncloa”, *España siglo XX*. Vespito.net) y hasta ese momento no puede hablarse con rigor de una seguridad social redistributiva, propia de lo que entendemos como un Estado de Bienestar, que es consustancial con las democracias.

En 1978 se aprueba la Constitución y se manifiesta una importante transformación del sistema de Seguridad Social. A partir de aquí, se observa un reconocimiento público del sistema y al nivel contributivo se suma además el nivel asistencial o no contributivo y el nivel complementario.

2.1 LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

La Constitución de 1978 (en adelante CE) aporta un marco fundamental para la configuración del sistema de Seguridad Social, a través de su inclusión en el art. 41, a modo de principio rector de la política social y económica. Política orientada, a lograr una mayor justicia social, una distribución de la riqueza más equitativa, una protección económica para los más necesitados y unos servicios públicos (salud, educación, transporte) que garanticen el bienestar del mayor número posible de ciudadanos.

Dicho precepto encomienda al Estado el mantenimiento de “un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad”.

La Constitución es nuestra Ley fundamental, es la base de nuestro ordenamiento y como tal, establece los límites y concreta las relaciones entre los poderes del Estado.

Cuando la CE dice en su artículo 1, que España es un Estado social y democrático de Derecho, se hace referencia a la obligación por parte del Estado a través de la ley, de proteger y a promover la justicia social y el bienestar de todos sus ciudadanos, suministrándoles una serie de servicios. No hay duda de que estas medidas suponen un elevado coste económico por parte del Estado. El Estado social se provee de los fondos necesarios para atender sus obligaciones sociales mediante la recaudación de impuestos a los ciudadanos, que proporcionan al Estado la financiación necesaria para desarrollar su política social.

Respecto al tema que he propuesto en este trabajo, la cuestión a tener en cuenta en este apartado va a ser las garantías que establece la CE respecto a las personas de la tercera edad, mediante una pensión que les permita vivir una vida digna y les garantice unos servicios que les atenderán en sus problemas de salud, vivienda, cultura y ocio, una vez que dejan de trabajar por cumplir con la edad legal de jubilación.

El artículo de la CE que garantiza el Estado de Bienestar a los miembros de la tercera edad es el 50 y establece que *“Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio”*.

La garantía del Estado de Bienestar hacia este grupo de personas se establece mediante una pensión de jubilación, que recibirán una vez alcanzada dicha situación, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la ley.

2.2 EL PACTO DE TOLEDO.

A) Objetivos del Pacto de Toledo.

En febrero de 1994, el Pleno del Congreso de los Diputados, a instancias de *Convergència i Unió* (CiU) aprobaba una Proposición No de Ley para la creación de una Comisión del Parlamento para debatir los problemas de la Seguridad Social. El objetivo principal trataría de “elaborar un informe, en el que se analizarían los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y se indicarán las principales reformas que deberán acometerse en los próximos años, para garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones” (Soriano, Domingo (30/11/2016). LibreMercado.com)

El pleno del Congreso de los Diputados aprobaba el texto del Pacto de Toledo el 6 de abril de 1995. De esta forma, la iniciativa promovida por el Grupo Catalán, se convertía en un ejemplo de consenso político con la idea de “sacar” las pensiones del debate electoral, es decir, que las reformas en la Seguridad Social se tomaran por consenso entre todos los representantes de grupos políticos, pensando en la sostenibilidad del sistema a largo plazo y evitar así mayores déficits públicos en el Presupuesto del Estado.

Pues bien, para evitar eso, se creó el Pacto de Toledo, con el objetivo principal de garantizar la viabilidad financiera del actual modelo de Seguridad Social, denominado de reparto y solidaridad intergeneracional.

Es importante resaltar el artículo 2 de la Ley General de la Seguridad Social, ya que establece los principios y fines de la Seguridad Social, principios que todos debemos seguir como criterios orientadores, y aparte de las medidas que veremos en el epígrafe sexto del presente trabajo, son los que mejor permitirían combinar los principios de seguridad y solidaridad que se deben conseguir para garantizar la viabilidad futura de este modelo de pensiones.

“Artículo 2.-Principios y fines de la Seguridad Social.

1. El sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.

2. *El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de ésta, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributiva o no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta Ley.*”

Esta combinación queda patente ya que el actual modelo de Seguridad Social:

- Asegura de forma solidaria, a través del nivel contributivo, el acceso de los trabajadores a rentas de sustitución de salarios en activo hasta un determinado límite.
- Corrige las consecuencias más severas de la población a través del nivel básico, es decir, el nivel asistencial no contributivo, mediante rentas de compensación de necesidades básicas.
- Se le atribuye una misión universalista en cuanto al ámbito de aplicación de la misma en determinadas prestaciones, como son la asistencia sanitaria, los servicios sociales y las prestaciones familiares.
- A través del nivel complementario, permite la cobertura voluntaria y el acceso libre a niveles de cobertura superiores. “La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”

B) Recomendaciones del Pacto de Toledo.

La Comisión se reunió con diferentes expertos, así como con los máximos representantes de las organizaciones sindicales y empresariales, y elaboró un informe que consta de dos grandes partes: en la primera se exponen el problema y los principios generales que deben regir la reforma, mientras que en la segunda se enumeran y describen 15 recomendaciones.

B.1 Enumeración de las recomendaciones.

1ª Separación y clarificación de las fuentes de financiación.

La financiación de las prestaciones contributivas dependerá básicamente de las cotizaciones sociales y la financiación de las prestaciones no contributivas y universales (sanidad y servicios sociales) exclusivamente de la imposición general.

2ª Constitución de reservas.

Es necesario constituir reservas que atenúen los efectos de los ciclos económicos, para ello, los excedentes que pudieran existir en momentos de bonanza económica deberán ser utilizados para constituir fondos de equilibrio que permitan actuar en los momentos bajos del ciclo.

3ª Mejora de las bases.

Las bases de cotización deberán coincidir en todos los grupos con los salarios reales y con un único tope máximo de cotización.

4ª Financiación de los regímenes especiales.

Debe seguirse el principio de que, a igualdad de acción protectora, debe ser también semejante la aportación contributiva.

5ª Mejora de los mecanismos de recaudación y lucha contra la economía irregular.

Se debe mejorar los mecanismos de recaudación de cotizaciones para reducir la morosidad, así como potenciar el trabajo regular y luchar contra la economía sumergida.

6ª Simplificación e integración de regímenes especiales.

Se debe reducir de forma gradual el número de Regímenes actualmente existentes. A medio plazo, todos los trabajadores deben quedar encuadrados en el Régimen Trabajadores por Cuenta Ajena, o bien, en el Régimen de Trabajadores por Cuenta Propia, contemplando, no obstante, las peculiaridades de los distintos colectivos.

7ª Integración de la gestión.

Mayor integración de las funciones de afiliación, recaudación y prestaciones.

8ª Evolución de las cotizaciones.

La reducción de las cotizaciones, condicionada al equilibrio financiero del sistema y con prioridad en trabajadores con baja cualificación y sectores intensivos en mano de obra, es un elemento dinamizador del empleo.

9ª Sobre la equidad y el carácter contributivo del sistema.

Las prestaciones del sistema deben guardar una mayor proporcionalidad con el esfuerzo de cotización realizado.

10ª Edad de jubilación.

La edad de jubilación debe ser flexible, gradual y progresiva, igualmente el acceso a la pensión de jubilación debe permitir la presencia social activa del pensionista.

A pesar de mantenerse la edad ordinaria de jubilación en los 65 años se recomienda la exoneración total o parcial de cotizar cuando el trabajador opte voluntariamente por permanecer en activo (con suspensión proporcional del percibo de la pensión).

11ª Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

Se debe garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones mediante la revalorización automática de las mismas en función de la evolución del IPC.

12ª Reforzamiento del principio de solidaridad.

Se debe reforzar el principio de solidaridad y de garantía de suficiencia, en la medida de lo posible, por ejemplo, a través de la elevación de la edad máxima de percepción de pensiones de orfandad y mejora de las pensiones de viudedad en el caso de menores ingresos.

13ª Mejora de la gestión.

Control de las prestaciones por incapacidad temporal y por invalidez para frenar las causas de fraude.

14ª Sistema complementario.

Se debe potenciar la previsión social complementaria como elemento de consolidación del modelo de protección social., a través de la actualización y mejora de los incentivos fiscales.

15ª Análisis y seguimiento de la evolución del sistema.

Se propone que el Congreso de los Diputados cada cinco años cree una Ponencia que estudie el presente y el futuro del Sistema de Seguridad Social.

A estas recomendaciones, he de añadir otras cinco recomendaciones adicionales que se aprobaron de la Resolución de 2 de octubre de 2003, de la Aprobación de la Renovación del Pacto de Toledo:

1. Nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional: estudiar la situación del trabajo a tiempo parcial, la incidencia del empleo temporal, o las nuevas posibilidades de compatibilidad entre salario y pensión o subsidio.
2. Mujer y protección social: Remover los obstáculos que sigan existiendo para una equiparación de los salarios realmente percibidos a igual trabajo realizado por hombres y mujeres. Seguir avanzando en las políticas de conciliación.
3. Dependencia: Configurar un sistema integrado que aborde el fenómeno de la dependencia.
4. Discapacidad: Evaluar el impacto de las políticas públicas sobre las personas discapacitadas.

5. Inmigración: Adoptar medidas para que la afluencia de los inmigrantes se realice de forma que se garantice su incorporación al mercado de trabajo y al sistema de protección social. Incrementar las acciones de adaptación.

B.2 Modificaciones llevadas a cabo en cuanto a la pensión de jubilación.

Un pequeño análisis de las reformas del Pacto de Toledo en lo referente a la pensión de jubilación, teniendo en cuenta las normas que las han llevado adelante es el siguiente:

Reforma 1997

Con motivo de la Ley 24/1997, de 15 de Julio, de consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social, se amplía el período de determinación de la base reguladora. Se trata de una ampliación progresiva desde los 8 años que se exigían entonces a 15 años. La carencia específica también disminuye a 2 años de cotización dentro de los últimos 15 años (antes eran 2 dentro de los últimos 8 años).

De tal forma, el art 205 b) de la Ley General de la Seguridad Social queda redactado de la siguiente forma: “... *Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.*”

Para calcular la base reguladora se tendrá en cuenta las bases correspondientes a los 24 meses anteriores al momento de producirse el hecho causante, computándose en su valor nominal y las restantes lo harán de acuerdo con la evolución del IPC.

A la hora de calcular la cuantía final de la pensión, se establece el derecho al 100% de la base reguladora cuando se haya cotizado 35 años y el 50% para los que hayan cotizado el período mínimo exigido de 15 años, y para las situaciones intermedias: el 3 por 100 por cada año, cuando la cotización sea entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos. Y a partir del vigésimo sexto, por cada año adicional de cotización, se aplicará el 2 por 100, sin que se pueda superar en ningún caso el 100 por 100 del porcentaje aplicable a la base reguladora.

También se modifican los requisitos para acceder a los supuestos de jubilación anticipada: los trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas antes del 1 de enero de 1967 podrán jubilarse a partir de los 60 años, con una reducción de la pensión del 8% por cada año o fracción de año que le falte al trabajador para cumplir la edad de jubilación.

En el caso de trabajadores que acreditasen cuarenta o más años de cotización, solicitando la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, el coeficiente reductor pasará a ser el 7%.

Por último, la reforma de 1997 establece como medida de incentivo voluntario al alargamiento de la vida laboral, la posibilidad de que el Gobierno otorgue desgravaciones o deducciones de cotizaciones sociales para aquellos trabajadores que habiendo alcanzado los 65 años decidan mantenerse en activo.

Reforma 2002

La Ley 35/2002, de 12 de Julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible trajo consigo importantes reformas.

Respecto a la jubilación flexible, se añade un apartado segundo en el apartado 1 del artículo 165 del texto refundido de la LGSS de 1994, en el que se establece que “*las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan. Durante dicha situación se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable*”.

En lo referente a la jubilación anticipada, se establece que podrán acceder a ella los trabajadores que hayan cumplido los 61 años de edad, siempre que acrediten un período mínimo de cotización efectiva de treinta años, se encuentren inscritos como demandantes de empleo durante un plazo de al menos 6 meses y que el cese en el trabajo no se haya producido por causa imputable al trabajador.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años, de los siguientes coeficientes:

- Con treinta años completos de cotización acreditados: 8 %.
- Entre treinta y uno y treinta y cuatro años completos de cotización acreditados: 7,5 %.
- Entre treinta y cinco y treinta y siete años completos de cotización acreditados: 7 %.
- Entre treinta y ocho y treinta y nueve años completos de cotización acreditados: 6,5 %.
- Con cuarenta o más años completos de cotización acreditados: 6 %.

Igualmente, se establece la posibilidad de acceder a la pensión de jubilación a una edad superior a los sesenta y cinco años con el incentivo de sumar al 100 por 100 de la base reguladora un 2% adicional por cada año completo que, en la fecha del hecho causante, se haya cotizado desde el cumplimiento de 65 años, siempre que en ese momento el interesado pueda acreditar 35 años de jubilación.

En cuanto al incentivo del alargamiento voluntario de la vida laboral, se prevé la exención de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, (salvo en lo relativo a la incapacidad temporal), para los trabajadores que tengan cumplidos 65 o más años y que acreditasen un mínimo de 35 años cotizados efectivos a la Seguridad Social.

Por otra parte, se establece un nuevo régimen de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para trabajadores que tengan un contrato indefinido y tengan sesenta o más años y una antigüedad en la empresa de cinco o más años, que pueden llegar a alcanzar el 100% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Reforma 2007

A la hora de hacer mención a la reforma de 2007 (Ley 40/2007, de 4 de Diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social) las medidas referentes en esta ley en materia de jubilación son las siguientes: *“... con el fin de incrementar la correlación entre cotizaciones y prestaciones, se establece que, para acreditar el período mínimo de cotización actualmente exigido para acceder al derecho a la pensión, se computarán únicamente los días efectivos de cotización y no los correspondientes a las pagas extraordinarias.”*

Con respecto a la edad de jubilación se prevé la posibilidad de aplicar coeficientes reductores para nuevas categorías de trabajadores, modificando las cotizaciones, y sin que la edad de acceso a la jubilación pueda situarse en menos de 52 años. En los casos que el pensionista tenga derecho a la pensión máxima cuando decida prolongar su vida laboral por encima de la edad ordinaria de jubilación, podrá disfrutar de la percepción de una cantidad a tanto alzado, y cuando no se alcance la cuantía máxima, se establece la percepción de un porcentaje adicional sobre la base reguladora de la pensión,

Con respecto a la modalidad de jubilación parcial, se supedita el acceso a la misma, como regla general, al cumplimiento de 61 años de edad, a que el trabajador tenga una antigüedad de 6 años en la empresa y a que acredite un período de cotización de 30 años, y ello con el fin de garantizar que esta clase de jubilación se avenga mejor a los objetivos que con ella se pretenden obtener. Se establecen, asimismo, ajustes en los porcentajes de reducción máxima y mínima de la jornada habitual de trabajo del trabajador que pasa a la jubilación parcial, así como la necesidad de que la base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de aquella por la que venía cotizando el trabajador que pasa a la jubilación parcial.

Respecto a la jubilación anticipada, los coeficientes reductores a los que pueden acceder los trabajadores que se vean obligados a adelantar su salida del mercado laboral antes de la edad legal de jubilación, quedan de la siguiente forma:

- Entre 30 y 34 años cotizados: 7,5%
- Entre 35 y 37 años cotizados: 7%
- Entre 38 y 39 años cotizados: 6,5%
- Con 40 o más años cotizados: 6%

En relación con quienes prolonguen voluntariamente su vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación (65 años), siempre que se cumpla el período mínimo de cotización, el trabajador podrá beneficiarse de un porcentaje adicional de un 2 por ciento en la cuantía de su pensión, por cada año completo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 65 años y en la que se produzca el hecho causante. Este porcentaje se elevará al 3 por ciento, siempre y cuando el beneficiario hubiese acreditado cuarenta años o más de cotización al cumplir los 65 años.

Por último, en relación a la jubilación parcial, se establece que los trabajadores a tiempo completo, podrán acceder a la jubilación parcial siempre que, con carácter simultáneo, se celebre un contrato de relevo con las condiciones que marca el artículo 12.7 del ET.

En este caso, se establecen como requisitos, la necesidad de que el trabajador tenga 61 años de edad, que tenga una antigüedad en la empresa de 6 años y que cumpla con un período de cotización a la Seguridad Social de 30 años

Se establecen también ajustes en los porcentajes de reducción máxima y mínima de la jornada de trabajo del trabajador que pasa a jubilación parcial, así como que la base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% de aquella por la que venía cotizando el trabajador que pasará a jubilación parcial.

En 2011, se aprobó la nueva reforma de la jubilación con la Ley 27/2011 de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, cuyas características principales las abordaré en el apartado 5 del presente trabajo.

C) Transformación del sistema de capitalización a uno de reparto.

En lo referente a la evolución del Sistema Público de Pensiones español y más en concreto a la pensión de jubilación, hay un hecho muy importante que se produjo en la etapa del franquismo, que fue el cambio de un sistema de capitalización a uno de reparto.

Se transforma el Retiro Obrero en subsidio de vejez, modificando el sistema de capitalización por uno de reparto. En 1947 se crea un seguro inexistente para casos de invalidez que se une al de vejez, dando lugar al Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (Lorenzo, Juan Manuel Rodríguez. Elergonomista.com).

Hasta ese momento, en España existía el Retiro Obrero instaurado en el año 1919, con carácter público y obligatorio, se opta aquí por un sistema claramente contributivo, la protección se reconocía exclusivamente a aquéllos que ejercían una actividad asalariada y siempre que no superasen un determinado nivel de rentas.(Saiz, Julia Regales. “Renovación del Pacto de Toledo: La pensión de jubilación. Universidad de Valladolid. Facultad de ciencias del trabajo, 2012”).

Se utiliza un sistema de capitalización y está financiado de forma tripartita (Estado- trabajador – empresa). (Lorenzo, Juan Manuel Rodríguez. Elergonomista.com)

Las prestaciones se recibían en función de las cotizaciones previamente efectuadas. Fue el antecedente de lo que hoy conocemos como pensión de jubilación.

En el sistema de capitalización, por tanto, sí que existe un fondo (materializado por ejemplo en un plan de pensiones) donde se guardan las aportaciones de cada contribuyente a nivel individual para que generen futuras prestaciones. (Villanueva, Rafael (24/05/2015). MiJubilación.com).

Mediante la transformación del sistema de capitalización al de reparto, los trabajadores realizan un aporte obligatorio (se trata de un sistema solidario) para poder hacer frente a las jubilaciones de los trabajadores ya retirados.



3. EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA

3.1 PRINCIPIOS Y DIRECTRICES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

En cuanto a los principios de la Seguridad Social, hay que decir que constituyen los fundamentos de carácter general, que rigen durante toda su existencia, para lograr un modelo de seguridad social en un país determinado. Estos principios constituyen el arquetipo para establecer un sistema de seguridad social estable, ya que una vez creado el sistema, los principios generales que lo informan son útiles como criterios de interpretación de las normas, como criterios de orientación que se crean para evitar que el sistema se desnaturalice y altere, realizando una evaluación del modelo de seguridad social y determinando de esta forma los ajustes necesarios para garantizar la supervivencia del mismo y establecer el grado de desarrollo de un modelo de seguridad social determinado.

Voy a partir haciendo mención al artículo 41 CE, que establece que *“los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”*

Son los poderes públicos los que tienen la responsabilidad de garantizar en el futuro, un sistema público de pensiones justo, equilibrado y solidario.

El régimen público de la Seguridad Social tiene que ser mantenido por los poderes públicos, no cabe hablar de una Seguridad Social privada. Por eso, el nivel complementario queda al margen del régimen público, siendo un sistema libre para las partes, frente al régimen público y obligatorio. Por tanto, el sistema español de seguridad social, precisa una acción protectora de carácter público, para garantizar la protección suficiente ante situaciones de necesidad a todos los ciudadanos, además de unos recursos económicos estables y suficientes para sufragar dicha acción protectora.

También resulta importante resaltar el artículo 2 de la Ley General de la Seguridad Social, ya que establece los principios y fines de la Seguridad Social, principios que todos debemos seguir como criterios orientadores, y aparte de las medidas que veremos en el epígrafe sexto del presente trabajo, son los que mejor permitirían combinar los principios de seguridad y solidaridad que se deben conseguir para garantizar la viabilidad futura de este modelo de pensiones.

“Artículo 2.-Principios y fines de la Seguridad Social.

1. El sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.

2. El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de ésta, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributiva o no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta Ley.”

Esta combinación queda patente ya que el actual modelo de Seguridad Social:

- Asegura de forma solidaria, a través del nivel contributivo, el acceso de los trabajadores a rentas de sustitución de salarios en activo hasta un determinado límite.
- Corrige las consecuencias más severas de la población a través del nivel básico, es decir, el nivel asistencial no contributivo, mediante rentas de compensación de necesidades básicas.
- Se le atribuye una misión universalista en cuanto al ámbito de aplicación de la misma en determinadas prestaciones, como son la asistencia sanitaria, los servicios sociales y las prestaciones familiares.
- A través del nivel complementario, permite la cobertura voluntaria y el acceso libre a niveles de cobertura superiores. “La asistencia y prestaciones complementarias serán libres” (art 41 CE).

En nuestro país, predominaban básicamente tres principios en cuanto al sistema de seguridad social: proporcionalidad entre la prestación reconocida y la contribución económica realizada por los trabajadores (contributividad), profesionalidad del desempeño de una actividad unida a la protección, y la escasa o nula consideración de los recursos económicos disponibles por parte del sujeto protegido. (“Conceptos generales. Principios y directrices de la Seguridad Social”, *Temario de profesores. Aula de la seguridad social. El sistema español de Seguridad Social. Antecedentes y modelo actual*. 2008, Madrid).

Con la aprobación de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, sobre prestaciones no contributivas de la Seguridad Social, se introduce un segundo nivel asistencial no contributivo, con rentas de compensación de necesidades básicas, con independencia de las aportaciones económicas al sistema.

También hay que destacar la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, que reafirma la necesidad de mantener y reforzar determinados principios básicos del sistema de Seguridad Social para garantizar su eficacia y el perfeccionamiento de los niveles de bienestar del conjunto de los ciudadanos. De esta forma, se avanza en la configuración del principio de solidaridad y garantía de suficiencia con la mejora y extensión de la acción protectora, así como en el fortalecimiento de la unidad de caja.

Por otra parte, se progresa en el camino para favorecer la prolongación voluntaria de la vida laboral una vez transcurrida la edad legal de jubilación.

Teniendo en cuenta la evolución socio-demográfica en la que hay un envejecimiento de la población, la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo e impacto de la inmigración, resulta de vital importancia también el abordar estas nuevas realidades, con el propósito de modernización del sistema.

De otro modo, voy a hacer mención a dos aspectos que son muy importantes para completar el análisis sobre los principios y directrices como criterios orientadores de nuestro sistema de Seguridad Social.

El primero de ellos hace referencia a la titularidad estatal de los recursos y obligaciones de la Seguridad Social en virtud de lo dispuesto en el *art. 141.17ª de la CE* que atribuye al Estado “*la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas*”.

El estado por tanto, como único titular, está obligado a aplicar el principio de solidaridad financiera, teniendo en cuenta, la igualdad de derechos de los asegurados independientemente del lugar donde residan, no discriminando por razón del territorio.

El segundo de ellos también alude a la existencia de un único titular (el Estado) de todos los recursos, obligaciones y prestaciones de la Seguridad Social, en todo el territorio nacional, con independencia de que ese titular exclusivo pueda utilizar distintos entes recaudadores y registradores. Se recoge de esta forma el principio de unidad de caja, regulado en el *art. 149.1.17ª de la Constitución española*, que se entiende “*como la voluntad del Estado de racionalizar en el tiempo y en la totalidad del territorio nacional, la distribución de fondos de la Seguridad Social. Para hacer frente a la totalidad de sus obligaciones*” (Méndez, Jesús. “*Aula de seguridad social*”. 2009, Madrid).

Para concluir, es preciso destacar algunas notas que ilustran y caracterizan la finalidad y vocación natural del sistema Español de Seguridad Social: la Seguridad Social debe garantizar a los ciudadanos su protección y la de su familia ante situaciones de vejez, enfermedad, desempleo y otras carencias sociales que en el transcurso de la vida requieran de ayudas.

La Seguridad Social se ha convertido en una actividad imprescindible y en un elemento esencial de cohesión de la sociedad.

La Seguridad Social responde de forma universal y solidaria al conjunto de necesidades individuales frente a situaciones que deben ser protegidas. Esta solidaridad se manifiesta desde un doble punto de vista:

- a) Solidaridad entre generaciones: el sistema español como sistema de reparto, supone que las generaciones jóvenes pagan cotizaciones para que, con ellas, se financien las prestaciones de los mayores o necesitados.
- b) Solidaridad entre territorios: el sistema español parte del concepto de caja única, es decir, las cotizaciones recaudadas en todo el territorio nacional sirven para financiar las prestaciones de todos los españoles.

La Seguridad Social encuentra su razón de ser en la propia inseguridad de la vida, mediante la organización de un sistema de protección que responde a las necesidades individuales, familiares y colectivas.

La Seguridad Social se convierte en un derecho fundamental y universal que incorpora a todos los ciudadanos ofreciendo protección, independientemente de su situación personal y social.

El sistema español de Seguridad Social, debe entenderse en su contexto histórico, como el resultado del progreso de la sociedad española y de un proceso de luchas y conquistas sociales.” (“Conceptos generales. Principios y directrices de la Seguridad Social”, *Temario de profesores. Aula de la seguridad social. El sistema español de Seguridad Social. Antecedentes y modelo actual*. 2008, Madrid).

- **Principios orientadores establecidos por el informe del Pacto de Toledo.**

El pacto de Toledo hace referencia al problema de la financiación de la Seguridad Social, con el objetivo de prever las actuaciones que deberían adoptarse en el futuro para evitar el incremento del déficit público. Ello, es debido a los cambios que se están produciendo en la sociedad española, que hace que se generen un mayor número de pago de las prestaciones, y sobre todo, de las pensiones de jubilación.

Las propuestas contenidas en el informe del Pacto de Toledo responden al siguiente contenido: “garantizar en el futuro un sistema público de pensiones, justo, equilibrado y solidario, de acuerdo con los principios contenidos en el art. 41 de la CE”.

Hay que destacar algunas recomendaciones de dicho informe que afectan a los principios orientadores del sistema español de Seguridad Social: fortalecimiento de los principios de equidad y carácter contributivo del sistema y el reforzamiento del principio de solidaridad cuando la situación financiera lo permita.

Teniendo en cuenta una de las recomendaciones del Pacto de Toledo, se organizó una Comisión no permanente para estudiar los resultados de las recomendaciones adoptadas y en base a ello, estudiar su desarrollo futuro para poder seguir garantizando la mejora del nivel de bienestar de los pensionistas.

Con carácter general, la redacción de dicho informe (Informe del Pacto de Toledo), perseguiría los dos siguientes objetivos: por un lado, valorar los resultados de la aplicación de las quince recomendaciones del Pacto de Toledo y, por otro, «perfilar las modificaciones más adecuadas que deben introducirse en el actual sistema de pensiones, con el objeto de adaptarlo a la cambiante forma de los tiempos, de conformidad con las transformaciones sociales y económicas, así como con los cambios demográficos que se vienen advirtiendo para un futuro no tan lejano».

Fruto de ello, el 2 de octubre de 2003 se aprobó dicho informe, en el cual, se incorporaron nuevas recomendaciones:

- Nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional.

Se aconseja analizar las nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional, análisis dirigido especialmente a los trabajadores que ven menoscabado su protección social debido a la estricta aplicación

del principio de contributividad. Es el caso por ejemplo de trabajadores a tiempo parcial, que debido a su limitada contribución al sistema ven mermada su protección social. También de los trabajadores fijos discontinuos o temporales. Y por otra parte, la conveniencia de estudiar las posibilidades de compatibilizar salario y pensión o subsidio.

- Mujer y protección social.

Se estima oportuno dedicar una recomendación específica a la protección social de las mujeres trabajadoras, para favorecer la igualdad real entre hombres y mujeres trabajadores, derivada de la existencia de discriminaciones de carácter salarial.

Por otra parte, se destaca la posible confusión de la política de igualdad por razón de género y política familiar. “Y si bien es cierto que entre las mismas existe una estrecha conexión en la práctica, ha de indicarse que ambas políticas gozan de absoluta independencia, debiendo rechazarse cualquier planteamiento que proponga, incluso tácitamente, que la conciliación de la vida laboral y familiar es competencia exclusiva de la mujer. A tal efecto se considera pertinente estudiar mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de los hijos o personas dependientes como elementos a considerar en las carreras de cotización” (Baudor Barrios, Guillermo L. (2004) “La revisión del Pacto de Toledo”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. Nº73, págs. 145-176).

- Dependencia.

Otro objetivo trata de promover la regulación de la dependencia mediante una política integral de atención a la dependencia, ya que el coste del cuidado de las personas dependientes recae principalmente en las familias. La atención a las personas en situación de dependencia, se dirige a “atender las necesidades de aquellas personas que, por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyo para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía” (Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia., 2006). Por tanto, a través de esta recomendación, el objetivo al que se quiere llegar trata de configurar un sistema integrado que aborde desde la perspectiva de la globalidad el fenómeno de la dependencia.

- Discapacidad.

La comisión optó por dedicar un epígrafe específico para insistir en la necesidad de prestar una atención especial a las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.

- Inmigración.

La comisión también presta particular atención al fenómeno de la inmigración y considera oportuno adoptar las medidas necesarias para garantizar la incorporación de los inmigrantes a nuestro mercado laboral con su consecuente protección social con plenitud de derechos y obligaciones.

3.2 LA ACCIÓN PROTECTORA EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se entiende por acción protectora, el conjunto de situaciones de necesidad protegidas por el Sistema de la Seguridad Social y los mecanismos de protección o prestaciones que se otorgan a los beneficiarios.

También se define como la forma en la que se organizan los mecanismos específicos de cobertura y se definen las necesidades sociales protegidas en un sistema de Seguridad Social.

Se trata de un sistema de configuración legal que se refleja del *art. 41 de la Constitución española*: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

• 3.2.1 CONTINGENCIAS CUBIERTAS

En nuestro Sistema de Seguridad Social, el alcance de la acción protectora se delimita en el Capítulo IV de su Título I, artículos 42 a 65 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS.

Hay que destacar los artículos 2.2 LGSS (*“El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de ésta, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributiva o no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta ley”*) y 42 LGSS (importante este último artículo, es el catálogo numerus clausus, que establece que la acción protectora del sistema de seguridad social comprenderá:

- Asistencia sanitaria en los casos de enfermedad, maternidad, enfermedad común o profesional y accidente laboral o no laboral.
- Recuperación profesional, cuando se aprecie su necesidad en alguno de los supuestos anteriores.
- Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, incapacidad permanente (contributiva o no contributiva), jubilación (contributiva o no contributiva), desempleo (contributivo o asistencial), y muerte y supervivencia.
- Prestaciones familiares, contributivas o no contributivas.
- Prestaciones de servicios sociales, previstas específicamente para reeducación y rehabilitación de personas con discapacidad y asistencia a la tercera edad, sin perjuicio de que también se implanten para otras materias.

Por tanto, la protección se configura a través de un conjunto de prestaciones para prever, reparar o superar el estado de necesidad del beneficiario derivado por la actualización de una determinada contingencia.

Para terminar este apartado, resulta necesario definir los siguientes conceptos:

- Contingencia: Situación que se define legalmente y se protege por la Seguridad Social, al ocasionar un aumento en los gastos o una pérdida en los ingresos.
- Hecho causante: Actualización de la contingencia protegida, que da lugar a la situación de necesidad.
- Prestaciones: Conjunto de medidas que dispone la SS para prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos.
- Riesgos: las contingencias pueden derivar de una serie riesgos, ya sean de carácter profesional (accidente de trabajo y enfermedad profesional) o de carácter común (enfermedad común y accidente no laboral).

• 3.2.2 LAS PRESTACIONES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

A) Definición y clasificación.

Atendiendo a la definición que he hecho anteriormente, se definen las prestaciones como el conjunto de medidas que dispone la Seguridad Social para prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos.

Luis Enrique de la Villa define la prestación como “los instrumentos o medidas técnicas o jurídicas destinadas a prever, reparar o superar el estado de necesidad derivado de las contingencias”. Almansa Pastor dice que “la prestación es la atribución patrimonial en dinero o en especie destinada a subvenir la situación de necesidad del beneficiario”. (www.studylib.es)

En cuanto a la clasificación de las prestaciones del sistema de seguridad social, las prestaciones pueden ser de cuatro clases:

- Pensiones, son prestaciones económicas de devengo periódico y de duración vitalicia o hasta alcanzar una edad determinada.
- Subsidios, prestaciones de devengo periódico y de duración temporal.
- Indemnizaciones, prestaciones económicas abonables por una sola vez.
- Otras prestaciones, como las prestaciones por desempleo y la protección familiar de carácter no económico.

Además de las prestaciones económicas, cabría mencionar la asistencia sanitaria, la prestación farmacéutica y los servicios sociales que, en realidad, son prestaciones en especie pero que tienen una indudable repercusión económica. (“Concepto, clases y caracteres de las prestaciones”, *Temario de profesores. Aula de la seguridad social. El sistema español de Seguridad Social. Antecedentes y modelo actual*. 2008, Madrid. Pág 30).

Voy a establecer algún ejemplo de cada una de ellas, haciendo mención al RDL 8/2015, de 30 de octubre. En cuanto a las pensiones, haciendo mención al trabajo expuesto, el ejemplo a tener en cuenta es la pensión de jubilación en su modalidad contributiva (art 204 LGSS) que establece que la pensión consistirá en una pensión vitalicia que será concedida cuando el beneficiario cumpla los requisitos una vez cumplida la edad exigida para acceder a ella.

Como ejemplo de subsidio, voy a hacer referencia a la prestación económica que se establece por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Lo regula el art. 192 LGSS que establece que la prestación “consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo”. El apartado segundo establece la extinción de esta prestación cuando el órgano competente informe del cese de la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, o cuando el menor cumpla 18 años.

Para ejemplarizar el carácter de la indemnización, voy a hacer mención a las lesiones permanentes no incapacitantes, establecidas en el art.201 LGSS. En este caso se establece una indemnización, por una sola vez, con las cantidades alzadas establecidas en el baremo para cada una de ellas.

B) Caracteres de las prestaciones.

- **Indisponibilidad:** las prestaciones son intangibles, característica derivada de lo que establece el art. 44.1 de la LGSS que establece que “*Las prestaciones de la Seguridad Social, así como los beneficios de sus servicios sociales y de la asistencia social, no podrán ser objeto de retención, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2 de este mismo artículo, cesión total o parcial, compensación o descuento, salvo en los dos casos siguientes:*

a) En orden al cumplimiento de las obligaciones alimenticias a favor del cónyuge e hijos.

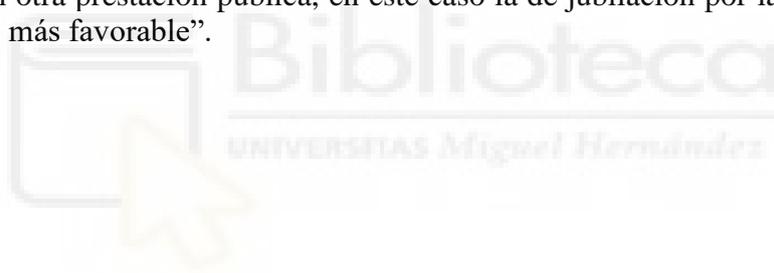
b) Cuando se trate de obligaciones contraídas por el beneficiario dentro de la Seguridad Social.

El apartado 2 se refiere a la tributación establecida en las normas reguladoras de cada impuesto (sin perjuicio de la retención de IRPF cuando proceda)

- **Irrenunciabilidad:** los beneficiarios no pueden renunciar a ellas, por lo que cualquier pacto individual, colectivo, de cualquier naturaleza de renuncia de una prestación de Seguridad Social es nulo. Una STSJ Andalucía (Sevilla) de 7 de julio 1999 (Ar.3745) evidencia, a la perfección, la conexión existente entre irrenunciabilidad e intransmisibilidad del derecho a las prestaciones de Seguridad Social, a propósito del enjuiciamiento del caso de un viudo separado de su cónyuge, que había manifestado ante la Administración de la SS “que no reclamaba nada (en concepto de viudedad) y que las prestaciones que pudieren corresponderle fueran para sus hijos”, acreciendo así su derecho a pensiones de orfandad. En este caso, se confirmó la tesis de que “la renuncia o cesión de la pensión de viudedad que correspondía al padre a favor de los hijos es nula, y por ende, no cabe

el acrecimiento del importe de ésta a las pensiones de orfandad. Y ello, visto que la LGSS declara “nulos los pactos sobre renunciaciones a los derechos de Seguridad Social”, por lo que “no será válida la cesión de la pensión de viudedad llevada a cabo por el padre de los menores, a favor de las pensiones de orfandad. (Varela, Jesús; Vázquez, Xosé Manuel (2008, La Coruña). Derecho de la Seguridad Social. Pág. 223. Ed. Bidiboks).

- **Privilegios crediticios:** *art 162 LGSS:* “Las prestaciones que deban satisfacer los empresarios a su cargo, conforme a lo establecido en el apartado 2 del artículo 167.2 y en el párrafo segundo del artículo 173.1, o por su colaboración en la gestión y, en su caso, las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en régimen de liquidación, tendrán el carácter de créditos privilegiados, gozando, al efecto, del régimen establecido en el art 32 ET.”
- **Incompatibilidades:** *art 163 LGSS* “Las pensiones de este Régimen General serán incompatibles entre sí cuando coincidan en un mismo beneficiario, a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente. En caso de incompatibilidad, quien pudiera tener derecho a dos o más pensiones optará por una de ellas.” La sentencia núm.2241/2002 de 31 de mayo del TSJ Andalucía (Sevilla) establece la incompatibilidad de la pensión de jubilación con la prestación por Incapacidad Permanente Total. En este caso, el actor pedía que se le abonase un importe que se corresponde con la cantidad que hubiera recibido por IPT que tenía reconocida y que no cobra desde que se le reconoció prestación de jubilación por resultar incompatibles ambas prestaciones. Entiende el Tribunal que la retribución que recibía el trabajador, que es la de la empresa “y no puede incluirse en la misma el importe de una prestación pública de la Seguridad Social, que percibió hasta que se jubiló en compatibilidad con el trabajo y la situación del prejubilado, que la empresa ni ha abonado nunca, ni determinado su extinción, que viene impuesta por el art. 122 LGSS 1994 al ser incompatible con otra prestación pública, en este caso la de jubilación por la que optó el actor al ser económicamente más favorable”.



4. SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

4.1 LA ESTRUCTURA DE LA PENSIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Hay que distinguir dos componentes cuando se habla de las pensiones de la Seguridad Social. Por un lado, la parte contributiva, que ha de estar financiada exclusivamente por las cotizaciones de empresarios y trabajadores y separada totalmente de la parte no contributiva, teniendo en cuenta lo que se aprobó en el Pacto de Toledo. Además, “la cuantía de la pensión debería depender directamente de la sostenibilidad del sistema e indirectamente de la equidad actuarial del mismo, lo que supone dejar la mayoría de los elementos de solidaridad al margen” (Devesa Carpio, José Enrique; Devesa Carpio, Mar; Domínguez Fabián, Inmaculada; Encinas Goenechea, Borja; Meneu Gaya, Robert; Nagore García, Amparo (2012). “Sobre las inequidades del sistema contributivo de pensiones de jubilación en España: ¿se han impuesto los ideológicos a los actuarios?”, *Economía Española y Protección Social*. Págs. 21-58).

En cuanto a la parte no contributiva, las pensiones corren a cargo de los PGE y se nutren fundamentalmente de los impuestos y su cuantía dependerá del Estado de Bienestar que podamos alcanzar.

4.2 FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA.

El actual sistema de pensiones español es un sistema en régimen de reparto (basado en el principio de solidaridad intergeneracional) y de prestación definida. De reparto porque las pensiones que los jubilados reciben en el periodo X, se obtienen de las cotizaciones que los trabajadores pagan en ese mismo periodo X. Es decir, el sistema se financia en base a las cotizaciones sociales de los trabajadores y las empresas actuales.

Por otra parte, las pensiones son de prestación definida, lo que quiere decir que, lo que reciban los jubilados como pensión de jubilación, dependerá de los años que haya cotizado, su salario y la edad legal de jubilación.

El artículo 9.1 LGSS preceptúa que “el sistema de Seguridad Social (modalidad contributiva) viene integrado por los siguientes regímenes:”

- Un régimen general, que se regula en el Título II de la LGSS, que se establece para trabajadores por cuenta ajena y que sean mayores de 16 años (excepción a los artistas en espectáculos públicos, dado que podrán ser sujetos de una relación laboral siempre que cuenten con la necesaria autorización administrativa), se aplica en todo tipo de contratos en cualquier categoría y remuneración.
- Los regímenes especiales a los que se refiere el artículo siguiente (art 10 LGSS) para determinar actividades profesionales por su naturaleza o por el carácter de sus procesos productivos, que son: el régimen especial de trabajadores del mar (RETM), régimen especial de trabajadores autónomos (RETA), régimen especial de la minería y del carbón (REMC), el régimen especial de funcionarios públicos (REFPPP). También se ha de incluir el régimen especial de los estudiantes y los demás grupos que considere necesario el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Hay que tener en cuenta que este sistema es vulnerable a cambios demográficos, entre otros, por lo que es necesario que se revise periódicamente para poder garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Por otra parte, “teniendo en cuenta la generación del baby boom y el aumento de la esperanza de vida, el número de cotizantes estará casi a la par sobre el año 2050. Dicho de otro modo, habrá una persona trabajando por cada pensionista aproximadamente sobre el año 2050.” (Bermúdez, Diego (04/09/2012). quéaprendemoshoy.com)

La principal fuente de financiación del sistema de pensiones contributivas, como he comentado anteriormente en lo referente a la estructura de la pensión de la seguridad social, son las cotizaciones sociales que realizan la empresa y los trabajadores, como porcentaje de la base de cotización. De otro modo, los mayores importes de los gastos que tiene que asumir el sistema de pensiones, se generan por el pago de las prestaciones de jubilación.

4.3 EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

El país envejece. En pocas décadas más de un 30% de la población tendrá más de 65 años pero la esperanza de vida será mayor. Ante esto, el CSIC propone otra forma de medir la vejez. (Antonio Delgado; Patricia López. “El envejecimiento de la población redefine el concepto de anciano”. El español, 21/01/2016)

Actualmente, las personas con 65 años de edad son consideradas personas mayores. Se trata de la edad de jubilación que irá subiendo progresivamente hasta alcanzar los 67 años en 2027. Esta es la opción clásica basada en el uso de un umbral fijo.

El envejecimiento de la población es un hecho. Hoy España tiene un 40 por ciento menos de los niños necesarios para que se dé el relevo generacional. (Antón Ruiz, Blanca (2016). “Envejecimiento de la población: el ¿viejo? Continente”, *Misión*). La población está envejeciendo en las últimas décadas de una forma enérgica.

Este proceso que estamos viviendo y que caracteriza a la mayoría de los países occidentales, es el resultado tanto del avance económico experimentado por los mismos países, que ha contribuido a incrementar notablemente la edad a la que fallecen los individuos, como de una transformación en los hábitos y costumbres sociales, la cual ha reducido el número de hijos hasta niveles que no garantizan la reproducción en la mayor parte de dichas poblaciones.

Teniendo esto en cuenta, la rapidez de dicho proceso de envejecimiento demográfico ha llevado a una buena parte de las economías occidentales, a reflexionar sobre cuestiones vinculadas con la vulnerabilidad de la población en edades avanzadas. Reflexión que, resulta relevante en el sentido que la mayor edad, incrementa los riesgos en salud y disminuye las capacidades físicas y mentales, generando de esta forma, pérdidas de autonomía, disminución de la adaptabilidad, y dependencia social y económica. En este marco, la preocupación se ha centrado especialmente en la necesidad para poder garantizar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones basados en el reparto.

4.3.1 Causas del envejecimiento.

Estrictamente, el envejecimiento de la población es fruto de dos procesos distintos: el descenso de la natalidad, que hace disminuir el número de efectivos jóvenes y la prolongación de la esperanza de vida, y por otro lado, el aumento de la longevidad, que induce un crecimiento de la población de edades más avanzadas. Se trata de dos procesos relativamente independientes, pero que tienen el mismo efecto sobre la estructura por edad: envejecer la población.

Longevidad: una de las causas que conforman el envejecimiento de la sociedad española, es la mayor longevidad de los individuos que la conforman, siendo la esperanza de vida al nacer el indicador de longevidad más utilizado. Se ha reflejado un incremento de la esperanza de vida a nivel mundial, más fuerte en los últimos años, especialmente, debido a la mejora de las condiciones de vida y del trabajo, así como los avances en lo referente a la asistencia sanitaria.

Este incremento de la esperanza de vida, supone un incremento del envejecimiento de la población, que sin duda, es una mejora para la humanidad, pero a la vez supone un nuevo reto para los sistemas de Protección social, Sanidad y Pensiones, que deben enfrentarse a la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social.

En 2016, la esperanza de vida al nacer en España alcanzó unos 82,8 años de media, alcanzando así unos de los niveles de esperanza de vida más altos del mundo, tan sólo por debajo de Japón, Suiza o Singapur, ha informado la Organización Mundial de la Salud (OMS). (“España, el cuarto país con más esperanza de vida del mundo”, Gaceta.es/EFE. 19/05/2016.)

Fecundidad: otro motivo por el que se produce el envejecimiento de la población, tiene que ver con el descenso del número de nacimientos, que se calcula mediante el Índice Sintético de Fecundidad.

Un descenso que, en España tiene un carácter sostenido a lo largo del siglo, sólo interrumpido por el baby-boom que se localiza en torno a la década de los 60, y que genera que, el número de nacidos siga creciendo hasta el año 74, aún después de haberse iniciado el descenso de la tasa de fecundidad. A partir de ese momento, la fecundidad va a sufrir una caída acelerada. Así, el índice sintético de fecundidad, que era en España, en esa fecha, de 2.8 hijos por mujer, descendió hasta 2.2 en 1980. A partir de ahí ha caído hasta el 1.15 para 1998, por debajo del índice necesario para la mera reproducción (2.1 hijos por mujer) (González, M.J. (2001, Alicante). “El envejecimiento de la población española y sus consecuencias sociales”, *Cuando crece la esperanza de vida*, nº9). Es decir, está por debajo del nivel de reemplazo generacional.

Las causas del descenso son, en primer lugar, la incorporación de la mujer al trabajo y su acceso a mayores niveles de educación. Al mismo tiempo aparecen otras características típicas de un país desarrollado que también hacen que disminuya la natalidad y la fecundidad: problemas de desempleo, mayores exigencias de las familias en la educación de los hijos, el deseo de libertad de los padres, el aumento del precio de las viviendas y el consecuente retraso en la edad para contraer matrimonio.

4.3.2 Situación demográfica de España.

En los últimos años se han producido una serie de cambios socio-demográficos que suponen un reto para la Seguridad Social.

Anteriormente, he hecho mención al envejecimiento de la población, caracterizado por la gran disminución de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida, que han hecho que la estructura de la pirámide de población se haya transformado creciendo la tasa de dependencia, es decir, la relación entre la población menor de 16 años o mayor de 64 y la población entre 16 y 64 años. El índice de fecundidad (número medio de hijos por mujer) fue en 2015 de 1.33 (“En 2015 cayó la natalidad en España”, Expansión.) y la esperanza de vida, según los datos revelados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), correspondientes a 2014, la expectativa vital de una mujer en España al nacer es de 85.7 años, mientras que en el caso de los hombres alcanza los 80.2 años (“La esperanza de vida en España rompe una barrera histórica: ya llega a 83 años”, *economíadigital.es*, 22/06/2015).

Según datos del INE dentro de 15 años se duplicará la población mayor de 64 años, pasando a representar el 30% de la población (<http://www.ine.es/prensa/np587.pdf>, 28/01/2010). La preocupación, teniendo en cuenta estos datos, surge porque dentro de unos años el número de pensionistas podrá llegar a ser mayor que el número de trabajadores en activo.

Además, otro factor importante es que el aumento de la esperanza de vida, supone estar cobrando durante más años la pensión de jubilación.

Otro cambio socio-demográfico que supone un reto para la Seguridad Social tiene que ver con las tendencias del mercado de trabajo. El periodo de actividad laboral ha disminuido progresivamente, ya que se empieza más tarde a trabajar y se acaba antes. La media de edad a la que las personas acceden a la pensión de jubilación es notablemente menor a la edad ordinaria de 65 años. A su vez, la incorporación de los jóvenes al mercado laboral es cada vez más tardía y esto se debe al aumento de los años de formación, ya que no se ven los hijos como seguro de vejez de sus padres, y se aprecia su formación y bienestar, por lo que se ha retrasado considerablemente con relación a las anteriores generaciones.

Estas dos realidades han hecho necesario un cambio en el actual sistema de pensiones para garantizar la viabilidad futura de la Seguridad Social, ya que, desde el punto de vista económico financiero, teniendo en cuenta los datos arriba mencionados, la situación será, antes o después, insostenible, a no ser que, puesto que se vive más años, también se trabaje durante más años. Ningún sistema de pensiones podría soportar esta situación a largo plazo. Si se tiene en cuenta que nuestro sistema de pensiones en régimen de reparto se basa

en el principio de solidaridad entre generaciones y el número de pensionistas es notablemente mayor que el de trabajadores en activo, es imposible la viabilidad futura de dicho sistema, ya que las pensiones de las personas jubiladas se pagan con las cotizaciones de las personas que estén en ese momento en activo. Continuar con el sistema tal y como está supondría un menoscabo en las pensiones o un aumento extraordinario del gasto del Estado destinado a las pensiones.

Junto al incremento del envejecimiento de la población, hay que tener en cuenta que estos problemas de financiación se han visto agravados por el actual contexto de crisis económica en el que nos encontramos. Se han reducido los ingresos porque hay menos trabajadores en activo y los gastos han aumentado debido a que hay más prestaciones por desempleo.

En la UE ya se está actuando para adecuar los sistemas de pensiones a la realidad socio-demográfica. En los últimos años se pueden observar importantes cambios en los sistemas de seguridad social de los diferentes países miembros, con la finalidad de mejorar la adecuación y sostenibilidad de los sistemas de pensiones. Las principales materias sobre las que han girado las reformas efectuadas por los países europeos en sus respectivos sistemas de pensiones son: (Agustín de Bethencourt, “Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo. Orientaciones comunitarias, págs 73-74”, Madrid, 2011, Ministerio de Asuntos Sociales).

- Ampliación del periodo de cálculo de las pensiones, mediante pensiones menos generosas que se obtendrán al tener en cuenta las cotizaciones de toda la vida laboral y no solo de los mejores años de carrera.
- Fomentar la prolongación de la vida laboral, incentivando a aquellos que sigan trabajando después de la edad ordinaria, la penalización de quienes se jubilan antes, o la elevación de la edad legal de jubilación.
- Restricción o cierre de la jubilación anticipada, ya que en el momento en el que se acorta la vida laboral y se alarga la vida como pensionista, hay mayor número de jubilaciones y mayor gasto en pensiones.
- Reforzamiento de los sistemas complementarios de pensiones, dando un papel más importante a los planes de pensiones privados.
- Accesibilidad y adecuación de las pensiones, ya que muchas de las reformas han estado encaminadas a ampliar la cobertura de los sistemas de seguridad social a los grupos vulnerables, facilitando el acceso a las pensiones y aumentando el apoyo financiero a los pensionistas con menos ingresos.
- Dimensión de género en materia de pensiones, ya que está demostrado que las mujeres suelen tener condiciones menos favorables en el mercado laboral. Tienen contratos más bajos, los sueldos suelen ser más baratos que los de los hombres y suelen verse obligadas a interrumpir su carrera profesional debido a las cargas familiares, lo que hace que las pensiones que reciben sean más bajas.

Para terminar este apartado, se ha de tener en cuenta que el objetivo principal de las orientaciones comunitarias es el de abordar los problemas de viabilidad y sostenibilidad del actual sistema de pensiones, con el propósito de asegurar unos ingresos adecuados a la persona jubilada, sobre la base fundamental de la solidaridad intergeneracional e intrageneracional. Teniendo esto en cuenta, en España se aprobó la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, resultado del Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. Todo ello, claramente influenciado por el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo.

5. PENSIONES DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA

5.1 IMPORTANCIA DE LA JUBILACIÓN.

La jubilación es el acto administrativo mediante el cual, un trabajador en activo, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, tras haber alcanzado la edad máxima para trabajar. Con ello obtiene una prestación monetaria por el resto de su vida. De ahí, su importancia.

Ya en 1942, William Beveridge, en su Informe parlamentario “*Social Insurance and Allied Services*” (Seguro Social y servicios conexos), resalta la importancia de la jubilación sobre el resto de situaciones de necesidad que aborda la SS. “El problema de la naturaleza y extensión de las medidas a adoptar en relación con la vejez es el más importante y, en bastantes de sus aspectos, el más difícil de la Seguridad Social”

Los poderes públicos, con la preocupación de poder garantizar la protección social de nuestros mayores, han llevado a acometer modificaciones en las pensiones de jubilación a fin de flexibilizarla y permitir su mantenimiento tanto actual como en el futuro. Por ello, coincide la doctrina científica en señalar el carácter complejo de la institución de la jubilación, ya que se trata de una figura en la que se conectan diversos y a veces contradictorios intereses, que llevan al legislador a remodelar una y otra vez su regulación, con la intención de alcanzar un punto de equilibrio que garantice las distintas necesidades a las que sirve o puede servir la jubilación, entre otras, su papel en la política de fomento del empleo. Esta situación, ha llevado al legislador a modificar reiteradamente su régimen jurídico, teniendo especialmente en cuenta en los últimos años, el mantenimiento del sistema de pensiones, utilizando la jubilación como una herramienta más de política de empleo, especialmente para incidir sobre la extensión de la vida laboral. Como ejemplos de política de empleo, el discurso que viene dado por las Directrices de la UE en materia de empleo, así como por diversos documentos europeos que apuntan hacia una potenciación del empleo de las personas de edad y más en concreto, hacia el logro de elevadas tasas de actividad. De hecho, la exposición de motivos de la Ley 27/2011 no elude referirse a diversos Consejos Europeos que “promueven como prioridades la prolongación de la vida activa y la desincentivación de la jubilación anticipada”, recordando cómo “países de nuestro entorno han realizado reformas legales en el sentido de reducir los estímulos al abandono prematuro de la vida activa”. En este sentido, es innegable que algunas reformas y algunos elementos del régimen jurídico de la jubilación, se han inspirado en un planteamiento dirigido a fomentar la permanencia o incluso el retorno de los trabajadores de edad al mercado de trabajo. En particular, son muestra de todo ello figuras como la jubilación gradual y flexible –no afectada por la Ley 27/2011- o bien los porcentajes adicionales sobre la base reguladora de la prestación, con los que se pretende incentivar la permanencia en la actividad de los trabajadores que hayan alcanzado la edad pensionable. En otro orden de cosas, es evidente que la jubilación representa un papel de peso en la gestión del personal en la empresa, de modo que, la regulación de la jubilación anticipada, así como la de jubilación parcial anticipada junto con cláusulas convencionales de jubilación obligatoria, pueden ser utilizadas como “herramienta” de gestión del empleo en la empresa. (Ricardo Esteban, Lagarreta. Informe: “Jubilación y políticas de empleo”. Un análisis de la reforma de la jubilación en clave de empleo, pág. 3. Barcelona, 2012. Ed. Huygens)

El fenómeno de la jubilación, también se encuentra relacionado con la tasa de esperanza de vida. Nos encontramos en un momento caracterizado por el incremento del envejecimiento de la población, que ha puesto de relieve los riesgos de sostenibilidad de los sistemas públicos de Seguridad Social y del Estado de Bienestar, ya que esta situación genera que el período de percibo de la pensión de jubilación sea mayor que antes y que se haya variado su regulación, con el objetivo de incentivar la permanencia en la vida laboral de los trabajadores de más edad y la ampliación de la edad de acceso a la jubilación. Un ejemplo de las soluciones que se abogan, es la desincentivación de prácticas muy consolidadas como pueden ser las prejubilaciones.

Este tipo de solución es muy diferente a aquellas otras que se han tomado durante años para lograr un crecimiento del empleo y que, al fin y al cabo, se han considerado erróneas, porque no han podido cumplir con ese objetivo. Entre estas medidas destaca la anticipación de la edad de jubilación, que al fin y al cabo se consideraron erróneas. Con la intención de mejorar la política de empleo y establecer el reparto de los

puestos existentes para fomentar el crecimiento del empleo, se promocionaron las jubilaciones forzosas, la jubilación anticipada o las prejubilaciones, medidas que tampoco han cumplido su objetivo referente al crecimiento del empleo.

5.2 REFORMA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES: SU INCIDENCIA EN LA JUBILACIÓN.

En febrero de 2011, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. Fruto de ello, el Gobierno promulgó la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, con el objetivo de concretar y llevar al ordenamiento de la Seguridad Social los compromisos recogidos en el Acuerdo social y económico mencionado.

“La reforma de las pensiones aprobada en agosto de 2011 ha sido la más importante de los últimos 30 años en España. Es el fruto de un difícil encaje de opiniones de distintos actores: Gobierno, partidos políticos, Sindicatos, Organizaciones Empresariales y, creemos que en un lugar preeminente, la Unión Europea. (Devesa Carpio, José Enrique; Devesa Carpio, Mar; Meneu Gaya, Robert; Nagore García, Amparo (2012). Sobre las inequidades del sistema contributivo de pensiones de jubilación en España: ¿se han impuesto los ideólogos a los actuarios? *Economía Española y Protección Social, IV*, págs. 21-58).

La mencionada ley, introduce reformas en la pensión de jubilación que afectan a las edades y a la forma de cálculo de la pensión, base reguladora y porcentajes, lo cual repercute indirectamente en los distintos tipos de jubilación. Esta nueva regulación, entró en vigor el 1 de enero de 2013, con la implantación progresiva y gradual de muchos de los preceptos.

En su preámbulo, la Ley 27/2011, hace referencia a que el sistema de SS se ha de enfrentar a importantes desafíos, afrontando situaciones a largo plazo derivadas de las tendencias de evolución demográfica, para garantizar la sostenibilidad financiera del mismo. La esperanza de vida aumenta progresivamente en España, llegando a ser el segundo país del mundo con mayor pervivencia de la población, por lo que en el futuro se enfrentará al reto de asumir el pago de más pensiones durante más tiempo, debido al envejecimiento de la población.

La estructura de la pirámide de población se está invirtiendo debido a la disminución de la tasa de natalidad y el incremento de la esperanza de vida de las personas mayores, aumentando así el número de pensionistas en relación con la población activa.

“Esta tendencia demográfica afecta a todas las generaciones, pero sobre todo a las más jóvenes, por el hecho de que serán estas generaciones jóvenes las que serán mayores de sesenta y cinco años durante más tiempo”

También se establece en el Preámbulo, que el desafío al que se debe someter el sistema de SS, no sólo se basa en las tendencias demográficas, sino que *“resulta necesario reforzar la contributividad del sistema estableciendo una relación más adecuada entre el esfuerzo realizado en cotizaciones a lo largo de la vida laboral y las prestaciones contributivas a percibir”*.

Últimamente, el sistema de SS español viene caracterizado por una disminución del periodo de actividad laboral, que se ve reflejado en dos sentidos. Los jóvenes dedican más años al estudio y su formación, por lo que su acceso al mercado laboral se ha retrasado con relación a la edad que era habitual en pasadas generaciones. Por otra parte, *“la tasa de participación de las personas mayores de 50 años sigue siendo insuficiente, por lo que en el Acuerdo social y económico se ha previsto la adopción de una Estrategia global de empleo de los trabajadores de más edad, con el objetivo de favorecer su mantenimiento en el mercado de trabajo y promover la reincorporación de quien pierde su empleo en los últimos años de su vida laboral.”*

Esta complicada etapa, se ve aún más marcada debido a la crisis económica que atraviesa el país en la actualidad, por lo que es evidente que se lleven a cabo las oportunas modificaciones en el sistema.

A continuación, se desarrollará cómo queda configurada la prestación por jubilación, con las novedades que se introducen, tanto por el Acuerdo Social y Económico, como por la posterior redacción de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

5.3 PROTECCIÓN POR JUBILACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La pensión de jubilación consiste en una renta vitalicia que sustituye y compensa la pérdida de ingresos profesionales de una persona, cuando cesa en su vida laboral, a consecuencia del cumplimiento de una determinada edad.

Por tanto, la protección se otorga mediante una prestación económica consistente en una pensión única, vitalicia e imprescriptible.

En nuestro ordenamiento jurídico, la prestación por jubilación se configura en dos sentidos: la modalidad contributiva y la modalidad no contributiva.

En este trabajo, se va a desarrollar la jubilación en su modalidad contributiva.

A) MODALIDAD CONTRIBUTIVA

5.3.1. LA JUBILACIÓN ORDINARIA

El artículo 204 TRLGSS establece que “ *La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena*”

BENEFICIARIOS Y REQUISITOS

Son beneficiarias las personas incluidas en el Régimen General, afiliadas y en alta o en situación asimilada a la de alta, que reúnan las condiciones de edad, periodo mínimo de cotización y hecho causante que se analizan en los apartados siguientes.

A pesar de que la mayor parte de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social exigen el requisito de la situación de alta o situación asimilada del beneficiario, esta exigencia se ha suprimido por la Ley 26/1985 respecto de la pensión de jubilación solicitada a partir de la edad ordinaria de jubilación.

En efecto, el artículo 205.3 TRLGSS establece que la pensión de jubilación podrá percibirse “*aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o en situación asimilada al alta*”, siempre que reúnan el requisito de tener cumplida la edad ordinaria de jubilación y la cotización mínima de 15 años.

Por tanto, los requisitos a tener en cuenta para causar derecho a la prestación son:

1. El cese en el trabajo como hecho causante.
 - Para los trabajadores en alta: el día de su cese en el trabajo por cuenta ajena.
 - Para los trabajadores en situación asimilada al alta:
 - Excedencia forzosa: el día del cese en el cargo que dio origen a la asimilación.
 - Traslado fuera del territorio nacional: el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.
 - En los demás supuestos: el día de la solicitud.
 - Para los trabajadores que no se encuentren en alta o situación asimilada: el día de la solicitud.

2. Estar afiliada y en situación de alta o situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante. Se considerarán situaciones asimiladas al alta:
- Desempleo, total y subsidiado y paro involuntario.
 - Cese como trabajador por cuenta ajena con suscripción de convenio especial.
 - Excedencia forzosa para cargo público.
 - Traslado fuera del territorio nacional.
 - Periodos de inactividad trabajos de temporada.
 - Periodos de excedencia por cuidado de hijos o familiares.
 - La incapacidad temporal subsistente tras extinción del contrato de trabajo.
 - Huelga y cierre patronal.
 - La situación de reclusión en centro penitenciario.

3. Edad mínima.

La normativa en vigor hasta 31 de diciembre de 2012, establecía como edad mínima de acceso a la pensión de jubilación ordinaria la de 65 años.

A partir del 1 de enero de 2013, la edad de jubilación a los 65 años queda limitada a las personas que acrediten 35 años y 3 meses de cotización (en 2013) y 38 años y 6 meses (a partir del año 2027).

No obstante, para las edades de jubilación y el período de cotización existe un prolongado periodo transitorio de adaptación; su implantación será progresiva y gradual durante quince años, ya que de los 35 años y 3 meses en 2013, en 2027 el periodo de cotización ha de ser de 38 años y 6 meses.

| Año | Períodos cotizados | Edad exigida |
|------|---|---------------------------------|
| 2013 | 35 años y 3 meses o más. Menos de 35 años y 3 meses | 65 años. 65 años y 1 mes. |
| 2014 | 35 años y 6 meses o más. Menos de 35 años y 6 meses | 65 años. 65 años y 2 meses. |
| 2015 | 35 años y 9 meses o más. Menos de 35 años y 9 meses. | 65 años. 65 años y 3 meses. |
| 2016 | 36 o más años. Menos de 36 años. | 65 años. 65 años y 4 meses. |
| 2017 | 36 años y 3 meses o más. Menos de 36 años y 3 meses. | 65 años. 65 años y 5 meses. |
| 2018 | 36 años y 6 meses o más. Menos de 36 años y 6 meses. | 65 años. 65 años y 6 meses. |
| 2019 | 36 años y 9 meses o más. Menos de 36 años y 9 meses. | 65 años. 65 años y 8 meses. |
| 2020 | 37 o más años. Menos de 37 años. | 65 años. 65 años y 10 meses. |
| 2021 | 37 años y 3 meses o más. Menos de 37 años y 3 meses. | 65 años. 66 años. |

| | | |
|-----------------------|---|---------------------------------|
| 2022 | 37 años y 6 meses o más. Menos de 37 años y 6 meses. | 65 años. 66 años y 2 meses. |
| 2023 | 37 años y 9 meses o más. Menos de 37 años y 9 meses. | 65 años. 66 años y 4 meses. |
| 2024 | 38 o más años. Menos de 38 años. | 65 años. 66 años y 6 meses. |
| 2025 | 38 años y 3 meses o más. Menos de 38 años y 3 meses. | 65 años. 66 años y 8 meses |
| 2026 | 38 años y 3 meses o más. Menos de 38 años y 3 meses. | 65 años. 66 años y 10 meses. |
| A partir del año 2027 | 38 años y 6 meses o más. Menos de 38 años y 6 meses. | 65 años. 67 años. |

4. Período mínimo de cotización.

La normativa reguladora de la pensión de jubilación exige “tener cubierto un periodo mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores a dicho momento. A efectos del cómputo de los años cotizados, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias” (art. 205.1.b TRLGSS), exigiéndose un periodo mínimo de cotización de 5475 días, equivalente a 15 años de cotización, sin computar la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Si el trabajador accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta, el periodo de dos años habrá de acreditarse en los quince años anteriores a la pensión de jubilación.

DINÁMICA DE LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN ORDINARIA.

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN.

La prestación económica de jubilación consiste en el abono mensual de una cantidad, de carácter vitalicio. Esta cantidad la determina el Instituto Nacional de la Seguridad Social en base a dos factores: la cotización efectuada en un periodo anterior a la jubilación y el número total de años que el trabajador tenga cotizados a la Seguridad Social. El cálculo de la pensión se lleva a cabo en función de la base reguladora y del porcentaje que en base a los años cotizados corresponda aplicar sobre dicha base.

1. Base reguladora.

La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente de dividir por 350 las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante, pasando del anterior cómputo que promulga antes de la Ley 27/2011, de los últimos 15 años al nuevo de 25 años.

Las bases de cotización correspondientes a los 24 meses anteriores al del hecho causante, se computarán por su importe y la de los meses anteriores se actualizan de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo.

Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran periodos durante los cuales no hubiese existido la obligación de cotizar, dichas lagunas, atendiendo a la Ley 3/2012, de 6 de julio se integrarán con el 100 por 100 de la base mínima de cotización para mayores de 18 años, hasta un máximo de 48 mensualidades, y lo que exceda, en su caso, con el 50 por 100 de dicha base.

2. Periodo de cómputo.

El nuevo cálculo de la base reguladora que he mencionado a partir del 1 de enero de 2013, entra en vigor gradualmente conforme a lo establecido en la disposición transitoria octava del TRLGSS, y se incrementa cada año el periodo de cómputo en 12 meses más, finalizando el 1 de enero de 2022.

| Año | Cómputo | Tiempo computado |
|------|---|------------------|
| 2013 | Resultado de dividir por 224 las bases de cotización durante los 192 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. | 16 años. |
| 2014 | Resultado de dividir por 238 las bases de cotización durante los 204 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. | 17 años. |
| 2015 | Resultado de dividir por 252 las bases de cotización durante los 216 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. | 18 años. |
| 2016 | Resultado de dividir por 266 las bases de cotización durante los 228 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. | 19 años. |
| 2017 | Resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. | 20 años. |
| 2018 | Resultado de dividir por 294 las bases de cotización durante los 252 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. | 21 años. |
| 2019 | Resultado de dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. | 22 años. |
| 2020 | Resultado de dividir por 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. | 23 años. |
| 2021 | Resultado de dividir por 336 las bases de cotización durante los 288 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. | 24 años. |
| 2022 | Fin del periodo transitorio. Resultado de dividir por 350 las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante. | 25 años. |

1. Porcentajes aplicables con carácter general.

El art.210 TRLGSS establece que los porcentajes de aplicación sobre la base reguladora son:

- Por los primeros 15 años cotizados, el 50 por 100.
- A partir del año 16 de cotización, se aplica un porcentaje adicional por cada mes cotizado y según los siguientes tramos: entre los meses 1 y 248 se aplica el 0.19 por cada mes, y por los que rebasen el mes 248 hasta el mes 264, se añadirá el 0.18 por 100, ya que en ese momento se alcanza el 100 por 100 de la base reguladora.

Los nuevos porcentajes de la pensión de jubilación, entran en vigor de forma gradual, conforme a lo previsto en la Disposición transitoria novena TRLGSS, por lo que hay que tener en cuenta que la aplicación de porcentajes dependiendo de los años cotizados tiene establecido un periodo transitorio de 2013 a 2027 y son los siguientes:

| | |
|------------------|--|
| Durante los años | Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el |
|------------------|--|

| | |
|------------------------------|--|
| 2013 a 2019 | 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100. |
| Durante los años 2020 a 2022 | Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100. |
| Durante los años 2023 a 2026 | Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100. |
| A partir del año 2027 | Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y por los 16 meses siguientes, el 0,18 por 100. |

2. Porcentaje adicional por retraso voluntario de la pensión de jubilación.

Cuando el beneficiario acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la establecida, siempre que cumpla con el período mínimo de cotización, se le reconocerá un porcentaje adicional de pensión por cada año completo cotizado entre la fecha en la que pudo jubilarse y la del hecho causante de la pensión, con el siguiente importe:

- Hasta 25 años cotizados, el 2 por 100 por cada año adicional trabajado.
- Entre 25 y 37 años cotizados, el 2.75 por 100 por cada año.
- A partir de 37 años cotizados, el 4 por 100 por cada año.

NACIMIENTO, DEVENGO, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN.

Nacimiento.

- Para trabajadores en alta: desde el día siguiente a la fecha de cese en el trabajo, cuando la solicitud de pensión se realice durante los tres meses anteriores o posteriores al cese. Si dicha solicitud se presenta transcurrido el plazo de tres meses desde el cese, se devengará con una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de presentación de la solicitud.
- Para los trabajadores en situación asimilada a la de alta o en situación de no alta, desde el día siguiente al de la solicitud, siempre que en dicha fecha se reúnan los requisitos exigibles para acceder a la pensión (STS 26 de noviembre de 2014, rec.3362/2013).

Devengo.

La pensión de jubilación así calculada se abona en 14 pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año (se devengan por mensualidades vencidas) y dos pagas extraordinarias que se abonan en los meses de junio y diciembre.

Ésta, está sujeta a retención por el IRPF ya que tiene la consideración de rendimiento del trabajo (RT) personal.

Suspensión.

El derecho a la pensión de jubilación, se suspenderá al beneficiario cuando realice trabajos por cuenta propia o ajena que motiven su alta en la SS.

La suspensión, que no extinción, cabe también por sanción, si no se comunicó el desempeño de actividad, en cuyo caso se suspenderá el derecho durante tres meses, o seis meses si la falta se califica de muy grave. (Muniesa)

Extinción.

Al tratarse de una pensión de carácter vitalicio, la extinción se produce por la muerte del beneficiario.

5.3.2 JUBILACIÓN PARCIAL

El acceso a la jubilación parcial se posibilita en dos modalidades totalmente diferentes, aquella que se produce con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y la jubilación parcial tras dicha edad.

• JUBILACIÓN PARCIAL CON EDAD INFERIOR A LA LEGAL

BENEFICIARIOS

En principio, podrán acogerse a esta modalidad de jubilación los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social, de la Minería del Carbón y del Mar, siempre que cumplan los requisitos. Los socios trabajadores de cooperativas en los términos del art 215 LGSS, que tengan 60 años y reúnan las demás condiciones exigidas, también podrán acceder a la jubilación parcial.

REQUISITOS DEL BENEFICIARIO

- Se establece que son los trabajadores a tiempo completo los que pueden acceder a la jubilación parcial, por lo que a los trabajadores a tiempo parcial, se les impide el acceso a esta modalidad de jubilación, independientemente del número de horas del contrato, toda vez que el artículo 12.1 ET considera como contrato a tiempo parcial aquel que se haya celebrado para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
- Haber cumplido la edad de 65 años o de 63 años cuando se acrediten 36 años y 6 meses de cotización. Hay que establecer que este requisito entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2027, y hasta dicha fecha es de aplicación la escala contenida en la Disposición transitoria décima TRLGSS, sobre aplicación paulatina de la edad de jubilación parcial en función de los años de cotización. Si se trata de trabajadores que acrediten haber sido mutualistas en una mutualidad laboral de trabajadores por cuenta ajena antes de 1 de enero de 1967, el acceso a la jubilación parcial puede producirse a partir de los 60 años de edad.
- El artículo 215.2.b) TRLGSS exige al beneficiario la acreditación de un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial, computando la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo. Si bien los 6 años de antigüedad han de ser ininterrumpidos, la STSJ Navarra de 29 de junio de 2015, rec.278/2015, entiende que una interrupción de algo más de un mes no debe ser obstáculo para tener por cumplido el requisito. Si el trabajador ha permanecido en excedencia forzosa en el periodo de esos 6 años, tampoco se considerará obstáculo para tener por cumplido el requisito (SSTSJ Baleares de 26 de septiembre de 2014, rec.174/2014).
- La última modificación respecto a la acreditación del periodo de cotización necesario para el acceso a la jubilación parcial, la establece el Real Decreto-Ley 5/2013, que establece que el beneficiario tendrá que haber acreditado un periodo previo de cotización de 33 años, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. El periodo de cotización necesario para los supuestos de discapacidad superior al 33 por 100 será de 25 años (art. 215.2.d) TRLGSS)
- La reducción de la jornada de trabajo ha de estar comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 cuando el trabajador relevista sea contratado a jornada completa y por tiempo indefinido (art 215.2 TRLGSS). La reducción de jornada se configurará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial por parte del trabajador que se jubila, en la que constará, además, la reducción del salario.
- En estos supuestos, para poder reconocer la pensión de jubilación parcial, la empresa deberá celebrar con otro trabajador que se encuentre en situación de desempleo o que estuviese contratado mediante un contrato de duración determinada, un nuevo contrato de relevo, que tenga como objeto, la sustitución de la jornada de trabajo que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

El contrato de relevo ha de cumplir con los siguientes requisitos:

- Los contratos de relevo tendrán una duración por tiempo indefinido o igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación.
- La jornada del relevista podrá ser completa o a tiempo parcial. Cuando sea a tiempo parcial, la jornada deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido.
- En lo referente al horario de trabajo del relevista, se establece la posibilidad de completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- Que exista una correspondencia entre las bases del trabajador relevista y del jubilado parcial, por lo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base por la que cotizaba el trabajador que accede a la jubilación parcial (art 215.2.e) TRLGSS). No es necesario que relevado y relevista ocupen el mismo o similar puesto de trabajo (SSTS 5 de noviembre de 2012, rec. 4475/2011)
- El contrato de relevo deberá persistir durante todo el tiempo que se prolongue la jubilación parcial y en caso de que cese el relevista, éste deberá ser sustituido por otro en el plazo máximo de 15 días siguientes al cese.
- Cuando el relevista haya sido contratado por tiempo indefinido, para hacer posible que la jubilación parcial del relevado alcance el 75 por 100 de la jornada, el contrato de relevo habrá de mantenerse al menos con una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, por lo que si el contrato se extingue con anterioridad, el empresario tendrá la obligación a celebrar un nuevo contrato con otro trabajador con las mismas condiciones del contrato extinguido y por el tiempo restante (art 215.2.f) TRLGSS). Se establece además, que el incumplimiento de esta obligación por parte del empresario, conllevará la responsabilidad del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.
- La obligación de empresa y trabajador de mantener la integridad de la cotización a la Seguridad Social del trabajador jubilado parcial, está sujeta a un periodo transitorio, para la plena entrada en vigor de esta obligación en los términos siguientes:

| Año | Porcentaje de base de cotización |
|------|----------------------------------|
| 2013 | 50 por 100 |
| 2014 | 55 por 100 |
| 2015 | 60 por 100 |
| 2016 | 65 por 100 |
| 2017 | 70 por 100 |
| 2018 | 75 por 100 |
| 2019 | 80 por 100 |
| 2020 | 85 por 100 |
| 2021 | 90 por 100 |
| 2022 | 95 por 100 |
| 2023 | 100 por 100 |

CUANTÍA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL.

Para calcular la cuantía de la jubilación parcial hay que estar a lo analizado en la pensión de jubilación ordinaria, si bien es necesario recordar, que antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, no existen coeficientes reductores de la pensión de jubilación y por tanto, el jubilado parcial recibe la pensión en los mismos términos que si tuviera la edad ordinaria de jubilación, si bien en la parte proporcional correspondiente.

COMPATIBILIDAD CON OTRAS PRESTACIONES.

Siempre que no se aumente la duración de la jornada, la jubilación parcial será compatible con el trabajo a tiempo parcial en la misma empresa y con otros trabajos a tiempo parcial, anteriores a la jubilación parcial.

También será compatible con la pensión de viudedad, la prestación por desempleo y la pensión de incapacidad permanente total, cuando ésta última es para un trabajo que se realizaba anteriormente y la de jubilación parcial deriva de la prestación de servicios en empresa diferente y en otro trabajo.

EXTINCIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL.

La extinción de esta modalidad de jubilación viene establecida en el artículo 16 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, que establece que se extinguirá por:

- Fallecimiento del pensionista.
- El reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada.
- El reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, declarada incompatible (incapacidad permanente absoluta o gran invalidez)
- La extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél.

No se producirá la extinción en los supuestos de declaración de despido improcedente. Resulta interesante mencionar aquí una sentencia, que asimila al despido improcedente otras extinciones del contrato de trabajo, aunque la norma solo hable del despido improcedente, como el despido colectivo u objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. (SSTS 30 de enero de 2013, rec.1575/2012).

JUBILACIÓN PARCIAL TRAS CUMPLIR LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN ORDINARIA

Partiendo del artículo 215.1 TRLGSS, los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y cumplan con los requisitos de acceso a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.

El tratamiento de esta modalidad es visiblemente parecido al que resulta aplicable a los trabajadores que se jubilan parcialmente antes de los 65 años, con la excepción de que solo se precisa reunir una cotización de 15 años, de los que 2 años deben estar comprendidos dentro de los últimos 15. Además, no resulta necesario la celebración simultánea de un contrato de relevo, de forma que el trabajador reduce la jornada y el salario entre un 25 y un 50 por 100.

En cuanto al cálculo de la pensión definitiva de los beneficiarios, se computarán las cotizaciones efectuadas durante el trabajo a tiempo parcial por su valor real (sin el incremento al 100 por 100). Aun así, el beneficiario puede optar entre que su base reguladora se determine computando las cotizaciones reales ingresadas en el trabajo a tiempo parcial, o que la base reguladora se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial, aplicándose a la pensión resultante las revalorizaciones producidas hasta la fecha del hecho causante.

5.3.3 JUBILACIÓN FLEXIBLE.

Es un nuevo tipo de modalidad de jubilación que permite que quienes accedan a ella podrán compatibilizar el percibo de la pensión con actividades laborales a tiempo parcial, minorándose el importe de la pensión en función de la jornada laboral que se realice; modalidad que hay que distinguir de la jubilación parcial, en la que se accede desde el trabajo, mientras que en los casos de jubilación flexible, se trata de acceder al trabajo desde la situación de jubilación una vez que se tiene reconocida la pensión correspondiente.

COMPATIBILIDAD/INCOMPATIBILIDAD.

La jubilación flexible no será compatible con el desarrollo de una actividad en el sector público (que son las desarrolladas por los miembros electos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales). También resulta incompatible con el alta en el Régimen

Especial de Trabajadores Autónomos (SSTSJ Cataluña 16 de enero de 2012, rec.1753/2011 y 3 de febrero de 2011, rec. 7825/2009).

De otro modo, se establece la compatibilidad de esta modalidad de jubilación con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial (art. 7.2 Real Decreto 1132/2002).

EFFECTOS.

En cuanto a los efectos de las cotizaciones efectuadas durante la suspensión de la pensión, surtirán efectos para mejorar la pensión, una vez producido el cese en el trabajo y en ese momento la Entidad Gestora procederá de nuevo a calcular la base reguladora mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones realizadas. En este caso, si el resultado diese una reducción de la base reguladora anterior, se mantendrá esta última aplicando a la cuantía de la pensión las revalorizaciones habidas desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta la del cese en el trabajo.

El artículo 8.2.2ª establece que las cotizaciones efectuadas, tras la minoración del importe de la pensión de jubilación, darán lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período de cotización acreditado.

Para llevar a cabo el cálculo de las prestaciones de muerte y supervivencia, se establece que los beneficiarios podrán optar porque se calculen desde la situación de activo del causante o, desde la situación de pensionista del mismo. En este último supuesto, se tomará como base reguladora de las prestaciones de muerte y supervivencia la que sirvió para la determinación de la pensión de jubilación, aplicándose las revalorizaciones habidas desde el momento en que se determinó la correspondiente base reguladora (art.8.3 Real Decreto 1132/2002).

El artículo 9 del presente Real Decreto considera como “otros efectos” para el reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias y farmacéuticas del Sistema de Seguridad Social, que mientras los beneficiarios perciban la pensión de jubilación flexible mantendrán la condición de pensionistas.

5.3.4 LA JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Jubilación anticipada de trabajadores que acrediten cotizaciones a una mutualidad laboral antes del 1 de enero de 1967.

Los trabajadores que hubiesen sido cotizantes con la condición de mutualistas por cuenta ajena y con anterioridad al 1 de enero de 1967 podrán jubilarse anticipadamente a partir de los 60 años de edad.

La cuantía de la pensión se reduce en un porcentaje que se calcula teniendo en cuenta la edad que le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años. Este porcentaje es del 8 por 100 por cada año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

En los casos que el trabajador acredite períodos de treinta o más años de cotización y el cese tenga carácter de involuntario, las reducciones porcentuales aplicables son:

- Entre 30 y 34 años de cotización acreditados: 7.5 por 100
- Entre 35 y 37 años de cotización acreditados: 7 por 100
- Entre 38 y 39 años de cotización acreditados: 6.5 por 100
- Con 40 o más años de cotización acreditados: 6 por 100

La ley 27/2011, de 1 de agosto, establece dos modalidades de jubilación anticipada, la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del trabajador, respecto a las cuales se imponen diferentes requisitos en cuanto a su acceso y cuantía, que son los siguientes:

Requisitos de la derivada del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador:

- Edad inferior a 4 años a la edad ordinaria de jubilación.
- Inscripción en la oficina de empleo al menos 6 meses inmediatamente anteriores a la jubilación. Resulta interesante mencionar la STSJ del País Vasco de 10 de junio 2014, rec. 885/2014, para tener en cuenta que la realización de algún trabajo solo unos días dentro de ese periodo, no impediría acceder a la jubilación anticipada, ya que tendría un mejor tratamiento quien no aceptara un trabajo de corta duración, que aquel otro que lo realizara.
- Cotización efectiva de 33 años, sin cómputo de la parte proporcional de pagas extraordinarias, computando a estos exclusivos efectos el periodo del servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutiva, con el límite máximo de un año.
- Cese en el trabajo como consecuencia de reestructuración empresarial. La norma (art. 207.1.d) TRLGSS) enumera de forma cerrada, las causas de extinción del contrato de trabajo que permiten el acceso a esta modalidad de jubilación:
 - Despido colectivo (art 51. ET)
 - Despido objetivo (art 52.c ET)
 - Extinción del contrato por resolución judicial (art 64 LC)
 - Muerte, jubilación o incapacidad empresario (art 44. ET)
 - Extinción del contrato como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.
 - Extinción del contrato por fuerza mayor constatada por autoridad laboral.

Por otra parte, para calcular la cuantía, se calcula el importe de la pensión como si se tratara de una jubilación ordinaria y una vez calculada, se establece una reducción de la pensión aplicándole unos coeficientes en función de cada trimestre o fracción que le falta al trabajador para la edad legal de jubilación:

| Periodo de cotización acreditado | Coefficiente reductor por trimestre |
|--|-------------------------------------|
| Inferior a 38 años y 6 meses | 1.875% |
| De 38 años y 6 meses a 41 años y 6 meses | 1.750% |
| De 41 años y 6 meses a 44 años y 6 meses | 1.625% |
| Igual o superior a 44 años y 6 meses | 1.500% |

Cuando se han aplicado los coeficientes reductores, la pensión resultante no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de la pensión en un 0.50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

Requisitos respecto del acceso anticipado a la jubilación por voluntad del interesado

- Edad inferior en 2 años como máximo a la edad ordinaria de jubilación.
- Acreditación efectiva de un periodo de cotización de 35 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias, aunque si computa el tiempo de servicio militar obligatorio o de prestación social sustitutiva, con el límite máximo de un año.
- El importe de la pensión a percibir ha de ser superior a la cuantía mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad.

De otro modo, para calcular la cuantía, se calcula el importe de la pensión como si se tratara de una jubilación ordinaria y una vez calculada, se establece una reducción de la pensión aplicándole unos coeficientes en función de cada trimestre o fracción que le falta al trabajador para edad legal de jubilación:

| Periodo de cotización acreditado | Coefficiente reductor por trimestre |
|--|-------------------------------------|
| Inferior a 38 años y 6 meses | 2% |
| De 38 años y 6 meses a 41 años y 6 meses | 1.875% |
| De 41 años y 6 meses a 44 años y 6 meses | 1.750% |
| Igual o superior a 44 años y 6 meses | 1.625% |

También en estos casos el importe de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de la pensión en un 0.50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

5.3.5 JUBILACIÓN ANTICIPADA ATENDIENDO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y CIRCUNSTANCIAS PERSONALES DEL BENEFICIARIO.

- **En lo referente a las condiciones en que se realiza el trabajo:**

El art.206.1 TRLGSS establece que la edad mínima de la jubilación ordinaria podrá ser rebajada por Real Decreto en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y, acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca. Por tanto, no se trata de jubilaciones anticipadas, sino que se anticipa la edad de jubilación. Esta posibilidad la encontramos en los siguientes casos: grupos profesionales incluidos en el Estatuto Minero, trabajadores ferroviarios, personal de vuelo de trabajos aéreos, bomberos al servicio de las Administraciones y organismos públicos y los miembros de los cuerpos de la *ertzaintza*.

La reducción de la edad mínima de jubilación irá variando, ya que depende de los coeficientes reductores establecidos para cada situación, y dentro de cada una de ellas el coeficiente también varía, atendiendo a las categorías y especialidades profesionales.

- **Atendiendo a las circunstancias personales del beneficiario:**

Se establece el anticipo de la edad de jubilación para personas con discapacidad grave en grado igual o superior al 65 por 100. En este caso, los coeficientes reductores de la edad de jubilación son del 0.25 por año trabajado, ascendiendo al 0.50 cuando el discapacitado necesite de la ayuda de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida cotidiana. La aplicación del coeficiente no puede suponer, en ningún caso, que la jubilación se produzca antes de los 52 años de edad.

Para los trabajadores que accedan a esta modalidad de jubilación con discapacidad reglamentariamente determinada y en grado igual o superior al 45 por 100, la edad mínima se establece en los 56 años. El art. 2 del RD 1851/2009 establece las discapacidades en este sentido que consisten básicamente en discapacidad intelectual, parálisis cerebral, determinadas anomalías genéticas, anomalías congénitas secundarias a talidomida, síndrome postpolio, daño cerebral adquirido, enfermedad mental y determinadas enfermedades neurológicas.

Por último, se establece el anticipo de la edad de jubilación para determinadas profesiones que resultan difícilmente practicables a partir de cierta edad. Forman parte de este colectivo los artistas y profesionales taurinos en las condiciones establecidas en el RD 2621/1986, de 24 de diciembre.

5.3.6 JUBILACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS.

Esta modalidad de jubilación está regulada en el art 67 EBEP, que establece que podrán acceder a ella de forma voluntaria, forzosamente, o cuando se les declare en incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

- Cuando se reúnan los requisitos en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable al funcionario, podrá acceder a la jubilación voluntaria, mediante solicitud del propio funcionario.
- Cuando cumpla los 65 años de edad, se declarará de oficio la jubilación forzosa. Existe la posibilidad de solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta que se cumplan los 67 años, siendo la Administración Pública competente la que acepte o deniegue dicha solicitud.

Los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación quedan excluidos de lo dicho anteriormente.

Es importante también resaltar la Disposición Adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, que dispone que son nulas las cláusulas de jubilación forzosa que se establezcan en Convenios Colectivos.

5.3.7 JUBILACIÓN POR ENVEJECIMIENTO ACTIVO.

La pensión de jubilación y envejecimiento activo se encuentra regulada en el art. 214 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS. En esta modalidad de jubilación, se establece la compatibilidad del disfrute de la pensión con la realización de cualquier trabajo realizado por cuenta ajena o por cuenta propia, pudiendo realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Como condición del pensionista, podrá acceder a ella una vez cumplida la edad ordinaria de aplicación y que la cuantía reguladora de la misma, alcance el 100%.

En cuanto a las incompatibilidades del pensionista, establece la ley que no serán admisibles las jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación. Respecto a las incompatibilidades del trabajo a realizar, se establece que solo se puede llevar a cabo esta modalidad con cualquier trabajo del sector privado, por lo que resulta incompatible con el sector público.

La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial.

Para ver la incompatibilidad con el sector público, voy a hacer referencia a la Sentencia núm.965/2015 de 11 junio del TSJ Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección 1ª). En ella, se muestra que el recurrente tiene una edad de 67 años y una profesión habitual de Notario y que ha seguido prestando servicios tras cumplir la edad de 65 años. De este modo, solicitó a la DP de Málaga del INSS la prestación por jubilación activa regulada en el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndole denegada. De esta forma, el fundamento jurídico primero de esta sentencia establece que “la sentencia de instancia desestima la pretensión del actor, notario en el ejercicio de sus funciones que solicita la pensión de jubilación activa a que se refiere el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, que le ha sido denegada por el INSS por considerar la Magistrada a quo, en esencia, que conforme a la citada norma, no se puede compatibilizar la pensión de jubilación activa con el desempeño de un trabajo en el sector público, como es el caso de los notarios.

B) MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA.

La pensión no Contributiva de Jubilación (PNC) es una prestación económica que se concede a todos los ciudadanos en situación de jubilación y en estado de necesidad, que carezcan de recursos suficientes, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una Pensión Contributiva.

La pregunta que hay que plantear es la siguiente: ¿qué sucede con los trabajadores que llegan a la edad de jubilación y no han logrado acumular cotizaciones suficientes? En estos casos, los trabajadores que no cumplan los requisitos para solicitar la pensión de jubilación, podrán solicitar una PNC, siempre que cumplan otros requisitos que voy a detallar a continuación.

- Requisitos:
 - No tener derecho a la pensión de jubilación contributiva por no cumplir los requisitos.
 - Tener 65 o más años.
 - Tener carencia de rentas. Para este año 2017, se entiende que el solicitante carece de rentas, cuando tenga rentas o ingresos inferiores a 5164.60 euros al año. No obstante, aunque los ingresos del solicitante sean inferiores a la cuantía establecida, si convive con familiares se cumplirá el requisito cuando la suma de las rentas de todos los miembros de la unidad familiar, sea inferior a las cuantías recogidas en cada caso concreto, conforme a la tabla que se detalla:

| | Número de convivientes | Euros/año |
|---|-------------------------------|------------------|
| Convive únicamente con su pareja y/o con parientes consanguíneos de segundo grado | 2 | 8.779,82 |
| | 3 | 12.395,04 |
| | 4 | 16.010,26 |
| Entre los parientes consanguíneos se encuentra alguno de sus padres o hijos | 2 | 21.949,55 |
| | 3 | 30.987,60 |
| | 4 | 40.025,65 |

Fuente:http://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/pnc_jubilacion/normativa_requisitos/index.htm. Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- Residir legalmente en España.

“La cuantía individual de la pensión para cada ciudadano se establece en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia, no pudiendo ser inferior a la mínima del 25%, 1287.65 euros anuales, ni superior a 5150.60 euros al año.

La pensión no contributiva íntegra es de 368.90 euros al mes, por ejemplo para una persona que no tuviera otros ingresos y viviera sola. Luego, en cada caso, hay que recalcular el importe mensual teniendo en cuenta las personas que convivan y si tienen o no ingresos, con lo que el importe mensual puede ser inferior o superior” (De las Heras, Óscar. <http://www.citapreviainem.es/pension-no-contributivas/> 25/08/17), hasta los topes que he mencionado en la tabla.

- Obligaciones formales del pensionista.

Se encuentran con la obligación de comunicar a la Entidad Gestora de cualquier cambio que pueda afectar al reconocimiento de la pensión y de presentar el primer trimestre de cada año, la declaración de la renta, para que pueda seguir demostrando que cumple el requisito de carencia de rentas.

6. LA SOSTENIBILIDAD DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN

Se ha tratado anteriormente el aumento en la esperanza de vida en España y las bajas tasas de natalidad. Además, esta situación coincide con una situación excepcional, ya que falta muy poco para que accedan a la jubilación las generaciones del “baby boom”, lo que supone un aumento en el número de pensiones públicas durante un periodo dilatado de tiempo (2025-2060). Habrá más pensionistas y vivirán más tiempo.

Teniendo en cuenta estos efectos, unido a la reciente crisis económica, aparece una coyuntura un tanto preocupante. El peso de la población mayor de 65 años en la población total, ha crecido en las últimas décadas hasta el 17 por ciento actual, estando previsto que alcance el 37 por ciento en el año 2052. En cifras absolutas, el número de pensiones que se prevé para el año 2052 pasaría de los 9 millones actuales a 15 millones (Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. Preámbulo III), por lo que se hace difícil asegurar la sostenibilidad de las pensiones de jubilación.

El sistema de reparto de las pensiones, tal y como lo conocemos en la actualidad, se ha vuelto insostenible por las causas indicadas. Es necesario ajustar el sistema a la nueva realidad. Las personas vivimos más años, la calidad de vida es mejor y los 65 años de mediados del siglo pasado no son los mismos que los 65 años de la actualidad. Será preciso ajustar la vida laboral a la realidad y para lograrlo, tendremos que introducir reformas que prolonguen la etapa profesional más allá de los 65 años o tengamos que adaptar nuestro consumo y estilo de vida a partir de los 65 años con una renta inferior.

Para afrontar esta realidad, se han introducido reformas paramétricas mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en las cuales se mantiene la estructura y filosofía del sistema de pensiones y sólo se introducen cambios cuantitativos, como puede ser la incrementación del periodo de cotización necesario para acceder a la pensión, el aumento del tiempo de cotización para poder obtener el 100 por 100 de la pensión de jubilación o el aumento de la edad de jubilación, sin vincularla al incremento de la esperanza de vida de la población.

El art. 8 de la citada Ley, introduce la figura del factor de sostenibilidad, con el objetivo de prevenir el riesgo de déficit del sistema de pensiones de jubilación que pueda causar el envejecimiento de la población, a la vez que proporcionar unas pensiones equivalentes a las distintas generaciones. El factor de sostenibilidad se utiliza en otros países (Alemania, Portugal...) pero con características diferentes y, en consecuencia, con efectos diversos –más o menos negativos- respecto de los pensionistas. En nuestro país, se ha optado por vincularlo con el cálculo inicial de la pensión de jubilación y relacionarlo únicamente con la evolución de la esperanza de vida a los 67 años. (Durán Gala, Carolina (2014). “Un nuevo modelo de pensión de jubilación: el impacto del índice de revalorización anual y del factor de sostenibilidad”, *Iuslabor*, pág. 6). Es decir, los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2017. Dichas revisiones se efectuarán cada 5 años.

El Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, dispuso la creación de un Comité de expertos para el estudio del factor de sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social. En efecto, en sus Disposición adicional 9ª establece que el Gobierno, creará un comité de expertos independientes para la elaboración de un informe sobre el factor de sostenibilidad, para remitirlo a la Comisión del Pacto de Toledo, en línea con lo previsto por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. Entre estas medidas, el Comité propone un factor de sostenibilidad con un doble sistema de ajuste automático de las pensiones: por un lado, el factor de equidad intergeneracional (FEI), que actuaría sobre el importe inicial de las pensiones de jubilación para compensar el crecimiento de la esperanza de vida. De esta forma, se reducirá la cuantía de las pensiones futuras. Por otro lado, el factor de revalorización anual (FRA), que actuaría sobre la actualización de todas las pensiones (cualquiera que sea su clase y régimen aplicable), ajustando el actual mecanismo, basado exclusivamente en el índice de precios al consumo (IPC). (Lao, Augusto (2014, pág. 82) El factor de

sostenibilidad del sistema público de pensiones y su entrada en vigor. El factor de equidad intergeneracional “ajustado a la edad de acceso a la jubilación”, *Economía Española y Protección Social*, págs. 75-117).

El factor de sostenibilidad se aplicará a partir del año 2019 y viene a añadir las dos nuevas variables que he mencionado al cálculo de la pensión, unidas a las ya existentes actualmente (las reformas paramétricas que he mencionado anteriormente).

6.1 Factor de Equidad Intergeneracional

Desde su entrada en vigor, se tendrá en cuenta al calcular la primera pensión de jubilación de los nuevos jubilados su esperanza de vida en dicho momento. De esta forma, se refleja la primera variable, que es el factor de equidad intergeneracional (FEI), el cual se revisará cada 5 años en función de la evolución de la esperanza de vida.

Este factor, se aplicará con la necesidad de esperar a la evolución definitiva de la esperanza de vida en 2019. Llegados a 2019, se tomarán como referencia el quinquenio 2013-2017, dejando el año 2018 al margen para contar con datos cerrados. De esta forma, se podrá contar con cálculos precisos, “pero se estima que en el primer año de aplicación, esta variable supondría un descuento en la pensión del 0.47%. Por tanto, un pensionista que se jubilara en 2018 y cobrara una pensión de 1000 euros, pasaría a cobrar 995.3 euros si lo hiciera en 2019.” (Instituto BBVA de pensiones, 02/04/14. “Cómo te afecta el factor de sostenibilidad para 2019”, *Jubilación y pensiones. Mi Jubilación*).

En la regulación efectuada mediante la Ley 23/2013, el factor de sostenibilidad se define en el artículo 1, como un instrumento que, con carácter automático, permite vincular el importe de las pensiones de jubilación a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes. Es importante destacar que esto supone, tal y como reconoce la exposición de motivos de la Ley, que el importe total que perciba a lo largo de su vida un pensionista que acceda al sistema de pensiones, y que previsiblemente tendrá mayor esperanza de vida, sea equivalente al que perciban los que se jubilen en un momento anterior. Para ello, se relaciona la esperanza de vida estimada en ambos momentos. Este factor asegura el riesgo asociado al incremento de la longevidad y ajusta la equidad intergeneracional, si bien sólo respecto de las pensiones de jubilación.

Es decir, que una persona que por ejemplo, se jubile en el año 2035, que previsiblemente tendrá mayor esperanza de vida, debe recibir una cuantía equivalente de pensión de jubilación a las personas que se jubilaron en un momento anterior (en el 2020 por ejemplo) y por tanto, su pensión inicial debe ser menor, ya que de otro modo se rompería la “equidad intergeneracional”, y ello, con independencia de su esfuerzo de cotización a lo largo de su vida laboral. Esta situación, supone un cambio radical de la pensión de jubilación ya que:

- De momento, hasta el día 1 de enero de 2019, la pensión de jubilación se calcula atendiendo especialmente a la carrera de cotización de la persona afectada. A partir del 1 de enero de 2019, que es cuando entra en vigor el factor, al cálculo de la carrera de cotización se le añadirá un factor adicional automático, el factor de sostenibilidad, vinculado exclusivamente a la esperanza de vida a los 67 años.
- A través de este sistema, el avance de la esperanza de vida resulta ser un factor negativo, ya que mientras más vivan las personas más mayores que nosotros, menos cobraremos nosotros al jubilarnos.
- Teniendo en cuenta que la esperanza de vida irá incrementándose conforme pasen los años, “la tendencia futura, de carácter acumulativo por periodos quinquenales, del factor de sostenibilidad será la paulatina reducción de la cuantía inicial de las pensiones de jubilación, lo que conllevará el empobrecimiento progresivo de los pensionistas de jubilación.” (Durán, Gala (2014). “Un nuevo modelo de pensión de jubilación: El impacto del índice de revalorización anual y del factor de sostenibilidad”, *IUSlabor*, pág. 7)

- Hasta ahora, mediante el sistema de reparto, los cotizantes actuales con sus cotizaciones pagan las pensiones de las generaciones anteriores ya jubiladas. En cambio ahora, la equidad intergeneracional, se entiende en el sentido de que una persona, aunque viva más años, debe recibir una cuantía equivalente a la de las personas que se jubilaron años antes y, su pensión inicial debe ser menor, lo que supone un cambio respecto a la forma de interpretar la equidad intergeneracional presente en nuestro sistema de jubilación.

A la hora de calcular el factor de sostenibilidad, se necesita conocer la esperanza de vida de los pensionistas de 67 años (ya que este factor se fundamenta en la esperanza de vida a los 67 años) y cada 5 años revisar su valor. Para ello, se utilizarán unas tablas de mortalidad que la propia SS elabora (las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social).

6.2 El Factor de Revalorización Anual.

El segundo factor que viene a añadir el factor de sostenibilidad, es el factor de revalorización anual (FRA), que es el coeficiente que determina cuánto crecen las pensiones dependiendo de los ingresos a medio plazo de las arcas públicas. Para calcular el FRA, se tienen en cuenta diferentes variables: “crecimiento de los ingresos, número de pensiones, efecto sustitución entre los beneficiarios que entran de forma anual al sistema y los que salen, y diferencia entre ingresos y gastos totales de las prestaciones contributivas” (canalJubilación <https://www.jubilacionypension.com/economia-domestica/actualidad-economica/que-es-factor-revalorizacion/>)

Para comprender el nuevo índice de revalorización, me parece conveniente repasar un poco su historia para ver cómo se ha llegado hasta este punto: La Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del RGSS, estableció que las pensiones reconocidas por jubilación, entre otras varias, se revalorizarían de forma periódica por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo. Para ello, se tendrían en cuenta factores como la elevación del nivel medio de los salarios, el índice del coste de vida y la evolución general de la economía.

La Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la SS, estableció la revalorización al comienzo de cada año de las pensiones, de acuerdo con el IPC previsto para dicho año.

La ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de SS, estableció que todas “las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluso el importe de la pensión mínima, serán revalorizadas al comienzo de cada año, en función del correspondiente IPC previsto para dicho año”.

Llegados a este punto, mediante la ley 23/2013, teniendo en cuenta el envejecimiento de la población derivado del aumento de la esperanza de vida y la jubilación de la generación del llamado “baby boom”, con la carga financiera que ello supone para la SS, los expertos proponen una compleja fórmula matemática, según la cual la actualización anual dependerá del crecimiento de los ingresos, de la evolución del número de pensiones y de la pensión media como consecuencia del efecto sustitución “(por las diferencias entre las altas y bajas de pensionistas)” (Jiménez, Miguel, “El Fra, la fórmula para sustituir al IPC en la revalorización de las pensiones.”, El País, 10/06/13).

A partir del 1 de enero 2014, se empezó a practicar la revalorización anual de todas las pensiones aplicando el nuevo índice. Anteriormente, las pensiones se actualizaban con el IPC previsto, pero con la última reforma, se actualizarán utilizando como parámetros los principios mencionados en el párrafo anterior, por lo que el índice será mayor y las pensiones de jubilación se incrementarán cuando crezcan los ingresos o se reduzca el número de pensiones y gastos de la SS. Por el contrario, la pensión bajará ante el incremento del número de pensiones e incrementos en la pensión anual media.

“Para evitar bajadas nominales de la pensión, la norma establece que las pensiones nunca podrán revalorizarse por debajo del 0.25%. También incluye un máximo de revalorización equivalente a la tasa porcentual de variación interanual de la inflación más un 0.5%. Por tanto, el índice será mayor y las pensiones de jubilación se incrementarán cuando crezcan los ingresos o se reduzca el número de pensiones y gastos de la Seguridad Social. De cara a asegurar la sostenibilidad del sistema, se permitirán mayores revalorizaciones en años donde mejore la situación financiera de la Seguridad Social y menores revalorizaciones en años donde se produzca un empeoramiento de las condiciones financieras.”(Instituto BBVA de pensiones, jubilacióndefuturo.es, 18/05/17. <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/indice-de-revalorizacion-de-las-pensiones-publicas.html>).

La introducción del factor de sostenibilidad resulta ser una medida distinta a las medidas reformadoras llevadas a cabo con anterioridad, ya que no se introduce un cambio concreto en el régimen jurídico de las pensiones, sino un instrumento de ajuste automático de las mismas, en función de la evolución de la esperanza de vida, hasta ahora inexistente. Por tanto, se trata de un parámetro adicional a los ya existentes para el cálculo de la pensión de jubilación inicial, que ayuda a conseguir una cuantía media de las pensiones, compatible con el nivel de gasto total destinado a esas pensiones y a mantener el equilibrio financiero a medio y largo plazo. “En definitiva, la ley 23/2013 introduce dos medidas muy complejas que resultarán incompatibles para el ciudadano y cuyo objeto es garantizar la supervivencia del sistema de la Seguridad Social, ese enfermo crónico al que los gobernantes intentan alargar la vida mediante amputaciones de miembros y órganos que no son vitales pero que no obstante repercuten negativamente sobre su calidad de vida” (Patallo, José Andrés. Elderecho.com 01/02/2014).



7 OPINIÓN Y CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta que el futuro nos depara numerosos jubilados y mayor cantidad de años percibiendo la pensión, no resultaría raro que el sistema de pensiones sufra otra reforma, para evitar de esta forma la congelación de las pensiones y poder así incrementar los ingresos o reducir los gastos en pensiones.

Incrementar los ingresos resulta complicado, por lo que habría que reducir el gasto en pensiones, disminuyendo la cantidad.

La Seguridad Social debe prepararse para una población muy envejecida en la que, al gasto en pensiones, se sumará el gasto en sanidad, asistencia y servicios asociados al bienestar y cuidado de los ancianos.

Anteriormente decía que, aplicando los factores de sostenibilidad mencionados, la pensión que recibiremos será menor, cuanto más larga sea nuestra esperanza de vida, ya que se cobrará menos al mes pero durante más años. Esta situación supone un impacto a tener en cuenta en la planificación de nuestra jubilación, ya que surgirá la incertidumbre de cómo vamos a tener que vivir con la pensión que percibiremos, ya que mensualmente ingresaremos menos, por lo que será necesario revisar nuestros compromisos de gastos mensuales para adaptarnos a la renta de la jubilación y estimar en qué medida deberemos complementar nuestra pensión pública con nuestro ahorro privado.

Como se ha visto, la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, introduce reformas importantes para afrontar a largo plazo las consecuencias del panorama demográfico en el que nos encontramos actualmente, con la intención de prevenirlas en el futuro. Es decir, no estamos ante una reforma de efecto inmediato, sino que lo que se pretende es hacer frente a la situación sociodemográfica que se pronostica para dentro de unos años y que afecta claramente al Sistema de la Seguridad Social. Para establecer las reformas apuntadas, las alternativas que se han tenido en cuenta son básicamente demográficas, sin tener tanto en cuenta otros factores como son la actividad económica y el empleo.

En este sentido, me parecería correcto que se llevasen a cabo reformas que garanticen un empleo estable y digno, ya que desde mi punto de vista, sí que es realidad la complicada situación que vivimos referente al envejecimiento de la población y como consecuencia de ello, que las medidas a adoptar supongan unos menores ingresos en cuanto a las pensiones, pero lo más importante y que pienso que agrava por encima de todo el panorama en el que nos encontramos, es que nos encontramos en una situación caracterizada por un modelo de empleo precario, un modelo basado en la devaluación salarial, un modelo donde no se controlan las horas extraordinarias y legales, tampoco el fraude en la contratación temporal, y así es muy complicado el hecho de aportar fondos a la caja de pensiones. Nos encontramos ante una política de empleo que está poniendo en riesgo las pensiones, el riesgo de no poder tener pensiones en el futuro, y de no gozar de una pensión de jubilación digna cuando lleguemos a ese momento. Teniendo esto en cuenta, las medidas que se podrían adoptar para alcanzar el pleno empleo son las siguientes: eliminar la precariedad laboral, como he dicho anteriormente, con el objetivo de aumentar las tasas de fecundidad, establecer mejoras en la educación para aumentar la tasa de crecimiento de la productividad y aumentar los ingresos del sistema de pensiones.

Por otra parte, se ha de tener en cuenta lo siguiente: que el sistema de pensiones español sea un sistema de reparto de prestación definida, se ha convertido en uno de sus principales problemas, debido al envejecimiento de la población. No se tardará mucho más en notar los efectos que produce el envejecimiento de la población, agravados además por la crisis que está sufriendo el país, por lo que me parece que los políticos deberían dejarse de establecer reformas paramétricas y establecer medidas valientes para poder garantizar el sistema de pensiones del futuro, como podría ser el establecimiento de una reforma estructural.

Llegado a este punto, se podría tomar como referencia el modelo sueco, cuyo sistema de pensiones se considera de las mejores del mundo. Este, se basa en cuentas nocionales o personales a través de las cuales

cada individuo recibe una pensión según lo que haya cotizado a lo largo de toda su vida laboral. Según Fernando Azpeitia Rodríguez, consultor senior de Banca y Seguros Analistas Financieros Internacionales (Afi), “una cuenta nocional es una cuenta virtual donde se recogen las aportaciones individuales de cada cotizante y los rendimientos ‘ficticios’ que dichas aportaciones generan a lo largo de toda la vida laboral. Los rendimientos se calculan de acuerdo a un tanto nocional, que puede ser la tasa de crecimiento del PIB, de los salarios medios, de los salarios agregados, de los ingresos por cotizaciones, etc.” (Herce, José Antonio (2013). “Pensiones: Una reforma medular”, *Reinventar la Seguridad Social para impulsar el bienestar y el crecimiento*. España. Fundación de Estudios Financieros. Pág. 150).

Se trata de un sistema mixto. Éste, combina un sistema público de pensiones público de reparto con un sistema de capitalización complementario privado. Por una parte funciona como en España, donde una parte de las cotizaciones se destina al pago de las pensiones, y por otro, es un sistema de capitalización de aportación definida (que es diferente al sistema de prestación definida).

Al recogerse las aportaciones en la cuenta virtual, los individuos conocen la totalidad de lo que van acumulando en su cuenta y de esta forma pueden planificar de qué forma se van a plantear su jubilación, de tal forma que, el importe de su jubilación estará constituido por todas las contribuciones realizadas de ese trabajador al sistema.

Por tanto, si las medidas a tomar se centrasen en la política de empleo para garantizar empleos estables y que permitiesen a los trabajadores gozar de condiciones de trabajo dignas y por otro lado, si en España se llevase a cabo la transformación del modelo actual por un modelo que combinase el sistema de reparto y el de capitalización, pienso que podría ser una solución eficaz para garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones y asegurar así el mantenimiento de unas buenas rentas en la vejez para los jubilados.



Bibliografía

- (coord), J. A. (2013. Pág 150). Pensiones: Una reforma medular. *Reinventar la Seguridad Social para impulsar el bienestar y el crecimiento*. España.: Fundación de Estudios Financieros.
- (14 de diciembre de 2006). *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*.
- Antón, B. R. (2016). Envejecimiento de la población: ¿el viejo? continente. *Misión* .
- Antonio Delgado, P. L. (21 de 01 de 2016). El envejecimiento de la población redefine el concepto de anciano. *El español* .
- Baudor, G. L. (2004). La "revisión del Pacto de Toledo". *Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, Nº 73* , 145-176.
- Bethencourt, A. d. (2011. Pág 63-64). *Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo. Orientaciones comunitarias*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Comín, F. (1999, Madrid. pág 20). El desarrollo del estado del bienestar en España. *Historia y Política: Ideas, procesos y movimientos sociales* , 7-38.
- Contreras, E. M. (19 de enero de 2013. Valencia). Historia de la Seguridad Social en España. *Los ojos de hipatía* .
- Durán, C. G. (2014. pág 6). Un nuevo modelo de pensión de jubilación: el impacto del índice de revalorización anual y del factor de sostenibilidad. *IUSlabor* , 10.
- Durán, C. G. (2014. pág 7). Un nuevo modelo de pensión de jubilación: El impacto del índice de revalorización anual y del factor de sostenibilidad. *IUSlabor* , 10.
- en 2015 cayó la natalidad en España. (s.f.). *Expansión* .
- España, el cuarto país con más esperanza de vida del mundo. (19 de Mayo de 2016). *Gaceta.es/EFE* .
- Hierro, J. A. (1998). El Estado de Bienestar en España. *Política y Sociedad* , 107-117.
- Jiménez, M. (10 de Junio de 2013). El Fra, la fórmula para sustituir al IPC en la reición de las pensiones. *EL PAÍS* .
- José Enrique Devesa Carpio, M. D. (2012). Sobre las inequidades del sistema contributivo de pensiones de jubilación en España: ¿ se han impuesto los ideológicos a los actuarios? *Economía Española y Protección Social* , 21-58.
- José Enrique Devesa Carpio, M. D. (2012). Sobre las inequidades del sistema contributivo de pensiones de jubilación en España: ¿ se han impuesto los ideólogos a los actuarios? *Economía Española y Protección Social, IV* , 21-58.
- La "hucha de las pensiones" ha menguado en más de 47000 millones desde 2012. (15 de abril de 2016). *Expansión* .
- La esperanza de vida en España rompe una barrera histórica: ya llega a 83 años. (22 de Junio de 2015). *economíadigital* .
- Lagarreta, R. E. (2012. Pág 3). *"Jubilación y políticas de empleo". Un análisis de la reforma de la jubilación en clave de empleo*. Barcelona: Huygens.
- Lao, A. H. (2014. Pág 82). El factor de sostenibilidad del sistema público de pensiones y su entrada en vigor. El factor de equidad intergeneracional "ajustado a la edad de acceso a la jubilación". *Economía Española y Protección Social* , 75-117.

- María José González, B. S. (2001, número 9). Cuando crece la esperanza de vida. *El envejecimiento de la población española y sus consecuencias sociales*. Universidad de Alicante, Alicante, España.
- Méndez, J. S. (2009). *Aula de seguridad social*. Recuperado el 23 de 01 de 2017, de <http://docplayer.es/1406418-Indice-2-0-conceptos-generales-principios-y-directrices-de-la-seguridad-social-8-1-el-sistema-espanol-de-seguridad-social.html>
- Mishra, R. (1994). *El estado de bienestar en la sociedad capitalista: políticas de desmantelamiento y conservación en Europa, América del Norte y Australia*. Madrid.
- Montalbán, M. V. (s.f.). *vespito.net España siglo XX. La transición. La economía. Los Pactos de la Moncloa*. Recuperado el 10 de marzo de 2017, de <http://vespito.net/historia/transi/economft.html>
- Muniesa, J. S. (s.f.). *Estudio Jurídico EJASO*. Recuperado el 23 de Mayo de 2017, de <https://javiersagardoy.com/informacion-laboral/jubilacion/jubilacion-suspension-y-extincion>
- Offe, C. (1988). Democracia de competencia entre partidos y el Estado de Bienestar keynesiano. Factores de estabilidad y de desorganización. En C. Offe, *Partidos políticos y nuevos movimientos sociales* (pág. 267). Fundación sistema.
- Pastrana, E. (20 de septiembre de 2012). La pensión que le quedará a una persona que ahora tenga entre 20 y 30 años. *ABC*.
- Patallo, J. A. (01 de Febrero de 2014). *Elderecho.com*. Recuperado el 08 de Junio de 2017, de http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/factor_de_sostenibilidad_indice_de_revalorizacion_pensiones_11_678805002.html
- pensiones, i. B. (2 de abril de 2014). Jubilación y pensiones. *Cómo te afecta el factor de sostenibilidad para 2019*. España: Mi jubilación.
- Saiz, J. R. (2012). Renovación del Pacto de Toledo: La pensión de jubilación. Universidad de Valladolid. Facultad de ciencias del trabajo, España: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1826>.
- Soriano, D. (30 de Noviembre de 2016). *libremercado*. Recuperado el 20 de Abril de 2017, de <http://www.libremercado.com/2016-11-30/la-impostura-del-pacto-de-toledo-como-empezo-todo-y-que-se-oculta-tras-la-foto-1276587712/>
- Temario de profesores. Aula de la Seguridad Social. Acción protectora y régimen jurídico de las prestaciones. (2008). *Concepto, clases y caracteres de las prestaciones. pág 30 de 95*. Madrid, España: INSS, Madrid 2008. .
- Temario de profesores. Aula de la Seguridad Social. El sistema español de la Seguridad Social. . (2008). *Conceptos generales. Principios y directrices de la Seguridad Social*. Madrid. Pág 11 de 95, España: INSS, Madrid 2008.
- Temario de profesores. Aula de la seguridad social. El sistema español de Seguridad Social. Antecedentes y modelo actual. (2008). *Conceptos generales. Principios y directrices de la Seguridad Social*. Madrid, España: INSS, Madrid 2008 Pág 9.
- Varela, J. M. (2008. pág 223). En X. M. Vázquez, *Derecho de la Seguridad Social. 2ª Edición* (pág. 360.). La Coruña: Bidiboks.

Webgrafía

(28 de Enero de 2010). Recuperado el 24/04/2017 de: [www.ine.es:http://www.ine.es/prensa/np587.pdf](http://www.ine.es/http://www.ine.es/prensa/np587.pdf)

Bermúdez, D. (4 de septiembre de 2012). *quéaprendemoshoy.com*. Recuperado el 25 de enero de 2017, de <http://queaprendemoshoy.com/el-sistema-de-pensiones-publico-espanol-para-los-jovenes-de-hoy/>

canalJubilación. (s.f.). *canal jubilación de mapfre*. Recuperado el 10 de 06 de 2017, de <https://www.jubilacionypension.com/economia-domestica/actualidad-economica/que-es-factor-revalorizacion/>

Del Grupo Parlamentario Socialista, r. a. (29 de marzo de 2016). *www.grancanariatv.com*. Recuperado el 27 de enero de 2017, de <https://www.youtube.com/watch?v=mF1F5k-CvZM>

Heras, O. d. (s.f.). *www.citapreviainem.es*. Recuperado el 25 de 08 de 2017, de [www.citapreviainem.es: http://www.citapreviainem.es/pension-no-contributivas/](http://www.citapreviainem.es/pension-no-contributivas/)

Lorenzo, J. M. (s.f.). *El ergonomista*. Recuperado el 5 de abril de 2017, de El ergonomista: <http://www.elergonomista.com/ss02.html>

pensiones, I. B. (18 de mayo de 2017). *mi jubilación*. Recuperado el 10 de 06 de 2017, de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/indice-de-revalorizacion-de-las-pensiones-publicas.html>

Villanueva, R. (24 de Mayo de 2015). *Mi jubilación*. Recuperado el 21 de Abril de 2017, de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/pensiones-sistema-de-reparto-vs-sistema-de-capitalizacion.html>

www.studylib.es. (s.f.). Recuperado el 10 de 05 de 2017, de [www.studylib.es: http://www.studylib.es/doc/18052/tema-3-la-accion-protectora-del-sistema-esp%C3%B1ol-de-seguri...](http://www.studylib.es/doc/18052/tema-3-la-accion-protectora-del-sistema-esp%C3%B1ol-de-seguri...)

