

La pensión de jubilación en el sistema de seguridad social español

The retirement pension in the spanish social security system

José Ramón Díez Rodríguez

Doctor en Derecho

Del Cuerpo de Gestión de la Seguridad Social

Profesor –Tutor UNED

ÍNDICE: 1. EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CONSTITUCIÓN 2. LA SITUACIÓN PROTEGIDA CON LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN. LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA Y NO CONTRIBUTIVA 3. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA 4. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA 5. LAS FÓRMULAS DE JUBILACIÓN COMPATIBLES CON EL TRABAJO: LA JUBILACIÓN PARCIAL, JUBILACIÓN FLEXIBLE Y JUBILACIÓN ACTIVA 6. COMPATIBILIDAD E INCOMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN 7 REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIÓNES 8. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN NÚMEROS 9. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN EL ÁMBITO COMPARADO EUROPEO 10. CONCLUSIONES

RESUMEN

La sostenibilidad del sistema de pensiones de la Seguridad Social será el principal reto de futuro para gran parte de los países europeos, especialmente para España, donde la baja natalidad, la inminente jubilación de la generación del baby boom, junto con otros factores económicos y sociales amenazan la configuración del sistema de reparto. En el actual trabajo se expone, de forma detallada, como ha quedado configurado el sistema español de pensiones de jubilación, tras la reciente reforma realizada en el pasado mes de diciembre 2021, ofreciendo una visión práctica y estableciendo un estudio comparativo con los sistemas de otros países europeos.

ABSTRAC

The sustainability of the Social Security pension system will be the main future challenge for a large number of European countries, especially for Spain, where the low birth rate and the imminent retirement of the baby boom generation, together with other economic and social factors, threaten the configuration of the system. In this papers, it is exposed, in detail, how the Spanish retirement pension system has been configured after the recent reform carried out last December 2021, offering a practical vision and establishing a comparative study with the systems of other European countries.

Palabras clave: pensión de jubilación, sistema español, jubilación anticipada; Seguridad Social
Key words: retirement pension, spanish pension system; early retirement., Social Security system

1. EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CONSTITUCIÓN

La Constitución española de 1978 dedica varios de sus preceptos al reconocimiento de un sistema de Seguridad Social, resultando ser el más significativo el artículo 41, que se configura como un principio rector de la política social y económica, y señala 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”¹.

Pero no será este el único precepto que recoge nuestra Ley de leyes, sino que existen otros preceptos de la misma que contribuyen a la configuración actual de un verdadero sistema de prestaciones, así el artículo 39 asegura la protección social, económica y jurídica de la familia; el artículo 42 se refiere a la protección social de los trabajadores españoles en el extranjero; el artículo 43 reconoce el derecho a la protección de la salud; el artículo 49 asegura la protección a personas con discapacidad física, sensorial y psíquica; y será el artículo 50 el que garantice la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas.

Todos estos preceptos se incardinan dentro del Capítulo III del Título I de nuestra Carta Magna bajo la rúbrica “De los principios rectores de la política social y económica”. Es conocida la distinta graduación o jerarquía que existe en nuestra Constitución entre los diferentes tipos de derechos que en ella se contemplan, así, por un lado, nos encontramos con los denominados derechos fundamentales y libertades públicas recogidos en el Sección I del Capítulo II del Título I, sujetos en su desarrollo a ley orgánica, y que son objeto de una mayor protección jurisdiccional, pudiendo incluso llegar hasta el Tribunal Constitucional. Por otro lado, nos encontramos los derechos constitucionales, que parten de una reserva de ley ordinaria en la que se ha de respetar en todo caso el contenido esencial de los mismos, y, por último, se encuentran los principios rectores de la política social y económica, que informarán la legislación

¹ MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, El Sistema español de Seguridad Social, 2021, NIPO 122-21-052-9 en su pág. 18 se indica que: “Con base en dichas previsiones, especialmente la del artículo 41, la Seguridad Social española se ha configurado como un modelo mixto, constituido por dos vertientes obligatorias, contributiva y no contributiva, y una voluntaria complementaria. Casi todos los sistemas contemporáneos han evolucionado hacia este mismo esquema, que se conoce internacionalmente como sistema de tres pilares. Así, en el sistema español cabe distinguir: un primer pilar básico constituido por prestaciones no contributivas, no sujetas a requisitos de cotización previa, cuyo ámbito subjetivo tiende a la universalidad y que se financia con aportaciones del Estado. Un segundo pilar contributivo, de ámbito subjetivo profesional, vinculado a requisitos de cotización previa y que se financia a través de las aportaciones de trabajadores y empresarios. Y, por último, un tercer pilar que complementa a los anteriores, de carácter voluntario, y que se financia por los propios trabajadores y/o determinadas empresas (por ejemplo, los planes y fondos de pensiones). Sobre este modelo se perfila legalmente el sistema de Seguridad Social, en la que se definen sus fines sobre los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad”.

positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos, y que sólo pueden invocarse “ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con las leyes que los desarrollan” (artículo 53.3 CE).

Esto significa que la Constitución no otorga verdaderos derechos subjetivos en relación con esos principios rectores, entre los que se encuentran precisamente todos los aspectos que afectan a nuestro sistema de Seguridad Social.

No obstante, como ha señalado numerosa jurisprudencia constitucional, esos principios rectores de la política social y económica no se configuran como una mera declaración retórica, sino que tienen un claro valor programático, estableciendo así objetivos al legislador, y actuando además con carácter informador del Ordenamiento jurídico constituyendo también una garantía institucional que obliga a los poderes públicos a mantener, ni más ni menos, que los elementos esenciales, que en materia de Seguridad Social pasan necesariamente por el establecimiento de “un régimen público” concebido como “un núcleo o reducto indisponible por el legislador”, que en todo caso, ha de ser preservado “en términos reconocibles para la imagen que de la misma tiene la conciencia social en cada tiempo y lugar” (STC 37/1994).

En segundo lugar, el artículo 41 CE formula el objetivo de una protección universal sin imponer ningún camino ni forma para alcanzarla, permitiendo así tanto un sistema de base profesional basado en la cotización, como uno de carácter asistencial o universal, o incluso utilizando ambos, siendo esta última la opción por la que al final se ha inclinado nuestra legislación.

Como ha señalado DESDENTADO BONETE², también hay en la Constitución una referencia a la suficiencia en la acción protectora, estableciéndose como una garantía que puede instrumentarse a través de prestaciones diferenciales sustitutivas de las rentas de activo o de prestaciones uniformes, generales o condicionadas a la acreditación de una situación de necesidad. El art. 41C.E., contiene así, indica, un programa que apunta a la mejora de los niveles de cobertura, pero que también deja abierta la posibilidad de marcha atrás cuando la situación económica o demográfica lo haga preciso, como ya ocurrió con la reforma de las pensiones de 1985, o la de 2011, o con las reformas de la protección de desempleo de comienzo de los noventa.

Como recuerda el ATS de 16 de julio del 2012, conforme a consolidada doctrina de ese tribunal, señaló que aunque existe una tendencia a la equiparación de los distintos regímenes que integran el sistema de Seguridad Social (en atención a los diversos colectivos protegidos), corresponderá al legislador, dentro del margen de libertad del que, de acuerdo con el artículo 41 CE goza en esta materia, establecer el marco normativo necesario para llevar a cabo la culminación de este proceso, teniendo en cuenta la necesidad de no alterar el equilibrio económico financiero del conjunto de la institución, lo que obliga a tener en cuenta, entre otras consideraciones, la viabili-

² DESDENTADO BONETE, A., Constitución y Seguridad Social. Reflexiones para un aniversario, Diario La ley nº 5913, Sección Doctrina, 15 de diciembre de 2003, Año XXIV

dad financiera del sistema de Seguridad Social, en atención a los condicionamientos que imponen las circunstancias sociales y demográficas en lo relativo al montante de las prestaciones como al número de beneficiarios, asegurando, en último término, la viabilidad del sistema público de pensiones. Por lo que, aún” siendo deseable desde el punto de vista social alcanzar la identidad en el nivel de protección de todos los ciudadanos, son legítimas las diferencias de trato normativo en materia de prestaciones derivadas de la inclusión en uno u otro régimen del sistema de Seguridad social de los actualmente existentes”³.

Por lo tanto, no hay en la Constitución un mandato de “irreversibilidad”, que imponga sólo desarrollos expansivos ni que impida la introducción de ajustes o los cambios de prioridades. Además, aunque la Seguridad Social constituye un régimen público, no se niega tampoco la posibilidad de una gestión indirecta privada y, desde luego, se admite cualquier configuración de la financiación: bien sea esta fiscal, contributiva, de reparto o de capitalización.

Por todo ello, se puede indicar que el legislador dispone de un amplio margen de libertad en la configuración del sistema de Seguridad Social, y también en la apreciación de las circunstancias socioeconómicas de cada momento a la hora de administrar recursos limitados para atender a un gran número de necesidades sociales.

Por otro lado, dentro del diseño territorial del Estado español configurado en la Constitución, el artículo 149.1.17 atribuye competencia exclusiva al Estado respecto a la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

Para establecer cuál es la línea divisoria entre lo que comprende el concepto de legislación básica y lo que queda fuera del mismo, el Tribunal Constitucional ha señalado que quedaría comprendido dentro de dicha regulación básica la fijación de los requisitos, alcance y régimen jurídico de las prestaciones del sistema público de Seguridad Social –campo de aplicación, afiliación, cotización y recaudación, y acción protectora– (STC 39/2014, de 11 de marzo, FJ 8). Tal competencia estatal sobre la legislación básica incluye también la determinación del modelo de gestión de las prestaciones de Seguridad Social, que, en ningún caso, puede ser definido por una Comunidad Autónoma (STC 128/2016, de 7 de julio, FJ 9).

Efectivamente, la Constitución no sólo atribuye al Estado una función, sino que le exige que preserve la existencia de un sistema normativo nacional con una regulación uniforme mínima y de vigencia en todo el territorio español con la finalidad de establecer un régimen público de Seguridad Social que ha de ser único y unitario para todos los ciudadanos, presidido por los principios de igualdad, solidaridad, y universalidad que proclama en el artículo 2 del vigente Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Seguridad Social (TRLGSS).

³ Véase entre otras las SSTC 103/1984, de 12 de noviembre, 121/1984 de 12 de diciembre; 27/1988, de 23 de febrero; 38/1995, de 13 de febrero; y 77/1995 de 20 de mayo; y ATC 306, de 7 de octubre.

A mayor abundamiento, y precisamente remarcando esa unidad, igualdad y solidaridad que implica el sistema, la jurisprudencia constitucional viene manteniendo que necesariamente se han de preservar los principios de caja única y solidaridad financiera, atribuyendo también al Estado la gestión o ejecución de los recursos económicos y la administración financiera de dicho sistema a través de la Tesorería General de la Seguridad Social, que se encargará de todas las cuestiones relativas tanto a la percepción de ingresos, como a la realización de los gastos correspondientes—.

1.1. La naturaleza del derecho a las prestaciones de Seguridad Social

Como consecuencia de lo anterior, se hace necesario determinar la naturaleza del derecho a las prestaciones del sistema de Seguridad Social, resultando la misma de varios pronunciamientos de nuestro Tribunal Constitucional, por todas ellas la STC 95/2000, de 10 de abril, que si bien referida al derecho a la asistencia sanitaria de las personas extranjeras a los que se refiere el art. 13.1 CE, que establece que gozarán en España de las libertades públicas garantizadas en el Título I en los términos que establezcan los tratados y las leyes, resulta plenamente aplicable también en cuanto al derecho de acceso a las prestaciones del conjunto del sistema de Seguridad Social.

De esta manera, se señaló que los extranjeros gozan en nuestro país—como no podría ser de otra manera—, en condiciones plenamente equiparables a los españoles de aquellos derechos que pertenecen a la persona en cuanto tal y que resultan imprescindibles para la garantía de la dignidad humana (art. 10.1 CE); por contra, no es posible el acceso a otro tipo de derechos (como los reconocidos en el art. 23 CE referente al derecho de participación en los asuntos públicos, según dispone el art. 13.2 y con la salvedad que contiene para los supuestos de reciprocidad internacional que se contemplen) y, finalmente, existe un tercer grupo, integrado por aquellos derechos de los que podrán ser titulares sólo en la medida y condiciones que se establezcan en los tratados y las leyes, siendo admisible en tal caso que se puedan fijar diferencias respecto a los nacionales.

Pues bien, preciso es advertir que tanto el mantenimiento del sistema público de Seguridad Social (art. 41 CE) como el reconocimiento del derecho a la salud (art. 43 CE) y, consecuentemente, la obligación de los poderes públicos de organizarla y tutelarla mediante las medidas, prestaciones y servicios necesarios (art. 43 CE) forman parte de estos últimos derechos denominados de “configuración legal”, por lo que se deberá atender a lo que disponga la ley para estos supuestos, pudiéndose establecer así distintos requisitos y diferencias.

Por ello, deberemos de atender tanto a lo dispuesto en la ley de extranjería y en los tratados internacionales celebrados por España, en especial a lo establecido en el TRLGSS.

Estos pronunciamientos, aún referidos a los extranjeros, permiten inferir ese mismo carácter de configuración legal del derecho de acceso a las prestaciones del sistema de Seguridad Social también para los españoles, de tal forma y manera que el derecho a las prestaciones derivadas del mismo lo serán en los términos y condiciones determinados por la ley.

Así, a diferencia de lo que ocurre con los derechos de libertad y de participación, estos derechos de prestación poseen un evidente contenido económico, a cargo de presupuestos públicos, sin que las variaciones normativas supongan consolidar, salvo supuestos expresamente contemplados en la norma o en sus disposiciones transitorias, las situaciones anteriores o supuestas expectativas de derecho que pudieran albergarse en relación con alguna prestación, y sin que sea posible invocar ningún tipo de discriminación por dicha causa con los supuestos anteriores.

De esta manera, el Tribunal Constitucional señaló que la existencia del artículo 14 de la Constitución no impide que a través de cambios normativos se ofrezca un tratamiento desigual a lo largo del tiempo; el principio de igualdad ante la Ley no exige que todas las situaciones, con independencia del tiempo en que se originaron o en que se produjeron sus efectos, deban recibir un tratamiento igual por parte de la Ley, puesto que con ello se incidiría en el círculo de competencias atribuido constitucionalmente al legislador y, en definitiva, en la natural y necesaria evolución del Ordenamiento Jurídico (STC 119/1987). De tal manera que, la desigualdad de trato entre diversas situaciones derivada únicamente de un cambio normativo, y producida tan sólo por la diferencia de las fechas en que cada una de ellas tuvo lugar, no encierra discriminación alguna, y no es contraria al principio de igualdad ante la Ley (STC 90/1983).

En el mismo sentido, como señala CARDENAL CARRO, resulta también que los afiliados al sistema tampoco ostentan un derecho subjetivo a una cuantía determinada de las pensiones futuras, es decir, respecto de las pensiones sobre las que todavía no se ha producido el hecho causante⁴.

1.2. La vinculación con la dignidad de la persona

Como señala VALDUEZA BLANCO⁵, ya la STC 104/1983, de 23 de noviembre, vino a indicar que acoger el estado o situación de necesidad como objeto y fundamento de la protección, implica una tendencia a garantizar a todos los ciudadanos un mínimo de rentas, estableciendo una línea por debajo de la cual empieza a actuar la

⁴ CARDENAL CARRO, M., La Seguridad Social en la Constitución vista por el Tribunal Constitucional (I); Revista Doctrinal Aranzadi Social, vol. V, Editorial Aranzadi.

⁵ VALDUEZA BLANCO, M-D., La Seguridad Social en la Jurisprudencia constitucional (1981-2020), Tirant Lo Blanch, Valencia 2021, pág.63.

protección, por lo que el problema estaría en determinar cuál sería ese límite o importe mínimo imprescindible.

En el mismo sentido, la STC 113/1989, de 22 de junio, en relación con la prohibición de cesión, embargo, retención o compensación de las prestaciones de Seguridad Social señaló que la determinación del nivel económico de subsistencia de las personas le corresponde establecerlo al legislador, remarcando que los límites a la embargabilidad tienen, en principio y con carácter general, una justificación constitucional inequívoca en el respeto a la dignidad de las personas (art. 10 CE). A este respecto el artículo 607 de la Ley 1/2002, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, estableció además la inembargabilidad de las pensiones en la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, estableciendo además determinados porcentajes para los importes que excedieran de ese mínimo.

Por otro lado, CARDENAL CARRO, con mención a diversa doctrina constitucional, señala que respecto al artículo 50 CE, el concepto de “pensión adecuada” no puede considerarse aisladamente, atendiendo a cada pensión singular, sino que debe tener en cuenta el sistema de pensiones en su conjunto, sin que pueda prescindirse de las circunstancias sociales y económicas de cada momento y sin que quepa olvidar que se trata de administrar medios económicos limitados para un gran número de necesidades sociales. Lo mismo cabe decir de la garantía de actualización periódica, que no supone obligadamente el incremento anual de todas las pensiones. Al fijar un límite a la percepción de nuevas pensiones, o al negar la actualización durante un tiempo de las que superan ese límite, el legislador no rebasa el ámbito de las funciones que le corresponden en la apreciación de aquellas circunstancias socioeconómicas que condicionan la adecuación y actualización del sistema de pensiones⁶.

Hoy en día, además podemos tener otra referencia en cuanto que la prestación del Ingreso Mínimo Vital (IMV) tiene por objeto precisamente garantizar un importe mínimo de subsistencia para aquellas personas que se encontraran en situación de vulnerabilidad económica⁷.

⁶ CARDENAL CARRO, M., La Seguridad Social en la Constitución vista por el Tribunal Constitucional (II); Revista Doctrinal Aranzadi Social, vol. V, Editorial Aranzadi.

⁷ Las cuantías el ingreso mínimo vital para el año 2022 son las siguientes: para un beneficiario individual: el 100% del importe anual de las pensiones no contributivas dividido entre doce, es decir 491,63 euros. Esta cantidad se incrementa un 22% si el perceptor tiene un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100.

^{En} caso de unidad familiar la cuantía anterior incrementada en un 30% por cada miembro adicional a partir del segundo, con un máximo del 220%. Para 2022 los importes son: 639,12 euros para una unidad de convivencia formada por un adulto y un menor o dos adultos. 786,61 euros para una unidad de convivencia formada por un adulto y dos menores, dos adultos y un menor o tres adultos. 934,10 euros para una unidad de convivencia formada por un adulto y tres menores, dos adultos y dos menores o tres adultos y un menor o por cuatro adultos. 1.081,59 euros para una unidad de convivencia formada por un adulto y cuatro o más menores, dos adultos y tres o más menores o tres adultos y dos o más menores, o por cuatro adultos y un menor. La cuantía señalada en el punto anterior se incrementa con un complemento del 22%, cuando se trate de unidad de convivencia

En todo caso, como veremos más adelante nuestro sistema garantiza también el establecimiento anualmente de los importes de las pensiones mínimas según las circunstancias y condiciones en las que se encuentre el sujeto, lo que unido al límite de la inembargabilidad establecido, suponía, ya antes de la regulación del IMV parámetros para determinar esa estimación mínima de ingresos que está íntegramente relacionada con la dignidad humana.

2. LA SITUACIÓN PROTEGIDA CON LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN. LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA Y NO CONTRIBUTIVA

Las denominadas situaciones de necesidad a que se refiere el artículo 41 CE constituyen uno de los elementos esenciales de la estructura de la Seguridad Social que suponen la actuación frente a determinadas circunstancias que generan o bien un aumento de gastos, o bien, un defecto de ingresos.

Es precisamente este defecto de ingresos producido por el cese en la actividad laboral el que se trata de proteger con las pensiones de jubilación, y no tanto la idea de haber alcanzado una determinada edad (STC 70/1998), pues es lo cierto que en nuestro Ordenamiento jurídico, salvo lo dispuesto para los funcionarios y para el personal estatutario, no existe obligación de solicitar y acceder a la jubilación a ninguna edad en concreto, sino más bien la posibilidad de que cumplido el presupuesto de haber alcanzado esa edad y cumplidos determinados requisitos, se pueda cesar en la actividad laboral, por lo que se hace necesario la existencia de una prestación sustitutiva de las rentas e ingresos que se dejan de percibir.

Pero junto a estos supuestos que encajan perfectamente para los casos de jubilación contributiva de aquellas personas que han cotizado con sus aportaciones al sistema, no debemos olvidar que nuestro Ordenamiento, y en relación también, entre otras, con las pensiones de jubilación, estableció la cobertura en su modalidad no contributiva o asistencial tratando de dar cobertura a aquellas otras situaciones de mera necesidad para aquellos supuestos en los que no se reúnan los requisitos para poder acceder a la prestación en la modalidad contributiva, todo ello, como materialización del mandato constitucional del art. 41 CE de mantener un régimen público de Seguridad Social que garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Pues la Constitución estableció como finalidad esencial de la Seguridad Social precisamente esa reducción o eliminación de situaciones de ne-

monoparental, en este caso los importes mensuales serán para 2022 los siguientes: 747,28 euros para una unidad de convivencia monoparental formada por un adulto y un menor. 894,77 euros para una unidad de convivencia monoparental formada por un adulto y dos menores. 1.042,26 euros para una unidad de convivencia monoparental formada por un adulto y tres menores. 1.189,75 euros para una unidad de convivencia monoparental formada por un adulto y cuatro o más menores.

cesidad, mediante el establecimiento de prestaciones sociales suficientes, suficiencia que se predica también específicamente de las pensiones (art. 50 CE).

Así, nos encontramos por un lado con la protección en la modalidad contributiva regulada en los artículos 204 y siguientes del TRLGSS, y, por otra, con la regulación de la pensión de jubilación en la modalidad no contributiva regulada, en este caso, en los artículos 369 y siguientes, dando lugar de esta manera a dos supuestos bien diferenciados, si bien por razones de espacio y claridad centraremos este estudio únicamente sobre la pensión de jubilación contributiva

3. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA

3.1. Concepto

El Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social no establece una definición “*stricto sensu*” de la pensión de jubilación contributiva, limitándose a establecer una mera descripción de la misma en su artículo 204 TRLGSS, que la contempla como una pensión vitalicia que le será reconocida a cada beneficiario 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.

Como ya hemos adelantado, en este caso, la contingencia protegida será la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando alcanzada la edad establecida, cesa en el trabajo o reduce su jornada (para los supuestos de jubilación parcial o flexible) y por consiguiente experimenta una disminución en su salario o ingresos.

No obstante, se ha de tener en cuenta que también pasará a denominarse pensión de jubilación la pensión de incapacidad permanente cuando sus beneficiarios cumplan la edad de acceso a la jubilación, si bien, para estos supuestos se dispone legalmente que simplemente se produce un cambio de denominación sin experimentar por ello ninguna otra alteración.

Por otro lado, se ha de destacar que el derecho al reconocimiento de la prestación de jubilación no prescribe. Si bien, siempre que la solicitud de la misma se presente dentro de los primeros tres meses siguientes al hecho causante la pensión de jubilación se devengará desde el día siguiente al referido hecho causante. En otro caso, sólo se devengará con una retroactividad de tres meses contados desde la fecha de presentación de la solicitud.

Su abono se fraccionará en catorce pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre.

Conforme con el artículo 60 TRLGSS el importe de la pensión de jubilación se complementará, cuando resulte procedente y se cumplan los requisitos señalados en

el mismo, con el denominada complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género (para el año 2022 este importe es de 28 euros/mensuales).

3.2. El sistema público de reparto

Nuestro sistema público contributivo de jubilación se configura como un sistema de reparto en función del cual los cotizantes presentes pagan las pensiones de los también actuales pensionistas, con la expectativa de que serán los futuros cotizantes los que, en su día, les paguen sus pensiones cuando estos últimos se jubilen, configurándose, así como un sistema de solidaridad y confianza intergeneracional⁸.

Es lo cierto que, estos sistemas tuvieron gran predicamento tras la segunda guerra mundial en la que se experimentó un periodo amplio de gran crecimiento económico y también demográfico.

Sin embargo, en el momento actual se adivinan determinados factores de incertidumbre, tales como la próxima jubilación de la denominada generación del baby boom⁹, la elevación de la esperanza de vida¹⁰, la alarmante y constante reducción de la natalidad en nuestro país¹¹, todo ello unido a las elevadas tasas de desempleo espe-

⁸ DEVESA, E. Y DOMENECH, R. Las cuentas nocionales individuales: elemento central de la reforma del sistema de pensiones en España. Fedea Policy Papers 2021/02, Febrero 2021 FEDEA, disponible en <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2021/02/FPP2021-02.pdf>, señala que “un sistema de pensiones de reparto no garantiza “a priori” la cuantía exacta de las futuras pensiones ni a los pensionistas actuales ni a los futuros, ya que depende de la dinámica entre pensionistas y cotizantes (tasa de dependencia) y de la evolución de los recursos del sistema. En este caso, el contrato intergeneracional se basa en el principio de que el sistema garantiza un esfuerzo similar de cada generación que no necesariamente se traduce en una tasa de reemplazo igual

⁹ DE LA FUENTE, A., España 1970-2070:tendencias y proyecciones demográficas con un ojo puesto en las finanzas del sistema de pensiones, Estudios sobre la Economía Española 2022/04, Marzo 2022, FEDEA disponible en https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2022/eee2022-04.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=documentos-areas&utm_campaign=estudio indica después de realizar un estudio de evolución poblacional utilizando las proyecciones tanto del INE, como las de Eurostat y de la AIREF que las tres proyecciones que hemos analizado apuntan hacia una continuación del proceso de envejecimiento que llevaría a duplicar la tasa de dependencia de mayores de aquí a 2050, poniendo una gran presión sobre nuestro sistema de pensiones y sobre otras partidas importantes de gasto público, como la sanidad y la dependencia.

¹⁰ CONDE-RUIZ, J. I., GONZALEZ, C.I., El proceso de envejecimiento en España. Estudios sobre la Economía española 2021/07, Febrero 2021, disponible en <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee202107.pdf>, señala que por ejemplo, en año 1960 el porcentaje de personas en España con más de 65 años sobre el total de la población era del 8,2%, mientras que en el año 2020 ha alcanzado el 22,9% de la población. Sin embargo, el proceso de envejecimiento, lejos de frenarse continúa de forma intensa. Las últimas previsiones del INE indican que, en 2050, el 31,4% de la población en España tendrá más de 65 años y que el 11,6% tendrá más de 80 años.

¹¹ CASTRO-MARTÍN, T, MARTÍN-GARCÍA T, CORDERO, J., SEIZ M., ¿Como mejorar la natalidad en España?, Estudios sobre la Economía Española 2021/04, Enero 2021, FEDEA, disponible en <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-04.pdf>, indican que la tasa de fecundidad en España

cialmente entre los jóvenes, a las más cortas carreras de cotización, y los constantes y continuos periodos de incertidumbre económica que estamos viviendo de forma sucesiva, hacen que se cuestione el modelo tradicional, convirtiendo a la sostenibilidad y viabilidad financiera en el principal problema del sistema.

Así, en los últimos años hemos contemplado diversas modificaciones legislativas tendentes a garantizar esa viabilidad y sostenibilidad financiera, que han ido desde el establecimiento en el año 2009 de un Fondo de Reserva con unos 60.000 millones de euros prácticamente agotado en la actualidad, hasta la modificación operada por la Ley 27/2011 que determinó la elevación progresiva de la edad de jubilación de los 65 años a los 67 años, proceso que culminará en el año 2027, así como, el establecimiento de factores correctores para el cálculo de las pensiones en atención a la esperanza de vida como lo fue el denominado “factor de sostenibilidad” que nunca llegó a entrar en vigor, y que actualmente ha sido derogado, o más recientemente la Ley 21/2021, de 28 de diciembre¹², que pretende desincentivar y endurecer las condiciones de acceso a la jubilación anticipada, y por el que, a su vez, se establece también una elevación progresiva de las tasas de cotización, concretamente en un 0,6%, mediante la

es actualmente de las más bajas del mundo: 1,23 hijos por mujer. No se trata de un fenómeno meramente coyuntural, ya que esta tasa lleva ya tres décadas por debajo de 1,5 hijos por mujer. El nivel de fecundidad de una sociedad condiciona en buena medida el ritmo de envejecimiento demográfico y el tamaño de la futura población económicamente activa. Por ello, la persistencia de un nivel tan bajo de fecundidad en una población cada vez más longeva supone un importante reto para la sostenibilidad del Estado de Bienestar y, en particular, para el sistema de pensiones y la organización social de provisión de cuidados.

¹² DE LA FUENTE, A, GARCÍA DÍAZ, M.A., SANCHEZ A. R., El mecanismo de Equidad intergeneracional: una disposición poco equitativa, insuficiente y confusa, Apuntes 2022/02, enero 2022 FEDEA, disponible en https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2022/ap2022-02.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=documentos-areas&utm_campaign=estudio señala que como hemos argumentado en un trabajo anterior (de la Fuente, García y Sánchez, 2021), el núcleo de la nueva ley supone un paso atrás en términos de la sostenibilidad de nuestras cuentas públicas, pues contiene cambios que aumentarán muy considerablemente el gasto en pensiones durante las próximas décadas sin introducir medidas compensatorias significativas en materia de contención del gasto o incremento de los ingresos. Poco cabe esperar en este sentido de los incentivos al alargamiento de las vidas laborales, que previsiblemente no se desviarán demasiado de la justicia actuarial y cuyo efecto tenderá por tanto a ser neutro en términos de valor neto descontado. Y menos aún de la política de traspasar el grueso del déficit actual del sistema (y posiblemente el que pueda surgir en el futuro) desde los presupuestos de la Seguridad Social a los del Estado mediante transferencias destinadas a cubrir gastos supuestamente “impropios” del sistema, que en general no son tales. Esto cambia el agujero de sitio, pero ciertamente no lo cierra y podría tender a aumentarlo si sirve para transmitir a la ciudadanía la impresión de que no hay ningún problema con el sistema de pensiones. Este diagnóstico cambia sólo muy marginalmente con la introducción del MEI. Esta es, ciertamente, la primera medida de la reforma en curso que ayudará a mitigar los problemas de sostenibilidad del sistema público de pensiones (a través de la subida de las cotizaciones), pero resulta claramente insuficiente para restaurar el equilibrio del sistema, no contribuye precisamente a mejorar su equidad intergeneracional y presenta serios problemas de diseño que parecen ser fruto de una redacción apresurada y poco meditada.

instauración de lo que denomina “Mecanismo de equidad intergeneracional” (MEI)¹³ que empezará a operar a partir del 2023 hasta el 2032, del cual los empresarios tendrán que abonar el 0,5 % y el resto a cargo del trabajador, configurándose así también como un mayor coste laboral a la contratación¹⁴.

Por otro lado, tampoco, como señalan algunos estudios, parece que la fácil solución de acudir a los flujos migratorios como la única alternativa y solución de futuro pudiera ser la panacea que invirtiera definitivamente dicha tendencia¹⁵.

¹³ DE LA FUENTE, A, GARCÍA DÍAZ, M.A., SANCHEZ A. R., El mecanismo..., op. cita. Señalan que el MEI tiene tres componentes. El primero es una subida transitoria de las cotizaciones sociales en 0,6 puntos porcentuales (cinco décimas a cargo de la empresa y una décima a cargo del trabajador) que se aplicará entre 2023 y 2032. Los ingresos adicionales obtenidos por esta vía se destinarán a nutrir un (subfondo del) Fondo de Reserva de la Seguridad Social que podrá utilizarse de 2033 en adelante para ayudar a financiar el gasto en pensiones contributivas. El segundo componente del MEI regula la activación de ese (sub-) fondo y limita las disposiciones de activos del mismo a un máximo de 0,2 puntos de PIB anuales. Y el tercero viene a decir que, si esas dos décimas de PIB son insuficientes, se abrirán negociaciones con los agentes sociales para buscar otras soluciones. Éstas podrían incluir tanto subidas de cotizaciones u otros aumentos de ingresos como recortes de gasto, con un tope de ocho décimas de punto de PIB al año, por encima del cual habría que recurrir presumiblemente a la emisión de deuda.

¹⁴ DE LA FUENTE, A, GARCÍA DÍAZ, M.A., SANCHEZ A. R., El mecanismo..., op. cita, consideran que el referido MEI será insuficiente pues indica, entre otras las siguientes cuestiones, que una subida de seis décimas de las cotizaciones sociales generará previsiblemente unos ingresos anuales en torno al 0,20% del PIB, lo que supondría unos 2.200 millones de euros en 2020 (Devesa et al, 2021), una cuantía muy inferior a la que sería necesaria para restaurar la sostenibilidad del sistema. Como referencia, la Seguridad Social presentaba en 2019, el último ejercicio antes de la crisis del Covid y del inicio del trasvase de su déficit al Estado, un déficit de unos 16.600 millones de euros o un 1,3% del PIB, lo que previsiblemente tenderá a aumentar con el tiempo como resultado del rápido proceso de envejecimiento que estamos experimentando. A una situación de partida ya de por sí apurada, habrá que añadir el fuerte incremento del gasto en pensiones que resultará de la supresión del factor de sostenibilidad y la vuelta a la indexación al IPC añadirán al gasto adicional en pensiones de entre el 3,2 y los 4.7 puntos de PIB en 2050. Pero -señala- ese incremento del gasto no llegará de golpe en 2050, sino que se irá generando de hoy en adelante, absorbiendo un volumen acumulativo de recursos muy significativo durante las próximas tres décadas. Si, como primera aproximación, suponemos que ese aumento se produce a un ritmo uniforme en el tiempo, estaríamos hablando de un incremento medio del gasto anual en pensiones de entre 1,60 y 2,35 puntos de PIB durante los próximos treinta años, entre 8 y 12 veces más de lo que se recaudará anualmente con la subida de cotizaciones que incluye el MEI, que además sólo se aplicaría durante 10 años. Es cierto, sin embargo, que el MEI no pretende resolver por sí solo los problemas de sostenibilidad del sistema de pensiones, sino sólo sustituir al factor de sostenibilidad, pero -señala- incluso en estos términos la medida se queda corta. Por otro lado, critica también que la condición de activación del subfondo de reserva no parece muy razonable, pues depende sólo de las previsiones de gasto en pensiones para 2050, con independencia de los ingresos en ese momento y de los gastos, ingresos y déficits observados en todos los años anteriores.

¹⁵ DE LA FUENTE, A., España 1970-2070: tendencias y proyecciones..., op. cita, señala que uno de los factores que podrían mitigar este shock sería un fuerte y sostenido repunte de nuestro saldo inmigratorio neto. Como muestra la experiencia de los primeros años dos mil, tal repunte no es descartable, pero sería muy arriesgado dar por sentado que llegará y durará lo suficiente para resolver los problemas de nuestro sistema de pensiones. Como mínimo, haría falta un plan B. Hay, además,

Por todo ello, es lo cierto que en los últimos años cada vez resulta más necesario realizar también una mayor aportación al sistema de Seguridad Social de fondos del Estado para atender a sus gastos, para el año actual se presupuestan en más de un 20%.

Este reto financiero es también preocupante en el contexto de la vieja Europa, en la que también se advierten, aunque en algunos casos un poco menos acentuada que en nuestro país, un acusado descenso de la natalidad y un envejecimiento general de su población. Por ello, también diversos países están tomando diversas medidas, bien de elevación de la edad de jubilación, bien reforzando o estableciendo sistemas mixtos de cobertura social de esta prestación, u otras que analizaremos al final de esta obra.

3.3. Requisitos de los beneficiarios

Los beneficiarios de la pensión de jubilación han de cumplir los siguientes requisitos:

- Estar afiliado, en alta o en situación asimilada al alta¹⁶ en la Seguridad Social. No obstante, también se puede tener derecho a la pensión de jubilación, aunque

al menos dos buenas razones adicionales para optar por la prudencia en esta área. La primera es que una inmigración elevada no será suficiente para garantizar la sostenibilidad de nuestras cuentas públicas. Para facilitar la consecución de este objetivo, necesitaríamos también que el grueso de los inmigrantes fueran jóvenes con un nivel de cualificación elevado y un buen dominio del idioma, lo que podría no ser fácilmente alcanzable, especialmente si el influjo migratorio es elevado. La segunda es que un fuerte influjo de población procedente de países con culturas e idiomas muy diferentes de los nuestros podría generar complicados problemas de absorción, como ha sucedido en otros países europeos. Por ambos motivos, convendría no caer en la tentación de pensar que una política migratoria laxa podría ofrecer soluciones indoloras a los problemas de nuestro sistema de pensiones. Más útil sería una política migratoria proactiva y selectiva que busque atraer a inmigrantes bien cualificados y tan culturalmente cercanos como sea posible respecto de las trabajadoras víctimas de la violencia de género, p) el período de percepción de ayudas previas a la jubilación ordinaria, para trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas

¹⁶ A los efectos de acceder a la pensión de jubilación se consideran situaciones asimiladas al alta las siguientes: a) excedencia por cargo público, b) traslado por la empresa fuera del territorio nacional., c) convenio especial, d) desempleo total y subsidiado, e) paro involuntario que subsiste después de agotadas las prestaciones y los subsidios por desempleo. f) paro involuntario de los trabajadores excluidos legalmente de las prestaciones por desempleo, g) huelga legal y cierre patronal (alta especial). h) períodos de inactividad de los trabajadores fijos de temporada, i) prórroga de la incapacidad temporal, en espera de la calificación de incapacidad permanente, j) la situación de incapacidad temporal, sin obligación de cotizar, que subsiste una vez extinguido el contrato de trabajo, k) situaciones derivadas de la Ley de Amnistía, l) período de percepción de la ayuda equivalente a jubilación anticipada en empresas sujetas a planes de reconversión. m) los períodos de excedencia por cuidado de hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción y la excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, n) trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico que por tal causa cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral o profesional, ñ) el período

no se esté en alta o situación asimilada, siempre que se cumplan el resto de los requisitos que se indican a continuación y siempre que no se trate de supuestos de anticipación de la edad de jubilación. Es decir, el alta o situación asimilada al alta es un requisito ineludible y determinante únicamente para los supuestos en los que se solicite una jubilación anticipada.

- Tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años (5.475 días), de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho¹⁷.
- Haber cumplido la edad de acceso a la jubilación:

De conformidad con el artículo 205 TRLGSS será necesario haber cumplido 67 años, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. No obstante, esta edad será la fijada para el año 2027, al final de un proceso transitorio y paulatino de elevación de la edad de jubilación, actualmente en curso, que va desde el 2013 hasta el referido 2027, para pasar de los 65 a los 67 años.

Ese proceso transitorio se plasma en la Disposición Transitoria 7ª del TRLGSS., del que procedo a reflejar los periodos todavía no consumidos del mismo y la edad que en cada caso sirva para el acceso a la jubilación, teniendo en cuenta que se permite también el acceso a la jubilación con 65 años, siempre y cuando se acrediten amplios periodos de cotización a los que se refiere expresamente.

correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato. o) el período de suspensión del contrato de trabajo

¹⁷ A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrán en cuenta la parte proporcional de los días que correspondan a las pagas extraordinarias. Si se accede desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de dos años deberá estar comprendido dentro de los quince años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. A efectos de completar el período mínimo de cotización exigido, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada nacimiento de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el nacimiento fuera múltiple, salvo que por ser funcionaria o trabajadora en el momento del nacimiento hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas que corresponden por maternidad o, si el nacimiento fuera múltiple, durante el tiempo que corresponda. Para el cálculo del periodo de cotización exigido se aplica el denominado "cómputo recíproco de todas las cotizaciones", es decir se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que el interesado hubiera realizado en todos los Regímenes del sistema de la Seguridad Social, así como también las cotizaciones que se hubieran realizado al régimen de clases pasivas, y también las cotizaciones realizadas al antiguo Régimen Obrero o al Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI). En el caso de que se superpongan cotizaciones, estas no se suman, sino que solamente se computan una vez. Sin embargo, para causar derecho a la pensión en más de un régimen de la Seguridad Social, si no se accede estando en todos ellos en alta o situación asimilada será necesario que las cotizaciones acreditadas en cada caso se superpongan, al menos, durante 15 años.

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
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

- Que se produzca el cese en el trabajo, salvo en determinados supuestos en los que se permite compatibilizar la pensión con el desempeño de un trabajo o actividad, por ejemplo, en los supuestos de jubilación activa, jubilación parcial y jubilación flexible que estudiaremos más adelante.
- Que se produzca el hecho causante: de tal manera que, se considera causada la pensión, para los trabajadores que se encuentran en alta: el día del cese en el trabajo. Para los que no se encuentren en alta será el día de la solicitud¹⁸.

3.4. Cuantía de la pensión de jubilación

La cuantía de la pensión de jubilación se articula en base a la siguiente fórmula:

$$\text{Pensión} = \text{Base reguladora} \times \text{un porcentaje por años cotizados} \times \text{un porcentaje por edad}$$

Vamos a analizar la determinación de cada uno de estos elementos.

¹⁸ Para los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones asimiladas al alta, para cada una de ellas lo que se determina a continuación: a) en el supuesto de excedencia forzosa, el día del cese del cargo que dio origen a dicha situación. b) en el supuesto de traslado fuera del territorio nacional: el día del cese en el trabajo, para el resto de las situaciones asimiladas al alta se considerará el día de la solicitud.

Base reguladora

Para determinar el cálculo de la base reguladora también existe un régimen paulatino de elevación progresiva, que en este caso va desde el año 2013 hasta el presente año 2022.

Por lo que una vez culminado este proceso queda fijada en 25 años, es decir, la base reguladora será el resultado de dividir por 350 las bases de cotización del trabajador durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

De esas bases de cotización, las correspondientes a los veinticuatro últimos meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante se tomarán por su valor nominal; y las restantes, hasta completar esos 300 meses se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios al Consumo, desde los meses a que dichas bases corresponden hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período de bases no actualizables (es decir, al mes 25)¹⁹.

Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, se prevé un sistema para la integración de las mismas, de tal manera que las primeras 48 mensualidades se integrarán con el importe correspondiente a la base mínima de cotización establecida en ese momento, y el resto de las mensualidades se integraran con el 50% de dicha base mínima.

A fin de evitar situaciones fraudulentas se establece, en el artículo 209.2TRLGSS, que no se pueden computar para el cálculo de la base reguladora los incrementos de las bases de cotización producidos en los dos últimos años, que sean consecuencia de los aumentos salariales superiores al incremento medio interanual experimentado en el convenio colectivo, de tal manera que se dejan fuera los incrementos salariales que se produzcan exclusivamente por decisión unilateral de la empresa, o aquellos otros pactados entre las partes exclusivamente o fundamentalmente en atención a una determinada edad próxima a la jubilación del interesado.

Porcentaje en función de los años cotizados

Sobre la base reguladora se ha de aplicar en primer lugar un porcentaje en función de los años cotizados.

¹⁹ Cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes de la Seguridad Social y no se cause derecho a pensión a uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último régimen de pluriactividad podrán ser acumuladas a las del Régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la base reguladora, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

La Disposición Transitoria 9ª del TRLGSS, en relación con el artículo 210.1 b) del TRLGSS, establecen también un periodo transitorio en relación con los porcentajes a aplicar en atención a los años cotizados, disponiendo que al final de ese proceso de elevación paulatino, en este caso en el 2027, se exigirán para poder tener derecho al porcentaje del 100% tener cotizados al menos un total de 37 años.

No obstante, hasta el año 2027, se establece ese periodo transitorio y gradual que se materializa de la siguiente manera:

- Durante los años 2020 a 2022: por los primeros 15 años cotizados, un 50% y por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% y por los 146 meses siguientes, el 0,19%. En este periodo se alcanza el porcentaje del 100% con 36 años cotizados.
- Durante los años 2023 a 2026: por los primeros 15 años cotizados, un 50% y por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% y por los 209 meses siguientes, el 0,19%. En este periodo se alcanza el porcentaje del 100% con 36 años y 6 meses cotizados.
- A partir del año 2027: por los primeros 15 años cotizados, un 50% y por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19% y por los 16 meses siguientes, el 0,18%. En este periodo se alcanza el porcentaje del 100% con 37 años cotizados.

Porcentaje de edad

A las cantidades anteriores hay que añadirles un porcentaje en función de la edad a la que acceda a la jubilación el interesado, resultando que se aplicará el 100% si el trabajador se jubila en la edad ordinaria a la que me he referido con anterioridad, por el contrario, si se jubilara anticipadamente se aplicarán los descuentos correspondientes que veremos más adelante.

Límites máximo y mínimo de la pensión

La ley establece además unos criterios de justicia distributiva con el establecimiento de determinados límites tanto de pensión máxima, como, y sobre todo, de pensión mínima, mediante el reconocimiento de los denominados “complementos a mínimos”, que suponen el abono de la diferencia hasta el mínimo de pensión establecida para cada anualidad, siempre y cuando el sujeto no perciba ni obtenga ingresos por

encima de un determinado límite²⁰. En la actualidad, para tener derecho al referido complemento será necesario además residir en territorio español.

Por otro lado, la pensión de jubilación no podrá exceder de la pensión máxima establecida anualmente, para el año 2022, la pensión máxima es de 2.819,19 euros/mensuales (39.468,66 euros/anuales).

Las pensiones mínimas para 2022, según las circunstancias del sujeto, serán las siguientes:

Jubilación con 65 años o más:	Jubilación con menos de 65 años:
Con cónyuge a cargo: 12.467 euros al año Sin cónyuge: 10.103,80 euros al año Con cónyuge no a cargo: 9.590 euros al año	Con cónyuge a cargo: 11.688,60 euros al año Sin cónyuge: 9.452,80 euros al año Con cónyuge no a cargo: 8.934,80 euros al año

***Un supuesto práctico:

Antonio Muñoz, nacido el 20/08/1957, quiere saber si se puede jubilar durante el año 2022 y, en su caso, que cuantía de pensión le correspondería, manteniendo el mismo sueldo y cotización hasta que se jubile. Antonio está afiliado y en alta en el Régimen General desde el día 03/01/1985. La suma de las bases de cotización por contingencias comunes necesarias para el cálculo de la pensión de jubilación debidamente actualizadas sería de 485.000 €.

Solución:

Antonio cumplirá 65 años el 20/08/2022 y a esa fecha tendrá cotizados (03/01/1985 hasta 20/08/2022) serían 37 años, 7 meses y 18 días, Sí cumple requisitos para acceder con 65 años a la jubilación

Base Reguladora = $485.000 / 350 = 1.385,71 \text{ €}$

– Porcentaje en función de los años cotizados (Disposición Transitoria 9ª). En el 2022 se tendrá el 100% con 36 años cotizados. En este caso Antonio acredita

²⁰ Los complementos por mínimos serán incompatibles con la percepción por el pensionista de rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el IRPF y computados conforme a lo establecido en el artículo 59 TRLGSS, cuando dichas rentas excedan de 7.939,00 euros al año.

Cuando la suma, en cómputo anual, de los rendimientos referidos en el apartado anterior y los correspondientes a la pensión resulte inferior a la suma de 7.939,00 euros más el importe, también en cómputo anual, de la cuantía mínima fijada para la clase de pensión de que se trate, se reconocerá un complemento igual a la diferencia, distribuido entre el número de mensualidades en que se devenga la pensión

más de 36 años cotizados, por lo que $1.385,71 \text{ €} \times 100\% = 1.385,71 \text{ €}$. Si tuviera menos de 36 años se aplicaría el porcentaje que le correspondiera.

- Porcentaje en función de la edad: como se jubila sin anticipación se le aplica también el $100\% = 1.385,71 \text{ €}$ / mensuales con dos pagas extras en junio y noviembre. Si se jubilara de forma anticipada habría que descontar los coeficientes por jubilación anticipada por cada mes o fracción de mes de anticipación.

En ningún caso la pensión podría ser superior a la máxima, y si fuera inferior a la mínima habría que verificar los requisitos del complemento a mínimos.

La Jubilación demorada o tardía

Por otro lado, se ha de tener en cuenta que incluso el interesado pudiera acceder de forma tardía a la pensión de jubilación, es decir que hubiera seguido cotizando años después de haber podido acceder a la pensión de jubilación.

Pues bien, esta es una de las cuestiones que ha sido afectada directamente por la última reforma realizada en materia de pensiones, a través de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, especialmente en materia de jubilación y viudedad, pues esta nueva normativa deroga el sistema anterior²¹ consistente en aplicar a la pensión de jubilación unos porcentajes adicionales, que variaban según los años cotizados del sujeto, por cada año completo cotizado en exceso.

El nuevo sistema señala que el complemento económico a que tiene derecho el interesado por cada año completo cotizado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, se abonará, a su elección, de alguna de las siguientes maneras:

a) Un porcentaje adicional del 4 % por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió la edad de jubilación y la del hecho causante de la pensión.

b) Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió la edad de jubilación y la del hecho causante de la pensión cuya cuantía se determinará en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas y cuya fórmula de cálculo se recoge en el propio artículo, distinguiendo según se tengan cotizados o no 44 años y 6 meses.

1.º Si ha cotizado menos de 44 años y 6 meses:

$$\text{Pago único} = 800 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500} \right)^{1/1,65}$$

²¹ El sistema anterior, actualmente derogado, preveía que por cada año completo de exceso se incrementara con estos porcentajes, que variaban según el periodo de tiempo que acreditara cotizado el interesado, y que eran los siguientes: Hasta 25 años cotizados, el 2 por ciento. Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75 por ciento. A partir de 37 años cotizados, el 4 por ciento por cada año completo de exceso.

2.º Si ha cotizado, al menos, 44 años y 6 meses la cifra anterior se aumenta en un 10%:

$$\text{Pago único} = 880 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500} \right)^{1/1,65}$$

c) Una combinación de las soluciones anteriores en los términos que se determinen reglamentariamente, en la actualidad pendiente de desarrollar.

La elección se llevará a cabo por una sola vez “en el momento en que se adquiera el derecho a percibir el complemento económico”, sin que pueda ser modificada posteriormente, y de no ejercitarse la opción, se aplicará el complemento de la letra a), esto es la aplicación del 4% adicional.

No obstante, se establece la incompatibilidad de este complemento con el acceso a lo que denomina el envejecimiento o jubilación activos regulado en el artículo 214 TRLGSS, que, como veremos, permite simultanear la actividad profesional o laboral con al menos parte de la pensión de jubilación²².

4. LA JUBILACION ANTICIPADA

La ley prevé los siguientes supuestos de jubilación anticipada:

- Jubilación anticipada Mutualista
- Jubilación anticipada por casusa no imputable al trabajador (involuntaria)
- Jubilación anticipada por voluntad el interesado (voluntaria)
- Jubilación anticipada excepcional por la naturaleza del trabajo excepcionalmente penoso, tóxico, peligroso o insalubre
- Jubilación anticipada excepcional para personas con discapacidad en grado igual o superior al 65%
- Jubilación anticipada excepcional para personas con discapacidad en grado igual o superior al 45%, y en las que además concurren evidencias de reducción de la esperanza de vida.

²² Se establece además la inaplicación de este complemento cuando se acceda a la pensión de jubilación desde una situación asimilada a la de alta, lo que, según Criterio INSS nº 2/2022 no ha de ser interpretado en el sentido de que no se pueda acceder al complemento por demora cuando el acceso a la pensión se produce desde una situación asimilada a la de alta, sino en el sentido de que no se computan a efectos de demora los periodos de permanencia en situaciones asimiladas a la de alta que no conlleven trabajo efectivo; por ejemplo, cuando el interesado tiene un convenio especial con la Seguridad Social sin realizar actividad o cuando se encuentra cobrando la prestación por desempleo.

4.1. Jubilación anticipada Mutualistas:

Los trabajadores que tuvieran la condición de mutualista laboral el 1 de enero de 1967 podrán jubilarse anticipadamente a partir de los 60 años, si bien una vez determinada la cuantía en función del número de años cotizados, deberá aplicarse a dicho importe una reducción de un 8% por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años.

No obstante, cuando el trabajador acredite al menos 30 años de cotización y el contrato de trabajo se hubiera extinguido por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, se establecen unos porcentajes de reducción menores en atención a los años de cotización que resulten acreditados, en concreto:

- Entre 30 y 34 años acreditados de cotización: 7,5 %.
- Entre 35 y 37 años acreditados de cotización: 7 %.
- Entre 38 y 39 años acreditados de cotización: 6,5 %.
- Con 40 y más años acreditados de cotización: 6%.

4.2. Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador

Podrán acceder a esta modalidad quienes cumplan los siguientes requisitos:

- trabajadores que tengan cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación para el acceso a la jubilación.
- Que hayan estado inscritos como demandantes de empleo, durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
- Que acrediten un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, y 2 de ellos dentro de los últimos 15 años, sin que, a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.
- Que el cese en el trabajo se haya producido por alguna de las causas establecidas legalmente, y que no correspondan a supuestos de extinción voluntaria de la relación laboral²³.

²³ Estas causas de cese de la relación laboral son las siguientes: 1.^a El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 2.^a El despido por causas objetivas conforme al artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 3.^a La extinción del contrato por resolución judicial en los supuestos contemplados en el texto refundido de la Ley concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo. 4.^a La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante. 5.^a La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la auto-

La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, establece nuevos coeficientes reductores aplicables para los supuestos de jubilación anticipada involuntaria, pasando a ser ahora mensuales²⁴, de tal manera que la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación según resulta de los coeficientes indicados en el siguiente cuadro en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación:

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado:	Periodo cotizado:	Periodo cotizado:
		igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses de anticipación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
48	30,00	28,00	26,00	24,00
47	29,38	27,42	25,46	23,5
46	28,75	26,83	24,92	23,00
45	28,13	26,25	24,38	22,50
44	27,50	25,67	23,83	22,00
43	26,88	25,08	23,29	21,5
42	26,25	24,50	22,75	21,00
41	25,63	23,92	22,21	20,50

ridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 6.^a La extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 7.^a La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género prevista en el artículo 49.1.m) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos contemplados en las causas 1.^a, 2.^a y 6.^a, para poder acceder a esta modalidad de jubilación anticipada, será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva. El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

²⁴ El régimen anterior de coeficientes reductores, actualmente derogado, era el siguiente: la pensión era objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, de los siguientes coeficientes reductores en función del período de cotización acreditado: Coeficiente del 1,875% por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses. Coeficiente del 1,750% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses. Coeficiente del 1,625% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses. Coeficiente del 1,500% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

40	25,00	23,33	21,67	20,00
39	24,38	22,75	21,13	19,50
38	23,75	22,17	20,58	19,00
37	23,13	21,58	20,04	18,5
36	22,50	21,00	19,50	18,00
35	21,88	20,42	18,96	17,5
34	21,25	19,83	18,42	17,00
33	20,63	19,25	17,88	16,5
32	20,00	18,67	17,33	16,00
31	19,38	18,08	16,79	15,50
30	18,75	17,50	16,25	15,00
29	18,13	16,92	15,71	14,50
28	17,50	16,33	15,17	14,00
27	16,88	15,75	14,63	13,50
26	16,25	15,17	14,08	13,00
25	15,63	14,58	13,54	12,50
24	15,00	14,00	13,00	12,00
23	14,38	13,42	12,46	11,50
22	13,75	12,83	11,92	11,00
21	12,57	12,00	11,38	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	3,75	3,50	3,25	3,00
5	3,13	2,92	2,71	2,50
4	2,50	2,33	2,17	2,00
3	1,88	1,75	1,63	1,50
2	1,25	1,17	1,08	1,00
1	0,63	0,58	0,54	0,50

A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social, el período de prestación del servicio militar obligatorio, la prestación social sustitutoria, o el servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.

Para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo.

En todo caso, el importe de la pensión no puede ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de la pensión en un 0,5% por cada trimestre o fracción de anticipación.

4.3. Jubilación anticipada por voluntad el interesado

Podrán acceder a esta modalidad quienes cumplan los siguientes requisitos:

- Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad prevista para la jubilación ordinaria.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, de los cuales 2 deben de ser dentro de los últimos 15 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social el período de prestación del servicio militar obligatorio, la prestación social sustitutoria, o el servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.
- Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, establece nuevos coeficientes reductores aplicables para los supuestos de jubilación anticipada voluntaria, pasando a ser ahora mensuales²⁵, de tal manera que la pensión será objeto de reducción mediante la

²⁵ El régimen anterior de coeficientes reductores, actualmente derogado, era el siguiente: la pensión era objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, de los siguientes coeficientes reductores en función del período de cotización acreditado: Coeficiente del 2% por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses. Coeficiente del 1,875 % por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses. Coeficiente

aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación según resulta de los coeficientes indicados en el siguiente cuadro en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación:

	Periodo cotizado:	Periodo cotizado:	Periodo cotizado:	Periodo cotizado:
	menos de 38 años y 6 meses	igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,67	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

del 1,750% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses. Coeficiente del 1,625 % por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.

Para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo

En todo caso, el importe de la pensión no puede ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de la pensión en un 0,5% por cada trimestre o fracción de anticipación.

4.4. Jubilación anticipada excepcional por la naturaleza del trabajo excepcionalmente penoso, tóxico, peligroso o insalubre

Dispone el artículo 206 TRLGSS que la edad mínima de jubilación podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 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.

Esta reducción de edad se realiza mediante la aplicación de coeficientes reductores a determinadas categorías profesionales en atención a los años de trabajo efectivo en esa actividad en concreto. Estos coeficientes reductores de la edad de jubilación serán distintos en función de la profesión y se determinan reglamentariamente para cada una de ellas, teniendo todos ellos como norma general que las referidas reducciones en ningún caso pueden dar lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a 52 años.

Dichos coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta tampoco a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial, ni a los beneficios establecidos para la jubilación demorada, ni a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

Excede de la labor de este trabajo analizar de forma detallada cada uno de estos supuestos por lo que me limitaré simplemente a señalarlos. Así, afecta a:

- Trabajadores incluidos en el Estatuto Minero
- Ferroviarios
- Personal de vuelo de trabajos aéreos
- Profesionales taurinos
- Sector artistas
- Bomberos
- Miembros del Cuerpo de Ertzaintza
- Policías Locales

Con la finalidad de mantener el equilibrio financiero del sistema, la aplicación en estos casos de los coeficientes reductores que se establezcan llevará consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social, a efectuar en relación con el colectivo, sector y actividad que se delimiten en la norma correspondiente, en los términos y condiciones que, asimismo, se establezcan. Dicho incremento consistirá en aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto a cargo de la empresa como del trabajador.

4.5. Jubilación anticipada excepcional para personas con discapacidad en grado igual o superior al 65%

De conformidad con lo dispuesto en el RD 1539/2003, de 5 de diciembre, la edad ordinaria de jubilación se reducirá en un período equivalente al que resulte de multiplicar al tiempo efectivamente trabajado los siguientes coeficientes:

- el 0,25 en los casos de un grado de discapacidad igual o superior al 65%
- el 0,50 en los casos de un grado de discapacidad igual o superior al 65% y que el trabajador necesite el concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida ordinaria.

El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar tanto el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación como para determinar el coeficiente reductor en los supuestos de jubilación anticipada.

La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ninguno de los supuestos anteriores dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de 52 años.

4.6. Jubilación anticipada excepcional para personas con discapacidad en grado igual o superior al 45%, y en las que además concurren evidencias de reducción de la esperanza de vida

Procede siempre que se cumpla el requisito de haber trabajado, a lo largo de la vida laboral, un tiempo de trabajo efectivo equivalente, al menos, al periodo cotización exigido para el acceso a la pensión de jubilación, estando afectado por alguna de las discapacidades reglamentariamente determinadas en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, en las que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas. La edad mínima de jubilación de las personas afectadas por una de estas discapacidades será, excepcionalmente, la de 56 años.

El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación.

5. LAS FORMULAS DE JUBILACIÓN COMPATIBLES CON EL TRABAJO: JUBILACION PARCIAL, JUBILACIÓN FLEXIBLE Y JUBILACIÓN ACTIVA

Regula la Ley determinados supuestos en los que se permite compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo a tiempo parcial, o incluso- como veremos- con el trabajo a jornada completa, siempre que se cumplan los requisitos establecidos.

Estos supuestos son los siguientes:

5.1. Jubilación parcial

La jubilación parcial posibilita la compatibilidad entre el percibo de una jubilación del sistema de la Seguridad Social y un puesto de trabajo a tiempo parcial. En estos casos la pensión se percibe en el importe proporcional correspondiente.

Podrán acogerse a esta modalidad:

- Sin necesidad de contrato de relevo: trabajadores que hayan cumplido la edad que en cada caso resulte aplicable para acceder a la jubilación ordinaria, y reúnan además todos los requisitos para acceder a la misma, siempre que se reduzca su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.
- En caso de contrato de relevo que se produzcan los siguientes requisitos;
 - Trabajadores que hayan cumplido las siguientes edades, que se va elevando de forma progresiva hasta el año 2027, según la Disposición Transitoria 10^a del TRLGSS:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 causante momento del hecho causante
2021	62 años	35 años y 3 meses o más
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más
2024	62 y 6 meses	36 años o más
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más
2026	62 y 10 meses	36 años y 6 meses o más
2027	y siguientes	63 años

- Además de la edad, los trabajadores han de acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación
- Acreditar un periodo de cotización de, al menos, 33 años (25 años en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%),
- Y han de reducir su jornada entre un 25% y un 50%, pudiendo llegar incluso hasta un 75% si el contrato del trabajador relevista es a tiempo completo e indefinido y se cumplen el resto de los requisitos.
- En este caso es necesario celebrar un contrato de relevo, que tendrá como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación que en cada caso resulte aplicable.
- Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la jubilación parcial²⁶.

5.2. Jubilación flexible

Se considera jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez ya causada la pensión de jubilación, la percepción de la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena. La diferencia con el anterior supuesto es precisamente que se accede a esta modalidad una vez que el sujeto ya estaba disfrutando de la pensión de jubilación y ha encontrado con posterioridad un trabajo a tiempo parcial. En este caso se minorará la pensión en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo del pensionista.

Su regulación se contiene en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, y en estos casos la reducción de la jornada de trabajo del trabajador tiene que situarse entre un 25% y el 50%.

En este caso los titulares de la jubilación flexible tienen la condición de pensionista a efectos de reconocimiento de las prestaciones sanitarias²⁷.

²⁶ En este caso, y a partir de la jubilación parcial la cotización de ese jubilado parcial se realizará por la base de cotización que hubiera correspondido al trabajador a tiempo completo, si bien esta base de cotización a jornada completa se aplicará de forma gradual, comenzando en el 2013 con una base de cotización correspondiente al 50% de dicha jornada, que se incrementará en un 5% por cada año transcurrido, por lo que para el año 2022 se situará en el 95%.

²⁷ Son incompatibles con la jubilación flexible: 1. cualquier jornada de trabajo que se sitúe fuera de los límites indicados, 2. los trabajos fijos-discontinuos, 3. los puestos de trabajos en el sector público, 4. el trabajo como consejero o administrador de sociedades de capital o asimilados a trabajadores por cuenta ajena

Las cotizaciones efectuadas por el trabajo realizado durante este periodo surtirán efectos para la mejora de la pensión, una vez producido el cese definitivo en el trabajo.

5.3. Jubilación activa o envejecimiento activo

La jubilación activa permite compatibilizar el trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena con el 50% del importe de la pensión, o incluso con el 100% cuando además se acredite tener contratado, al menos a un trabajador por cuenta ajena.

Su regulación se encuentra en el artículo 214 TRLGSS y será necesario acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Que el acceso a la pensión deberá haber tenido lugar al menos un año después de haber cumplido la edad que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 205.1.a) y en las disposiciones transitorias del TRLGSS, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado²⁸
- Que el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100%, de tal manera que, si el sujeto no le correspondiera el 100% de la base reguladora como porcentaje a aplicar en atención a los años cotizados, no tendría derecho a poder acceder a esta modalidad de jubilación activa.

El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

El pensionista mientras se encuentre percibiendo la jubilación activa no tendrá derecho a los complementos a mínimos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo. En todo caso, el beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

Finalizada la relación laboral por cuenta ajena, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación²⁹.

²⁸ La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, añadió el requisito para acceder a esta modalidad de tener un año más cotizado después de cumplir la edad de jubilación que resulte en cada caso, y eliminó algunos requisitos adicionales que se establecían anteriormente, entre ellos el deber del empresario de mantenimiento de los niveles de empleo en la empresa mientras dure esta situación, y el no haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores.

²⁹ Durante el periodo de la jubilación activa se cotizará únicamente por Incapacidad temporal y por contingencias profesionales y por una cotización especial de solidaridad del 9%, no computable para prestaciones, que en el Régimen General se distribuye entre empresario y trabajador (correspondiendo al empresario el 7% y al trabajador el 2%).

6. COMPATIBILIDAD E INCOMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

El disfrute de la pensión de jubilación total es incompatible con todo trabajo del pensionista por cuenta propia o ajena que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, con trabajos para cualquiera de las Administraciones públicas, así como con la actividad desarrollada por cuenta propia por los profesionales colegiados, si aquella determina su inclusión en un régimen del sistema³⁰. Se exceptúa lo que hemos indicado anteriormente respecto de la jubilación activa, jubilación parcial y jubilación flexible.

En caso de reincorporación a la vida laboral a jornada completa la prestación se procederá a la suspensión del abono de la pensión y las nuevas cotizaciones que se realicen servirán para mejorar la pensión, aumentando el porcentaje a aplicar a la base reguladora en función de los años de cotización y, en su caso, reducirán los coeficientes reductores de los supuestos de acceso anticipado a la pensión de jubilación.

En todo caso, el percibo de la pensión de jubilación será compatible con:

- La realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Si realizan estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social. Estas actividades no generarán nuevos derechos sobre prestaciones.
- Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el desarrollo de una actividad por cuenta propia por los profesionales colegiados en alta en una Mutuality alternativa y exentos de causar alta en el RETA.
- El artículo 93.2 de la Orden de 24 de septiembre de 1970 permite la compatibilidad de la pensión de jubilación con la mera titularidad de un negocio, cuando su función se limite a actividades meramente de dirección, consultivas o de asesoramiento.

El RD 302/2019, de 26 de abril, permite la compatibilidad a los beneficiarios de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, con posterioridad a la fecha de reconocimiento de dicha pensión, desempeñen una actividad de creación artística por la que se perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual, incluidos los generados por su transmisión a terceros, con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas. No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar la actividad indicada

³⁰ En caso de que el trabajador ejerciera alguna actividad que no fuera compatible el empresario estará obligado a darle de alta e ingresar las cotizaciones correspondientes quedando en suspenso el derecho a la pensión de jubilación. Las nuevas cotizaciones servirán para incrementar el porcentaje de la pensión de jubilación por edad, para disminuir o eliminar los coeficientes reductores, pero en ningún caso servirán para modificar la base reguladora

anteriormente, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

7. LA REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES

Otra de las novedades establecida por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre es el establecimiento de un nuevo sistema de revalorización anual de las pensiones, de tal manera que se prevé que las pensiones de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, se han de revalorizar al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior. En todo caso, si el valor medio al que se refiere el apartado anterior fuera negativo, el importe de las pensiones no variará al comienzo del año.

Precisamente el primer año que va a resultar de implantación este nuevo sistema, es el año que más altos índices está reflejando el IPC, con índices desconocidos en los últimos treinta o cuarenta años, lo que sin duda supondrá un nuevo desafío para la sostenibilidad del sistema, máxima cuando, como parece, esta situación inflacionaria no parece que vaya a terminarse en el corto plazo³¹.

³¹ GARCÍA DÍAZ, M.A., Nota sobre el posible impacto presupuestario de la actualización de las pensiones con el IPC en 2023, Apuntes 2022/09/Abril 2022, FEDEA, señala que el gasto público en pensiones a final de 2022 puede superar los 174.000 millones de euros, como suma de las pensiones contributivas y no contributivas de la Seguridad Social (153.800 y 2.600 millones de euros respectivamente) y las de Clases Pasivas (en torno a 18.000 millones de euros). Esta cantidad significa destinar a pensiones el 13,6% del PIB, 1,3 puntos más que antes de iniciar la pandemia. Las perspectivas para 2023 no son actualmente muy favorables (...) El fuerte aumento de precios es un elemento determinante en las cuentas de la Seguridad Social porque, como ya se ha comentado, en la última reforma se establece una actualización anual de las pensiones de acuerdo con la tasa media anual del IPC medido noviembre sobre noviembre. Por otro lado, un crecimiento de las bases de cotización de los trabajadores ajustado a una evolución tan alta de los precios generaría una espiral inflacionista (efectos de segunda ronda) que afectarían a medio plazo a la competitividad de la economía española y, por ende, al empleo. De manera que para evitar efectos negativos en el futuro próximo sería deseable que la evolución de los salarios y los márgenes empresariales se acotaran a otros parámetros distintos a la evolución del IPC. Y para el año 2023 tomando prudencialmente una tasas de inflación del 6% en 2022 y que se cumpla la previsión de ingresos por cuotas que se incluye en los Presupuestos generales, señala que Un comportamiento con estas características que, en resumen, implica una desequilibrada evolución en la que el gasto en pensiones se incrementa más que los ingresos por cuotas (8,4% vs 5%) aumentaría el déficit del componente contributivo de la Seguridad Social al 1,2% del PIB en 2023 (-15.200 millones de euros). El saldo negativo se incrementaría aún más, hasta el 2,6% del PIB (33.600 millones de euros), si se excluyen los que, sin demasiada justificación, se suelen denominar gastos impropios. La posición del gasto público total en pensiones sería todavía más comprometida al superar los 188.500 millones de euros en 2023 (14 % del PIB)⁴,

8. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN NÚMEROS

El número total de pensiones contributivas de todo tipo en vigor a 1 de febrero de 2022 era de 9.912.271, cifra que ha experimentado un incremento de en torno al 1,1% respecto el año anterior. En este apartado se indican no sólo las pensiones de jubilación, sino también las de incapacidad permanente, viudedad, orfandad y en favor de familiares³².

En cuanto a las pensiones de jubilación, estas representan más del 62% del total, en concreto son 6.228.161, con una pensión media de 1.248,36 euros³³.

La evolución de jubilados en los últimos 10 años se ha incrementado en aproximadamente un millón más desde el 2012 hasta el 2022. Durante ese mismo periodo la pensión contributiva de jubilación ha pasado desde los 936,43 euros de media a los ya reflejados actuales 1.248,36 euros.

A estas cifras hay que añadir las pensiones no contributivas que, según datos de diciembre de 2021, eran unos 263.328 pensionistas de jubilación más unos 182.791 pensionistas de Invalidez, un total de 446.119 pensiones. El importe de estas pensiones para el año 2022 será de 491,63 euros/mes.

El gasto en pensiones contributivas, según han reflejado diversos medios de comunicación, se mantiene por encima del 12% del PIB³⁴.

La tasa de sustitución o de reemplazo, es decir el porcentaje de la pensión que se percibe en relación con el último salario percibido, se encuentra en torno al 72%³⁵, mientras que la media europea está en torno al 52%, y la media en la OCDE se sitúa en torno al 48%.

El presupuesto de la Seguridad Social en el año 2022 asciende a 181.065.358,38 euros, del cual se destinan al conjunto de las prestaciones económicas el importe de 173.024.567,71, en concreto en la partida de pensiones contributivas, asciende a 149.970.920 euros, el importe de estas últimas representa un incremento del 4,84% sobre el presupuesto del año anterior (en concreto 6.924.805 euros más).

es decir, habría aumentado en 1,7 puntos del PIB sobre el nivel existente en 2019, momento en el cual estaba situado en la media de los países de la Zona Euro. Una inflación superior al 6% utilizada como hipótesis en esta nota, empeoraría la situación, dado que cada punto adicional de IPC aumenta el gasto total en torno a 1.700 millones de euros (0,12 puntos del PIB).

³² Datos estadísticos obtenidos del PORTAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, disponibles en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23>

³³ A estos hay que añadir 723.727 pensionistas del Incapacidad Permanente con una pensión media de 1.054,64, de viudedad 1.737.276 pensiones con un importe medio de 825,47 de orfandad 258.000 con una pensión media de 448,77 y en favor de familiares 31.666 con una pensión media de 657,66 euros.

³⁴ REVISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, disponible en <https://revista.seg-social.es/-el-gasto-en-pensiones-contributivas-se-mantiene-en-el-12-del-pib-en-diciembre>

³⁵ LEÓN, M., ¿Cuánto dinero pierden los trabajadores con la pensión al acceder a la jubilación?, Periódico La Información, disponible en <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/trabajopension-jubilacion-dinero-pierde-seguridad-social/6571291/>

Un artículo del Blog de Economía y Finanzas de Bankinter³⁶ de septiembre del 2021 ya cifraba el gasto mensual en pensiones en más de 10.200 millones de euros mensuales, de los que la pensión de jubilación suponía en torno a los dos tercios, y en el mismo ya se indica que representaba la mayor partida presupuestaria de los Presupuestos Generales del Estado, en torno al 40% del total del gasto del presupuesto consolidado.

Otro artículo, en este caso de El Economista.es, pone de relieve el mayor reto que tendrá que afrontar nuestro sistema y es que señala que la media de cotizantes en atención al número de pensionistas se sitúa en torno a dos empleados por pensionista, tasa que seguramente empeorará con la jubilación de los babyboomers³⁷.

9. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN EL ÁMBITO COMPARADO EUROPEO

En el ámbito europeo son distintos los sistemas que regulan la pensión de jubilación, siendo común a la gran mayoría de los Estados la circunstancia de que en los últimos años se hayan visto inmersos en procesos de reformas que, o bien han supuesto un cambio de modelo, o bien una elevación de la edad de jubilación en aras de tratar de paliar el problema de la sostenibilidad del sistema.

Por ello, realizaré aquí una descripción breve de la forma de organización y medidas adoptadas por algunos países de manera que sirva de comparación con nuestro sistema.

Así, además de una muy breve referencia a Portugal que tiene un sistema de reparto parecido al español con elevación progresiva de la edad de jubilación hasta los 67 años, pero también con algunas diferencias tales como la aplicación del factor de sostenibilidad- que en España ha sido derogado- que se establece en atención a la esperanza de vida, y por otro lado, se introdujo también en el sistema portugués para el cálculo de la pensión la consideración a toda la vida laboral del trabajador³⁸. En cuanto a importes señalar que el nivel medio de las pensiones portuguesas es más reducido que la media europea.

Procederé también a analizar los sistemas de Alemania, Suecia, Italia, Francia, Reino Unido, Dinamarca, y Holanda.

³⁶ BANKINTER BLOQ DE ECONOMÍA Y FINANZAS, ¿Cuánto gasta España en pensiones? Descúbrelo en estos gráficos, disponible en <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/gasto-pensionesespana>

³⁷ EL ECONOMISTA, España tiene de media dos empleados por pensionista, tasas que empeorarán los babyboomers, 20/08/2021 disponible en <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11364192/08/21/Espana-tiene-de-media-dos-empleadospor-pensionista-tasa-que-caera-en-las-proximas-decadas.html>

³⁸ Véase al respecto ROSADO CEBRIÁN, B., PIRES DA SILVA C., SANTOS, T, DOMINGUEZ FABIÁN, Análisis comparativo de las reformas de las pensiones en España y Portugal, Revista de Estudios Económicos y Empresariales nº 29, 2017, págs. 43 y sig.

ALEMANIA³⁹

A diferencia del sistema español, en Alemania existe un sistema mixto, donde la pensión pública se complementa además con un sistema de previsión empresarial y, por un tercer nivel, privado a título individual, que, sin duda, supone una gran descargar de presión al sistema público de pensiones. En todo caso el sistema público alemán representa una tasa de reposición de un 37,5% sobre el último salario, que alcanza el 50% sumando las tres fuentes de pensiones, por ello se permite compatibilizar la pensión con determinados trabajos.

El sistema público de reparto es obligatorio para todos los trabajadores. Se financia a través de cotizaciones del empleador y del trabajador. Por otro lado, el tipo de cotización a los seguros de pensiones se va incrementando de forma sucesiva encontrándose en torno a un 19% que llegará al 20% en 2025, y también se financia con aportaciones de trabajador y empresario.

En cuanto a los requisitos de edad para el acceso a la pensión pública se están elevando progresivamente por etapas desde el año 2012 en atención a la fecha de nacimiento de los ciudadanos, de tal manera que quedará fijada en 67 años a partir del año 2029. No obstante, existe la opción de jubilarse a los 65 años sin penalización siempre y cuando se acredite tener cotizados al menos 45 años.

Para causar derecho a la pensión se requiere que se acredite un período mínimo de cotización de al menos 5 años, y de esos 5 años, al menos 12 meses han de corresponder a la Seguridad Social Alemana. El importe de la pensión se calcula en base a un sistema de puntos en atención a los años cotizados.

SUECIA⁴⁰

El sistema sueco fue reformado en el año 2003, y actualmente se articula en tres niveles, uno no contributivo y dos contributivos:

- **Garantipension:** Es el nivel no contributivo, destinado a trabajadores mayores de 65 años que no han cotizado lo suficiente o que acceden a una pensión cuya cuantía es inferior a un determinado límite. Se financia vía impuestos.

³⁹ BBVA MI JUBILACIÓN, El sistema Público de Pensiones en Alemania, disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-sistema-publico-de-pensiones-en-alemania.html> y también BBVA MI JUBILACIÓN Las pensiones del Sistema de Empleo en Alemania disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/las-pensiones-del-sistema-de-empleo-en-alemania.html>

⁴⁰ BBVA MI JUBILACIÓN la Jubilación en Suecia: así funciona uno de los sistemas de pensiones de referencia, disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-jubilacion-en-suecia-asi-funciona-uno-de-los-sistemas-de-pensiones-de-referencia.html>, también BERNAL IRATXE ¿Cómo funciona el sistema sueco de pensiones que los empresarios quieren implantar en España?, periódico EL CORREO, 30 de abril de 2021

- **Inkonstpension:** basado en un sistema de cuentas nocionales que se financia mediante contribuciones que realizan tanto los empresarios como los trabajadores a planes de pensiones de empleo, resultando que más del 90% de los trabajadores cuentan con esta cobertura. El tipo de cotización total es de un 18,5%, y de ese porcentaje, el 16 % se destina a la cuenta nocional y el 2,5% restante se aporta a un plan de pensiones individual. El dinero de la cuenta nocional el Estado lo deposita en uno de los cuatro fondos de reserva que posee el sistema sueco.
- **Premiepension:** se trata de un sistema de capitalización privado al que se aporta ese 2,5 % al que me refería anteriormente. Existen en Suecia 5 tipos de fondos al respecto.

Una de las principales particularidades de este sistema consiste en que los ciudadanos pueden jubilarse a partir de los 61 años (próximamente a los 64 años) cuando tengan por conveniente⁴¹, y por ello se estableció un sistema de información sobre sus futuros derechos a través del denominado “sobre naranja” en el que se les informa anualmente sobre el valor actualizado de los derechos acumulados en los dos sistemas contributivos (Inkonstpension y Premiepension)⁴².

En cuanto al cálculo de la pensión se realiza dividiendo el total acumulado en esa cuenta nocional por un divisor de anualidad, este divisor tiene dos componentes. Por un lado, están los años que le quedan a ese trabajador concreto para alcanzar la esperanza de vida media del país en ese momento, y por otra el divisor también refleja un determinado porcentaje de tipo de interés anticipado que funciona también como mecanismo de ajuste⁴³. A este importe se debe añadir el porcentaje de la capitalización privada (el 2,5 %) más los intereses generados, de tal manera que puede rescatarse total o parcialmente, o mediante una renta mensual, o en su caso, mantenerlo para seguir generando beneficios.

⁴¹ Véase BOADO PENAS, M de C, Reformas del sistema de pensiones: la experiencia sueca, Documento de trabajo 2021/03, Enero 2021, FEDEA. <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2021/02/FPP202102.pdf>

⁴² En España existe un sistema similar, sin contener una información tan precisa, de tal manera que los interesados pueden acceder a la web “Tu Seguridad Social” para obtener información estimada al respecto.

⁴³ En Suecia, las pensiones se calculan según el saldo acumulado en una cuenta virtual individual formado por el total de cotizaciones y por los rendimientos generados hasta la fecha de jubilación, esto significa que recibes una prestación en función de lo que aportas y los intereses generados por los activos de tu cuenta personal y así, cada persona se puede jubilar a la edad que desee. El tipo de interés a aplicar a esa cuenta virtual se calcula a través de un índice salarial, que trata de reflejar la evolución de los salarios y que, a su vez, depende de la evolución de los salarios per cápita y de la inflación.

ITALIA⁴⁴

Italia realizó en el 2012 la reforma Fornero transformando el anterior sistema público de pensiones de reparto de prestación definida hacia un sistema de reparto de cuentas nocionales de aportación definida, estableciendo además un sistema obligatorio de capitalización similar a la “mochila austriaca”, el TFR (Trattamento di Fine Rapporto), de tal manera que las empresas están obligadas también a realizar unas contribuciones, a favor de cada uno de sus empleados, de un 6,91% del salario, que se ingresan en alguna de las organizaciones de Seguridad Social habilitadas para ello. Con estas contribuciones y la revalorización que se les asigna se genera un fondo, con el que se pagaría una indemnización en caso de finalización de la relación laboral cualquiera que sea su causa (voluntaria o involuntaria), de esta manera el trabajador podría optar por recibir la indemnización o, en su caso, que se destine como ahorro para su jubilación. Alternativamente, esas aportaciones pueden también realizarse a Planes de Pensiones del sistema de Empleo y capitalizarse para la jubilación.

Para acceder a la jubilación ordinaria se ha de cotizar al menos durante 20 años, y desde 2019, la edad legal mínima de jubilación serán los 67 años, si bien la edad ordinaria de jubilación para los jóvenes que se incorporen actualmente al mercado laboral por primera vez será de 71 años. No obstante, aquellos que coticen al menos 20 años podrán jubilarse a los 68 años, recibiendo una pensión menor. Por otro lado, Italia estableció determinados mecanismos que suponían la anticipación de la edad de jubilación ordinaria para aquellos supuestos en los que se tuvieran al menos 38 años cotizados mediante la articulación de la denominada “Cuota 100”, y luego la “Cuota 102”^{45, 46}

La Pensión de jubilación se calcula en función de una serie de factores, que van desde las cotizaciones realizadas, hasta otros como como son la edad de jubilación

⁴⁴ BBVA MI JUBILACIÓN, Tribuna de Fernando Martínez Cue: Las pensiones de jubilación en Italia, el sistema de cuentas nocionales, disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/tribuna-defernando-martinez-cue-las-pensiones-de-jubilacion-en-italia-el-sistema-de-cuentas-nocionales.html> y también GESTIONISTA ITALIA Cuando tengo derecho a una pensión en Italia?, disponible en <https://www.gestionistaitalia.com/noticias/cuando-tengo-derecho-a-una-pension-enitalia/#:~:text=Tienen%20derecho%20a%20la%20pensi%C3%B3n,se%20cumple%20la%20edad%20m%C3%ADnima.>

⁴⁵ La llamada “Cuota 100” permitió la jubilación a partir de los 62 años siempre que se acreditaran con 38 años cotizados, y estuvo en vigor desde abril de 2019 hasta diciembre de 2021. Además, la “Cuota 100” permitía compatibilizar trabajo y pensión durante el periodo previo a la edad legal mínima de jubilación (67 años), pero sujeto a un límite máximo de ingresos derivados del trabajo (un de máximo 5.000 euros anuales), lo que limita los incentivos para seguir trabajando. Al finalizar ese periodo entró en vigencia la Cuota 102 que elevó la edad de jubilación a los 64 años siempre que se acreditaran 38 años de cotización.

⁴⁶ YMÁS.COM. Cuál es la pensión máxima y mínima en Francia, disponible en https://www.65ymas.com/economia/pensiones/cual-es-pension-maxima-minima-en-francia_15945_102.html

elegida por el trabajador (a partir de una edad mínima) y la esperanza de vida de su generación en el momento de su jubilación.

Las pensiones son abonadas por el Instituto Nazionale per la Previdenza Sociale (INPS) en 13 pagas, doce ordinarias y una extraordinaria en diciembre.

FRANCIA⁴⁶

Francia está inmersa en el proceso de instauración de un nuevo sistema universal de jubilaciones que acabará con los 42 regímenes especiales que subsistían en el país. La edad mínima para jubilarse es de 62 años, si bien para cobrar la jubilación plena se han de tener cotizados 42 años, elevándose a 43 años para los nacidos a partir del año 1973. En la financiación del sistema, además de las cotizaciones sociales, existe un impuesto del 10% en las nóminas de los trabajadores para garantizar la sostenibilidad del sistema, en el caso de los pensionistas también deben de pagar dicho tributo en un importe del 6%. El país se encuentra actualmente envuelto en la polémica para elevar la edad de jubilación, fijándola primero en los 64 años a partir del 2025, y actualmente como se ha oído en la reciente campaña electoral incluso se habla de elevarla a los 65 años, mediante el establecimiento de un sistema por puntos en atención a los periodos cotizados durante toda la vida laboral y a la edad en que cada persona se jubile.

REINO UNIDO⁴⁷

Reino Unido estableció un nuevo sistema⁴⁸ para los que se jubilaran a partir de 2016, denominado “Nueva Pensión del Estado”, que es una pensión de un único nivel basada exclusivamente en el número de años cotizados, y no en el nivel de ingresos ni de cotizaciones efectuadas. Además, estas pensiones públicas son complementadas con un vasto sistema privado de pensiones. Existiendo también una pensión no contributiva ligada a los ingresos, conocida como “pension credit”, que actúa como una red de seguridad mínima.

La edad actual a la que se puede acceder a la pensión pública es la misma para mujeres y hombres de 66 años (a diferencia de lo que ocurría con anterioridad a octubre

⁴⁷ BBVA MI JUBILACION. Otros modelos de jubilación: Reino Unido, un sistema con menos peso del Estado disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/otros-modelos-de-jubilacion-reino-unidoun-sistema-con-menos-peso-del-estado.html>

⁴⁸ En la anterior regulación se recogían cuatro tipos de pensiones: la pensión de Categoría A, que se obtenía de acuerdo con las propias cotizaciones a la Seguridad Social; la pensión de Categoría B, que se reconoce a los cónyuges o parejas de los que han contribuido al sistema; las pensiones de Categoría C y D, ambas de carácter no contributivo.

de 2020), y esta se irá incrementando hasta los 67 años entre los años 2026 y 2027, y un último tramo de elevación hasta los 68 años en los años siguientes.

Para recibir el importe completo de la “Nueva pensión del Estado” será necesario tener al menos cotizados 35 años, si bien aquellos que no lleguen a acreditar este periodo, recibirán la pensión en su cuantía proporcional, siempre que acrediten tener cotizados al menos 10 años.

Por otro lado, desde octubre de 2012 el gobierno comenzó un plan de afiliación automática a planes de pensiones de empresa (automatic enrolment) para todos aquellos trabajadores que tuvieran más de 22 años.

Otra particularidad de este sistema es que no se prevé en el sistema público la jubilación anticipada, de tal manera que no se recibirá pensión estatal a una edad anterior a la establecida como legal para el acceso a la jubilación.

DINAMARCA⁴⁹

El sistema de pensiones danés se divide en tres partes: 1. un sistema público de reparto obligatorio universal y basado en la residencia, 2. un sistema complementario de carácter obligatorio de nivel contributivo, de gestión privada y cuya pensión se determina en atención al tiempo por el que se ha contribuido y el tercer pilar de carácter voluntario y también de gestión privada, mediante la aportación a planes de pensiones. En cuanto a la edad de jubilación actualmente en 65 años se incrementará de forma gradual hasta los 67 años en el periodo 2024-2027, resultando además que a partir del 2025 la edad de jubilación estará indexada conforme a la esperanza de vida. Para obtener el importe completo de pensión será preciso un periodo de residencia en Dinamarca de 40 años.

FINLANDIA⁵⁰

El sistema de pensiones incluye la pensión nacional y la pensión laboral. En el caso de la nacional, se trata de un importe destinado a garantizar unos ingresos mínimos a los jubilados que no disponen de otra pensión o que reciben una cuantía muy baja. De hecho, en el caso de las personas que reciben una pensión de empleo, el importe de la pensión nacional se reduce proporcionalmente a medida que aumenta la cuantía

⁴⁹ QUEELAHORROTEACOMPANE.ES Dinamarca un modelo de jubilación sostenible y confiable disponible en <https://www.queelahorroteacompane.es/dinamarca-un-modelo-de-jubilacion-sostenible-yconfiable/>

⁵⁰ QUEELAHORROTEACOMPANE.ES Finlandia la importancia del segundo pilar del sistema de pensiones, disponible en <https://www.queelahorroteacompane.es/finlandia-y-la-importancia-del-segundopilar-en-el-sistema-de-pensiones/>

de la pensión laboral e incluso no se percibe nada, en el caso de que esta última sea superior al límite máximo establecido. Esta pensión de empleo se nutre de las cotizaciones realizadas a planes de pensiones que están gestionados por aseguradoras o gestoras privadas.

En lo que respecta a la edad de jubilación en los últimos años se introdujo un aumento gradual de la edad de jubilación de 63 a 65 años, para garantizar la sostenibilidad del sistema con una población muy envejecida. Asimismo, se introdujo en la fórmula de cálculo de las pensiones el cómputo en atención a las cotizaciones realizadas a lo largo de toda la vida laboral.

HOLANDA⁵¹

El sistema de pensiones holandés consta de tres cimientos: uno público, un sistema ocupacional privado cuasi obligatorio y un sistema de pensiones privadas voluntarias.

El primer pilar del sistema holandés es una pensión pública básica cuya cuantía es igual al Salario Mínimo Interprofesional. Este sistema público se financia a través del “Algemene Ouerdoms Wet (AOW) Savings Fund” mediante los impuestos del contribuyente que ha sido diseñado para hacer frente al reto demográfico. La edad de acceso a la pensión se va elevando progresivamente y a partir del 2026 quedará fijada en 67 años. Además, más del 90% de los trabajadores están cubiertos por un segundo pilar de carácter obligatorio según la mayoría de los convenios colectivos a través de planes de pensiones, esta supone la parte principal de la pensión total que perciben los trabajadores holandeses. También existe un tercer pilar que suele formalizarse mediante la contratación de sistemas de ahorro individual.

10. CONCLUSIONES

Disponemos de un sistema de Seguridad Social que atiende a un amplio abanico de situaciones de necesidad, siendo precisamente la jubilación la que más pensionistas aporta, con unos importes medios de la misma y de una tasa de sustitución o de reemplazo aceptables. Sin embargo, el mayor reto que se presenta de cara al futuro años será precisamente su mantenimiento y la sostenibilidad financiera del sistema. En los próximos años se producirá la jubilación de la generación del baby boom, con lo que la pirámide que sostiene el actual sistema de reparto empezará a ensancharse en su parte más alta a la misma vez que adelgazará por su base.

⁵¹ BBVA MI JUBILACIÓN El sistema de pensiones en Holanda: el mejor sistema del mundo, disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-sistema-de-pensiones-de-holanda-el-mejor-sistema-del-mundo.html>

Las bajísimas tasas de natalidad, el incremento de la esperanza de vida, las cada vez más cortas carreras de cotizaciones de nuestros jóvenes, los bajos importes de estas, las continuas y sucesivas situaciones de incertidumbre económica son, sin duda, elementos determinantes para la viabilidad del sistema.

En nuestro país se han tomado diversas medidas para tratar de reducir el impacto, desde la constitución de un Fondo de Reserva en 2009, la elevación progresiva de la edad de jubilación en 2011, la reciente modificación de desincentivación de la jubilación anticipada, o la creación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional que se iniciará en el 2023 y supondrá una cotización adicional al sistema.

El ámbito europeo tampoco resulta ajeno a estos problemas, por ello varios países se encuentran también inmersos en procesos de elevación de la edad de jubilación, o incluso otros han culminado procesos de transformación hacia sistemas mixtos con los que pretenden descargar el gasto público hacia sistemas de capitalización, o mediante el establecimiento de cuentas nocionales, manteniéndose en todos ellos, al menos una parte, de la pensión como pública. Quien sabe si más adelante posiblemente nuestro sistema también evolucione hacia algo similar⁵².

⁵² DEVESA, E., y DOMENECH, R., *Las cuentas nocionales individuales...*, op. cita., se cuestiona sobre ¿Qué características debería satisfacer una reforma del sistema de pensiones que asegure su sostenibilidad presupuestaria y maximice su suficiencia? Y señala que, en primer lugar, que la reforma garantice el equilibrio actuarial y financiero del sistema. Segundo, que el equilibrio financiero se garantice mediante un mecanismo automático de ajuste, que evite la discrecionalidad de los responsables políticos sobre el momento y la intensidad del ajuste. En tercer lugar, frente a ajustes discretos, que sea gradual en el tiempo y anticipado por parte de los trabajadores y futuros pensionistas, para que puedan adoptar medidas compensatorias con suficiente antelación. Cuarto, que sea percibido como justo, lo que requiere que haya una estrecha relación entre aportaciones y pensiones, es decir, que muestre una elevada contributividad. Quinto, que sea transparente y proporcione durante toda la carrera laboral información sobre las aportaciones y la pensión que puede alcanzarse en el momento de la jubilación. En sexto y último lugar, que sea flexible en la edad de jubilación a partir de una edad mínima e incentive la prolongación de la vida laboral y el retraso de la jubilación. Para indicar a renglón seguido que todas estas características las satisface un sistema de cuentas nocionales individuales. (...) Cada cotizante tiene una cuenta individual virtual o nocional, en la que se anotan las cotizaciones realizadas a lo largo de su carrera laboral. Estas aportaciones tienen derecho a un rendimiento virtual en función de la tasa nocional aplicada en cada periodo. Normalmente suele utilizarse el crecimiento nominal del PIB de cada año como tasa nocional, por lo que el valor presente de todas las aportaciones realizadas tiene en cuenta el aumento de los precios y el crecimiento real de la economía. Esta tasa nocional en el sistema de cuentas nocionales individuales es equivalente al tipo de interés en un sistema de capitalización. En el momento de la jubilación (ej), la pensión inicial en la edad de jubilación se obtiene al dividir la cuantía del fondo nocional acumulado por un factor actuarial de conversión, siempre que esté por encima de la pensión mínima. Si las contribuciones realizadas a lo largo de la carrera laboral dan lugar a una pensión contributiva inferior a la mínima, la pensión inicial se establece con el valor de la pensión mínima. Para asegurar el equilibrio del sistema, el factor actuarial de conversión debe satisfacer dos criterios. Primero, debe garantizar el equilibrio actuarial y, por lo tanto, tener en cuenta la esperanza de vida en el momento de la jubilación (...). Segundo, debe satisfacer el equilibrio financiero y, por lo tanto, debe tener en cuenta las proyecciones de crecimiento económico y demográfico que determinan los futuros ingresos por cotizaciones.

Además, nos encontramos en una difícil encrucijada política, económica y social, sin saber lo que nos deparará un futuro que se adivina mucho más tecnológico, impersonal, y posiblemente menos humano, en el que algunos vaticinan el final del trabajo humano para ser sustituidos por máquinas, por lo menos en muchas de nuestras profesiones, planteándose si deben ser estas últimas las que deban cotizar en un futuro.

Desconozco si esto al final será así, pero entre tanto, y sin perder de vista el futuro que nos llega, creo que debemos centrarnos en el presente, retomar los valores tradicionales y fijar los principios que, sin duda, servirán también para sostener nuestro sistema de pensiones. Por todo ello, y sin perjuicio de que la inmediatez del momento que se avecina nos obligue seguramente a seguir tomando más medidas de índole económica y de sostenibilidad del sistema, no debemos olvidar que será necesario también cambiar muchos aspectos estructurales en nuestra sociedad si queremos que todo ello perdure y se mantenga.

De esta manera, considero que necesariamente se han de adoptar políticas que potencien decididamente la natalidad, el apoyando a las familias, y sobre todo, que conviertan la creación de empleo, especialmente el juvenil, en el eje principal y transversal de toda actuación, debiéndose velar además por un tratamiento exquisito de cada euro de gasto público, todo ello, acompañado de un fortalecimiento de la educación como pilar básico para el desarrollo de futuro, recuperando la cultura del esfuerzo y de la excelencia, y, por supuesto, un respeto escrupuloso a la ética en la gestión pública y el establecimiento de una política de "luces largas" y visión de futuro.

Soy consciente de que gran parte de estos cambios exigen un amplio periodo de tiempo, una apuesta decidida y permanente, incluso un amplio consenso político y social, pero también soy muy consciente de que ya vamos muy tarde, y que, por todo ello, no deberíamos demorarnos más. Debemos apostar por lo seguro, por lo que siempre ha funcionado y hacerlo ya.

Sin todo lo anterior, cualquier aspecto económico o de reforma del sistema corre el riesgo de convertirse en un mero parche a corto o medio plazo. Por ello, considero que será necesario recuperar los principios y valores que han conformado los pilares que desde siempre han movido nuestra sociedad, y que nos traído hasta aquí. Me niego a pensar que esos principios y valores, que son los de siempre, ya no sirven, sino más al contrario, creo que parte del problema está preciosamente en haberlos abandonado.

BIBLIOGRAFÍA

BANKINTER BLOQ DE ECONOMÍA Y FINANZAS, ¿Cuánto gasta España en pensiones? Descúbrelo en estos gráficos, disponible en <https://www.bankinter.com/blog/finanzaspersonales/gasto-pensiones-espana>

BBVA MI JUBILACIÓN: El sistema Público de Pensiones en Alemania, disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-sistema-publico-de-pensiones-enalemania.html>

- Las pensiones del Sistema de Empleo en Alemania disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/las-pensiones-del-sistema-de-empleoen-alemania.html>
- La Jubilación en Suecia: así funciona uno de los sistemas de pensiones de referencia, disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-jubilacion-en-suecia-asifunciona-uno-de-los-sistemas-de-pensiones-de-referencia.html>,
- Las pensiones del Sistema de Empleo en Alemania disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/las-pensiones-del-sistema-de-empleoen-alemania.html>
- Tribuna de Fernando Martínez Cue: Las pensiones de jubilación en Italia, el sistema de cuentas nocionales, disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/tribuna-defernando-martinez-cue-las-pensiones-de-jubilacion-en-italia-el-sistema-de-cuentasnocionales.html>
- Otros modelos de jubilación: Reino Unido, un sistema con menos peso del Estado disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/otros-modelos-de-jubilacionreino-unido-un-sistema-con-menos-peso-del-estado.html>
- El sistema de pensiones en Holanda: el mejor sistema del mundo, disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-sistema-de-pensiones-de-holanda-el-mejorsistema-del-mundo.html>
- BERNAL, I., ¿Cómo funciona el sistema sueco de pensiones que los empresarios quieren implantar en España?, periódico EL CORREO, 30 de abril de 2021.
- BOADO PENAS, M de C, Reformas del sistema de pensiones: la experiencia sueca, Documento de trabajo 2021/03, Enero 2021, FEDEA, disponible en <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2021/02/FPP2021-02.pdf>
- CARDENAL CARRO, M., La Seguridad Social en la Constitución vista por el Tribunal Constitucional (I); Revista Doctrinal Aranzadi Social, vol. V, Editorial Aranzadi
- CARDENAL CARRO, M., La Seguridad Social en la Constitución vista por el Tribunal Constitucional (II); Revista Doctrinal Aranzadi Social, vol. V, Editorial Aranzadi
- CASTRO-MARTÍN, T, MARTÍN-GARCÍA T, CORDERO, J., SEIZ M., ¿Como mejorar la natalidad en España?, Estudios sobre la Economía Española 2021/04, Enero 2021, FEDEA, disponible en <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-04.pdf>
- CONDE-RUIZ, J. I., GONZALEZ, C.I., El proceso de envejecimiento en España. Estudios sobre la Economía Española 2021/07, Febrero 2021, FEDEA, disponible en <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-07.pdf>
- DESDENTADO BONETE, A., Constitución y Seguridad Social. Reflexiones para un aniversario, Diario La ley nº 5913, Sección Doctrina, 15 de diciembre de 2003, Año XXIV
- DEVESA, E. Y DOMENECH, R. Las cuentas nocionales individuales: elemento central de la reforma del sistema de pensiones en España. Fedea Policy Papers 2021/02, Febrero 2021 FEDEA, disponible en <https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2021/02/FPP2021-02.pdf>
- DE LA FUENTE, A., España 1970-2070: Tendencias y proyecciones demográficas con un ojo puesto en las finanzas del sistema de pensiones, Estudios sobre la Economía Española 2022/04, Marzo 2022, FEDEA disponible en https://documentos.fedea.net/pubs/eee/2022/eee2022-04.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=documentos-areas&utm_campaign=estudio
- DE LA FUENTE, A, GARCÍA DÍAZ, M.A., SANCHEZ A. R., El mecanismo de Equidad intergeneracional: una disposición poco equitativa, insuficiente y confusa, Apuntes 2022/02, enero 2022 FEDEA, disponible en https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2022/ap2022-02.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=documentos-areas&utm_campaign=estudio

- EL ECONOMISTA, España tiene de media dos empleados por pensionista, tasas que empeorarán los babyboomers, 20/08/2021 disponible en <https://www.economista.es/economia/noticias/11364192/08/21/Espana-tiene-de-media-dosempleados-por-pensionista-tasa-que-caera-en-las-proximas-decadas.html>
- GESTIONISTA ITALIA ¿Cuándo tengo derecho a una pensión en Italia?, disponible en <https://www.gestionistaitalia.com/noticias/cuando-tengo-derecho-a-una-pension-en-italia/#:~:text=Tienen%20derecho%20a%20la%20pensi%C3%B3n,se%20cumple%20la%20edad%20m%C3%ADnima>
- LEÓN, M., ¿Cuánto dinero pierden los trabajadores con la pensión al acceder a la jubilación?, Periódico La Información, disponible en <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/trabajo-pension-jubilacion-dinero-pierde-seguridad-social/6571291/>
- MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES, El Sistema español de Seguridad Social, 2021, NIPO 122-21-052-9
- QUEELAHORROTEACOMPANE.ES Dinamarca un modelo de jubilación sostenible y confiable disponible en <https://www.queelahorroteacompane.es/dinamarca-un-modelo-de-jubilacion-sostenible-y-confiable/>
- QUEELAHORROTEACOMPANE.ES Finlandia la importancia del segundo pilar del sistema de pensiones, disponible en <https://www.queelahorroteacompane.es/finlandia-y-la-importancia-del-segundo-pilar-en-el-sistema-de-pensiones/>
- PORTAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, disponibles en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23>
- REVISTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, disponible en <https://revista.seg-social.es/-/el-gasto-en-pensiones-contributivas-se-mantiene-en-el-12-del-pib-en-diciembre>
- ROSADO CEBRIÁN, B., PIRES DA SILVA C., SANTOS, T, DOMINGUEZ FABIÁN, Análisis comparativo de las reformas de las pensiones en España y Portugal, Revista de Estudios Económicos y Empresariales nº 29, 2017, págs. 43 y sig.
- VALDUEZA BLANCO, M-D., La Seguridad Social en la Jurisprudencia constitucional (1981-2020), Tirant Lo Blanch, Valencia 2021
- 65YMÁS.COM.Cuál es la pensión máxima y mínima en Francia, disponible en https://www.65ymas.com/economia/pensiones/cual-es-pension-maxima-minima-en-francia_15945_102.html