



Universidad de Valladolid

El Sistema de Pensiones Español: La Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social

Trabajo Fin de Grado
Junio 2012

Alumna: Marta Esquivel Juan

Tutor: Jorge Juan Martínez Acinas

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación

**EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL:
LA PROTECCIÓN POR JUBILACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

1. Prólogo: justificación del tema seleccionado.

2. El Sistema de Seguridad Social en España.

2.1. Breve reseña histórica de su evolución

2.2. Principios y directrices del Sistema de la Seguridad Social

2.3. La acción protectora en el Sistema de la Seguridad Social

2.3.1. Contingencias cubiertas

2.3.2. Las prestaciones del sistema de la seguridad social:

a) Definición y clasificación

b) Caracteres

3. El sistema de pensiones español.

3.1. Viabilidad del sistema de pensiones

A) El envejecimiento de la población: causas del envejecimiento y comparativa según la evolución histórica de la población española.

B) Canales por los cuáles el envejecimiento incide en la viabilidad del sistema de pensiones:

▪ Tasa de dependencia demográfica

▪ Reducción de la productividad

▪ Caída de la tasa de empleo

3.2. Diferentes opiniones sobre la sostenibilidad y viabilidad del sistema

4. La jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social.

4.1. Importancia de la jubilación

4.2. Reforma del Sistema Público de Pensiones: su incidencia en la jubilación

4.3. Protección por Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social:

A) Modalidad Contributiva:

4.3.1. Jubilación Ordinaria:

- Derecho legal para la jubilación: beneficiarios y requisitos

- Determinación de la pensión

- Dinámica de la prestación

- Incompatibilidades

- Suspensión

- Extinción

4.3.2. Jubilación Flexible

4.3.3. Jubilación Anticipada

4.3.4. Jubilación Parcial

4.3.5. Reducción de la edad de jubilación

4.3.6. Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral

4.3.7. Especial mención al Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)

B) Modalidad No Contributiva

5. Conclusiones y reflexión final.

1. PRÓLOGO: JUSTIFICACIÓN DEL TEMA SELECCIONADO.

«*Jubilación*» es la palabra. Deseada o temida, significa una nueva forma de vida que hay que «aprender». Porque los nuevos jubilados estrenan etapa casi sin referentes, ante un horizonte incierto de promesas.

La jubilación marca el comienzo de una etapa prevista y, sin embargo, ni siquiera tenemos la seguridad de que llegará de una forma natural. A veces sorprende en pleno rendimiento; otras, no acaba de llegar aunque se desee. No depende casi nunca del individuo. Y no se vive de la misma manera una ruptura inesperada que un cambio previsto con tiempo. En cualquier caso, siempre es el final de una etapa importante que confiere a las personas un rol social, que llena su tiempo de organización y sentido, que potencia la autoestima y la convicción de ser útil... Pero es también el comienzo de otra etapa, larga y esperanzadora: vivimos más y mejor; tenemos más oportunidades de disfrutar de la vida.

En esta nueva etapa vital se produce un fuerte cambio en la rutina diaria: ya no se tiene un trabajo al que acudir todas las mañanas, un empleo que al final de mes proporcionará las rentas necesarias para cubrir las necesidades básicas, y no tan básicas, que tenemos las personas. Llegados a este punto de inflexión en la vida de las personas, entra en juego la protección por jubilación que nos proporciona el Sistema de Seguridad Social.

La Seguridad Social es, sin lugar a dudas, una de las instituciones más próximas al ciudadano, en un modelo de sociedad, donde sin sus mecanismos de protección, difícilmente se podría haber alcanzado los niveles de cohesión social existentes. Constituye una pieza básica dentro del sector público, y su repercusión económica, social y política ha resultado vital como origen y núcleo esencial del denominado Estado del Bienestar; cuando un ciudadano normal sale a la calle va psicológicamente acompañado por la Seguridad Social, siendo por tal motivo considerada como uno de los derechos a la par que una de las reivindicaciones que los ciudadanos sienten con más intensidad.

Los Sistemas de Seguridad Social han tenido en la mayoría de los países de nuestro entorno una evolución similar y no siempre equilibrada, pasando de una institución de asistencia social o de previsión social a un Sistema estructurado donde de forma paulatina pero constante se ha venido incrementando tanto su ámbito objetivo de protección, como subjetivo de sujetos protegidos.

En España nuestro Sistema de Seguridad ha mantenido esas mismas características de evolución, recordando que se ha superado el centenario de su nacimiento, al considerarse la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de Enero de 1900, como nuestra primera norma de Seguridad Social, norma que introdujo la protección en una materia tan significativa dentro de los riesgos profesionales como son los accidentes de trabajo y que dio origen a las primeras medidas de protección, medidas contra los accidentes de trabajo en las que todavía a fecha de hoy nos encontramos inmersos y que la actualidad nos vuelve a situar en primer plano de atención.

Desde entonces, la evolución de aquellos primeros seguros sociales que nacieron en el primer tercio del siglo XX, que protegían a colectivos muy específicos y ante situaciones de necesidad muy concretas, hemos pasado a un sistema de protección universal a todos los ciudadanos y que contempla todo un conjunto de contingencias protegidas, la historia y transformación de la Seguridad Social va en buena medida pareja a los cambios económicos, sociales y políticos producidos en España y en el resto de países de nuestro entorno socioeconómico. A lo largo de los

años, ha ido ampliando su cobertura a más beneficiarios y ha ido, también, mejorando su intensidad protectora de forma pareja a nuestro desarrollo económico.

Pero este desarrollo de la Seguridad Social no ha podido dejar de lado los problemas económicos y de empleo que se han producido en los últimos años, y los que de futuro puedan surgir derivados de las tendencias de evolución demográfica, de los cambios en la pirámide de población, con el hecho incuestionablemente positivo de que la esperanza de vida aumente progresivamente en España, de las necesidades financieras que se producirán por el aumento del número de pensionistas en relación con la población activa, esto es, variando la tasa de dependencia de los pensionistas, factores, entre otros, que tendrán una importante repercusión durante los próximos años, y que pueden afectar en el futuro a la sostenibilidad financiera del Sistema.

En este complejo marco económico y social, se ha publicado la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, que introduce importantes modificaciones tanto en la estructura del sistema como en su acción protectora, resultando significativas la nueva regulación de la pensión de jubilación, de viudedad y de orfandad, así como la integración del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Régimen General a partir del 1 de enero de 2012.

De esta manera, el objetivo perseguido con este trabajo es el análisis de la acción protectora que otorga el Sistema de Seguridad Social español en lo que se refiere a la jubilación en el régimen general. Comenzaré con las características principales de dicho Sistema y su evolución a lo largo de los años; pasando por definir cómo es el sistema de pensiones español y cuáles son los problemas a los que se enfrenta en la actualidad; hasta llegar a analizar la actual configuración de la protección por jubilación, después de la Ley 27/2011.

2. EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA.

El sistema de Seguridad Social constituye un pilar central de la sociedad española a través del cual se ha consolidado y desarrollado un sistema eficaz de bienestar para los ciudadanos. A lo largo de los años, ha ido ampliando su cobertura a más beneficiarios y ha ido, también, mejorando su intensidad protectora, garantizando la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante estados de necesidad.

2.1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE SU EVOLUCIÓN.

El punto de partida de las políticas de protección en España se sitúa en la Comisión de Reformas Sociales (1883) que se encargó del estudio de cuestiones que interesasen a la mejora y bienestar de la clase obrera. En 1900 se crea el primer seguro social, y en **1908** aparece el **Instituto Nacional de Previsión** en el que se integran las cajas que gestionan los seguros sociales que van surgiendo.

Posteriormente, los mecanismos de protección desembocan en una serie de **seguros sociales**, entre los que destacan el *Retiro Obrero* (1919), *Seguro de Paro Forzoso* (1931), *Seguro de Enfermedad* (1942), *Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez* (SOVI) (1947). La protección dispensada por estos seguros se mostró insuficiente, lo que llevó a la aparición de otros mecanismos de protección articulados a través de las Mutualidades laborales, organizadas por sectores laborales y cuyas prestaciones tenían como finalidad completar la protección preexistente. Dada la multiplicidad de Mutualidades, este sistema de protección condujo a discriminaciones entre la población laboral, produjo desequilibrios financieros e hizo muy difícil una gestión racional y eficaz.

En **1963** aparece la **Ley de Bases de la Seguridad Social** cuyo objetivo principal era la implantación de un modelo unitario e integrado de protección social, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. A pesar de esta definición de principios, muchos

de los cuales se plasmaron en la Ley General de la Seguridad Social de 1966, con vigencia de 1 de enero de 1967, lo cierto es que aún pervivían antiguos sistemas de cotización alejados de los salarios reales de trabajadores, ausencia de revalorizaciones periódicas y la tendencia a la unidad no se plasmó al pervivir multitud de organismos superpuestos.

Con la implantación de la democracia en España y la aprobación de la Constitución, se produjeron una serie de reformas en el sistema de la Seguridad Social, tendentes a garantizar la asistencia y prestaciones sociales.

En la década de los ochenta se extendieron las prestaciones a colectivos no cubiertos y se dio una mayor estabilidad económica al sistema de la Seguridad Social. Entre estas medidas, cabe citar el proceso de equiparación paulatina de las bases de cotización con los salarios reales, la revalorización de las pensiones en función de la variación del índice de precios al consumo, la ampliación de los períodos necesarios para acceder a las prestaciones y para el cálculo de las pensiones, la simplificación de la estructura de la Seguridad Social, el inicio de la separación de las funciones de financiación, de forma que, las prestaciones de carácter contributivo se fuesen financiando a cargo de las cotizaciones sociales, mientras que las de naturaleza no contributiva encontrasen su cobertura financiera en la ampliación general. Este proceso va a permitir la progresiva generalización de la asistencia sanitaria.

Ya a mediados de los 90 se firmó el Pacto de Toledo, con el apoyo de todas las fuerzas políticas y sociales, que tuvo como consecuencia importantes cambios y el establecimiento de una hoja de ruta para asegurar la estabilidad financiera y las prestaciones futuras de la Seguridad Social.

La implantación de las prestaciones no contributivas, la racionalización de la legislación de la Seguridad Social (llevado a cabo a través del nuevo Texto Refundido de 1994), la mayor adecuación entre las prestaciones recibidas y la exención de cotización previamente realizada, la creación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, la introducción de los mecanismos de jubilación flexible y de incentivación de la prolongación de la vida laboral, o las medidas de mejora de la protección, en los supuestos de menor cuantía de pensiones, son manifestaciones de los cambios introducidos desde 1990 hasta la fecha, en el ámbito de la Seguridad Social.

2.2. PRINCIPIOS Y DIRECTRICES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

De acuerdo con los principios contenidos en el art. 41 de la Constitución Española, compete al poder político y a los agentes e interlocutores sociales la responsabilidad de garantizar en el futuro un sistema público de pensiones justo, equilibrado y solidario. Ante ese mandato constitucional, el Estado queda comprometido al establecimiento de un sistema de protección de naturaleza pública y a la articulación de unos recursos económicos que hagan viable esa protección social de forma suficiente; si bien, la Constitución establece también que el nivel complementario de la protección social será libre, es decir, que podrá ser de carácter privado.

Por tanto, el sistema español de Seguridad Social, para hacer realidad el principio constitucional antes reseñado, requiere una acción protectora de carácter público que garantice a todos los ciudadanos una protección suficiente ante situaciones de necesidad y unos recursos económicos estables y suficientes para financiar dicha acción protectora.

El sistema español de Seguridad Social, además de ser **universalista**, mantiene una protección especial hacia los trabajadores ante los riesgos que padecen como consecuencia del trabajo, entre ellos, como dice la Constitución, el desempleo.

El modelo de Seguridad Social que imperó en nuestro país hasta épocas recientes, se organizaba básicamente sobre tres grandes principios: proporcionalidad entre la prestación reconocida y la contribución económica realizada por los trabajadores (contributividad), naturaleza profesional de la protección ligada al desempeño de una actividad, y la escasa o nula consideración de los recursos económicos disponibles por parte del sujeto protegido.

Estas características que informaban nuestro sistema de Seguridad Social, sufren una importante alteración a partir de la aprobación de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, sobre prestaciones no contributivas de la Seguridad Social, que introduce un segundo nivel de protección con el objetivo de suplir la carencia de rentas de subsistencia, con independencia de la actividad profesional del beneficiario y de sus aportaciones económicas al sistema (cotizaciones).

Para comprender en su verdadera dimensión la transformación de los **principios** que orientan nuestro sistema de Seguridad Social, es necesario referirnos al **Pacto de Toledo**, constituido para analizar y detectar los problemas del Sistema de Seguridad Social y para elaborar un catálogo de posibles líneas de actuación. Especialmente se hacía hincapié en la problemática de la financiación de la Seguridad Social y su proyección futura para prever las actuaciones que deberían adoptarse con la finalidad de evitar el incremento del déficit público, como consecuencia de los mayores pagos de prestaciones y en especial de las pensiones de jubilación. El resultado de estos trabajos (Informe del Pacto de Toledo), fue aprobado por el Pleno del Congreso el 6 de abril de 1995.

El objetivo básico en que se resumen las propuestas contenidas responde al siguiente enunciado: "garantizar en el futuro un sistema público de pensiones, justo, equilibrado y solidario, de acuerdo con los principios contenidos en el art. 41 de la Constitución Española".

Entre las **recomendaciones** que contiene el referido informe, deben destacarse algunas que afectan a los principios orientadores del sistema español de Seguridad Social, tales como:

- Equidad y carácter contributivo del Sistema, reforzando la vigencia de estos principios de manera que, sin perjuicio del principio de solidaridad y de forma gradual, las prestaciones guarden una mayor proporcionalidad con el esfuerzo de contribución realizado.
- Reforzamiento del principio de solidaridad, en la medida que la situación financiera lo permita, adoptando medidas al estilo de la elevación de la edad máxima de permanencia en el percibo de las pensiones de orfandad o la mejora de las pensiones de viudedad en el caso de menores ingresos.

En desarrollo de una de las recomendaciones del Pacto de Toledo, se constituyó una Comisión no permanente para la valoración de los resultados obtenidos en aplicación de las recomendaciones adoptadas y en base a ello, estudiar su desarrollo futuro, dentro de los criterios de estabilidad, sostenibilidad e igualdad de prestaciones para toda España, que permite garantizar la continuidad en la mejora del nivel de bienestar de los pensionistas y con especial atención a la pensiones de menor cuantía.

El 2 de octubre de 2003, el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó el informe elaborado por la Comisión no Permanente. En este informe, aparte de reforzarse las conclusiones del Pacto de Toledo de 1995, se incorporan **nuevas recomendaciones** que hacen referencia a las siguientes cuestiones:

- Conveniencia de examinar la situación de los trabajadores afectados por las modernas fórmulas de organización del trabajo en especial respecto a la extensión del trabajo a

tiempo parcial, la incidencia del empleo temporal y las posibilidades de compatibilizar salario y pensión o subsidio.

- Estudiar mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de los hijos o personas dependientes como "elementos a considerar en las carreras de cotización".
- Configurar un sistema integrado que aborde desde la perspectiva de la globalidad, el fenómeno de la dependencia.
- Consideración especial de las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Adoptar las medidas necesarias para garantizar la incorporación de los ciudadanos de otros países al sistema de protección social con plenitud de derechos y obligaciones.

Debe destacarse también por su importancia, **el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, suscrito el 13 de julio de 2006**, por el Gobierno, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, que junto con las prioridades marcadas por el Pacto de Toledo en su reunión parlamentaria de 2003, dan lugar a **la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social**, que reafirma la necesidad de mantener y reforzar determinados principios básicos en los que se asienta el sistema de la Seguridad Social como objetivo para garantizar la eficacia del mismo y el perfeccionamiento de los niveles de bienestar del conjunto de los ciudadanos.

Así se avanza en la plasmación del principio de solidaridad y garantía de suficiencia mediante la paulatina mejora y extensión de la intensidad protectora, así como en el reforzamiento de la unidad de caja. También se intensifica la contributividad del sistema, avanzando en una mayor proporcionalidad entre las cotizaciones realizadas y las prestaciones obtenidas, evitando al mismo tiempo situaciones de falta de equidad en el reconocimiento de estas últimas. Asimismo, se progresa en el camino ya iniciado de favorecer la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, sin olvidar tampoco la necesidad de paliar las consecuencias negativas experimentadas por los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado laboral.

Finalmente es de destacar también el propósito de modernización del sistema al abordar las situaciones creadas por las nuevas realidades familiares. Todo ello en el contexto de las exigencias que se derivan de la situación sociodemográfica de la que resaltan circunstancias tales como el envejecimiento de la población, la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo y el fenómeno de la inmigración, así como de los criterios armonizadores hacia los que se apunta en el ámbito de la Unión Europea, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

Por otra parte, hay que hacer referencia a dos aspectos que se consideran de vital importancia a la hora de completar el análisis general sobre los principios y directrices que sustentan y orientan nuestro sistema de Seguridad Social.

El primero de ellos alude a la **titularidad estatal de los recursos y de las obligaciones de la Seguridad Social** en virtud de lo dispuesto por el art. 141.1.17ª de la Constitución Española que atribuye al Estado "*la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas*". Del citado precepto se deriva la igualdad de derechos de los asegurados cualquiera que sea el lugar donde residan y por su sola

condición de tal, puesto que tales derechos, se ejercen frente a un único titular, el Estado, obligado a aplicar el principio de solidaridad financiera, no discriminando por razón del territorio.

Ligado directamente con lo anterior, en el propio art. 149.1.17ª de la Constitución Española, se recoge de forma implícita el **principio de Unidad de Caja** recogido de forma expresa en diversas normas con rango de Ley y que debe interpretarse a la luz de la doctrina constitucional en el sentido de la existencia de un único titular (el Estado) de todos los recursos, obligaciones y prestaciones de la Seguridad Social, en todo el territorio nacional, con independencia de que ese titular exclusivo pueda utilizar distintos entes recaudadores y registradores.

El principio de unidad de caja, debe entenderse como la voluntad del Estado de racionalizar en el tiempo y en la totalidad del territorio nacional, la distribución de fondos de la Seguridad Social, para hacer frente a la totalidad de sus obligaciones.

Para concluir es preciso destacar algunas **notas** que ilustran y caracterizan la finalidad y vocación natural del **Sistema Español de Seguridad Social**:

- La Seguridad Social debe garantizar a los ciudadanos su protección y la de su familia ante situaciones de vejez, enfermedad, desempleo y otras carencias sociales que en el transcurso de la vida requieran de ayudas.
- La Seguridad Social se ha convertido en una actividad imprescindible y en un elemento esencial de cohesión de la sociedad.
- La Seguridad Social responde de forma universal y solidaria al conjunto de necesidades individuales frente a situaciones que deben ser protegidas. Esta solidaridad se manifiesta desde un doble punto de vista:
 - Solidaridad entre generaciones: el sistema español como sistema de reparto, supone que las generaciones jóvenes pagan cotizaciones para que, con ellas, se financien las prestaciones de los mayores o necesitados.
 - Solidaridad entre territorios: el sistema español parte del concepto de caja única, es decir, las cotizaciones recaudadas en todo el territorio nacional sirven para financiar las prestaciones de todos los españoles.
- La Seguridad Social encuentra su razón de ser en la propia inseguridad de la vida, mediante la organización de un sistema de protección que responde a las necesidades individuales, familiares y colectivas.
- La Seguridad Social se convierte en un derecho fundamental y universal que incorpora a todos los ciudadanos ofreciendo protección, independientemente de su situación personal y social.
- El sistema español de Seguridad Social, debe entenderse en su contexto histórico, como el resultado del progreso de la sociedad española y de un proceso de luchas y conquistas sociales.

En la actualidad, la acción protectora del sistema de Seguridad Social español se articula partiendo de un módulo de protección integral y universalizada que comprende la asistencia sanitario-

farmacéutica, la protección familiar, los servicios sociales y, en determinados casos, el subsidio por desempleo.

A esta protección acceden todos los ciudadanos, en idénticas condiciones, con independencia de que hayan contribuido o no al sistema de la Seguridad Social, y se completa, por una parte, con el sistema de prestaciones económicas en el que, de forma armónica y diferenciada, se integra la **modalidad contributiva**, en la que se ofrecen rentas de sustitución de los salarios percibidos en activo (proporcionalidad entre salario-cotización y prestación) y, por otra, con la **modalidad no contributiva**, dirigida a proporcionar rentas de compensación de las necesidades básicas en favor de aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad, no acceden a la esfera contributiva.

2.3. LA ACCIÓN PROTECTORA EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

2.3.1. CONTINGENCIAS CUBIERTAS:

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

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

La regulación de la acción protectora a nivel general se establece en el capítulo IV del título I de la LGSS, y en el capítulo III del título II para el Régimen General; la acción protectora depende en cada momento de la política legislativa concreta que determine el nivel de protección.

Se considera **contingencia** a la situación de necesidad o infortunio que el Sistema de la Seguridad Social define como tal, estableciendo para su protección unas determinadas prestaciones; contingencias que pueden provenir de distintos tipos de **riesgos**, riesgos comunes (enfermedad común o accidente no laboral) y riesgos profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional).

Conforme al **artículo 38 de la LGSS**, la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social comprenderá:

- La asistencia sanitaria.
- La recuperación profesional.
- Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal.
- Maternidad.
- Paternidad.
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural.
- Cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave.
- Incapacidad permanente.
- Invalidez no contributiva.
- Jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva.
- Desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial.
- Muerte y supervivencia.

- Prestaciones familiares, en sus modalidades contributiva y no contributiva.
- Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de reeducación y rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.
- Igualmente, y como complemento de las prestaciones anteriores, podrán otorgarse los beneficios de la asistencia social.

Este conjunto de prestaciones configura la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, teniendo los Regímenes Especiales distintas variaciones en el nivel de cobertura en función de sus peculiaridades, si bien bajo el principio de tendencia a la unidad con el Régimen General; diferencias que no son discriminatorias, pues responden a las posibilidades financieras del Sistema.

A los efectos de la acción protectora, resulta necesario diferenciar los siguientes **conceptos**:

- **Contingencia**: situación de infortunio que la ley define como tal y que da derecho a la protección del sistema por medio de la prestación, pudiendo consistir en un aumento de gastos o una pérdida de ingresos.
- **Prestación**: es la protección que en dinero o en especie el sistema concede para hacer frente a una determinada situación de necesidad.
- **Situación de necesidad**: es el estado o situación de incidencia sobre el sujeto protegido de necesidades sociales previstas y tipificadas en la ley como merecedoras de protección.
- **Riesgo**: las contingencias pueden derivar de una serie de causas o riesgos, ya sean de carácter profesional (accidente de trabajo y enfermedad profesional) o de carácter común (enfermedad común y accidente no laboral).
- **Hecho causante**: es la actualización de la contingencia protegida productora de la situación de necesidad. Es en ese momento cuando el beneficiario debe acreditar los requisitos para acceder a las correspondientes prestaciones.

2.3.2. LAS PRESTACIONES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

A) DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN:

Como ya se ha visto anteriormente las **prestaciones** son el conjunto de medidas técnicas o económicas que pone en funcionamiento la Seguridad Social para prevenir, reparar o superar los estados de necesidad derivados de la actualización de ciertas contingencias.

La doctrina establece la siguiente **clasificación** de las prestaciones:

- Por sus efectos:
 - o Prestaciones preventivas
 - o Prestaciones reparadoras
 - o Prestaciones rehabilitadoras
- Por su naturaleza:
 - o Prestaciones sanitarias
 - o Prestaciones económicas
- Por el tipo y duración de la compensación realizada:
 - o Pensión o prestación periódica vitalicia (o de duración amplia o indeterminada), que suple rentas de trabajo.
 - o Subsidio: prestación periódica pero temporalmente limitada que suple rentas de trabajo.
 - o Asignación: prestación periódica, indirectamente limitada, que compensa cargas.
 - o Indemnización: prestación a tanto alzado, para compensar gastos o daños.

- Por su cuantía:
 - o Prestaciones de cuantía fija
 - o Prestaciones de cuantía variable (proporcionales a bases de cotización)
- Por su percepción:
 - o De pago directo
 - o De pago delegado
- Por el carácter del título que ostenta el beneficiario:
 - o De derecho propio
 - o De derecho derivado
- Por su financiación:
 - o Contributivas (financiadas a través de las cuotas)
 - o No contributivas (financiadas a través de los Presupuestos Generales del Estado)

B) CARACTERES DE LAS PRESTACIONES:

Son los siguientes:

- ❖ **Indisponibilidad:** de acuerdo con el artículo 40.1 de la LGSS, las prestaciones de la Seguridad Social, así como los beneficios de sus servicios sociales y de la asistencia social, no podrán ser objeto de retención (sin perjuicio de la retención del IRPF cuando proceda), cesión total o parcial, compensación o descuento, salvo en los casos siguientes:
 - o En orden al cumplimiento de las obligaciones alimenticias a favor del cónyuge o hijos.
 - o Cuando se trate de obligaciones contraídas por el beneficiario dentro de la Seguridad Social.
- ❖ **Irrenunciabilidad:** las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social a las que tenga derecho el beneficiario son irrenunciables, salvo en caso de opción.
- ❖ **Condición de créditos privilegiados:** de acuerdo con el artículo 121 de la LGSS, las prestaciones que deban satisfacer los empresarios a su cargo, por su responsabilidad derivada del incumplimiento de obligaciones, o por su colaboración en la gestión y, en su caso, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en régimen de liquidación, tendrán el carácter de créditos privilegiados.
- ❖ **Incompatibilidades:** el artículo 122 de la LGSS establece que «las pensiones de este Régimen General serán incompatibles entre sí cuando coincidan en un mismo beneficiario, a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente. En caso de incompatibilidad, quien pudiera tener derecho a dos o más pensiones optará por una de ellas».

3. EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL.

El sistema público de pensiones en España, al igual que en la mayoría de los países de la Unión Europea, se basa en **un sistema de reparto y de prestación definida**.

El que sea un **sistema de reparto** implica que cada período que se considera, el año en el caso español, los ingresos que se recaudan por las cotizaciones, de empresarios y trabajadores, han de hacer frente al pago de las pensiones contributivas que generan los pensionistas.

Además es de **prestación definida**, puesto que lo que la regulación fija y define es la formulación de la cuantía de la primera pensión que se recibe.

El sistema de reparto está sometido y es extremadamente sensible a los riesgos que afectan a los colectivos, tanto de activos como de pasivos. Si el desempleo es un riesgo que afecta al colectivo de

cotizantes, puesto que supone una minoración de los mismos, el incremento de la esperanza de vida, afecta directamente a la partida de pasivos del sistema de reparto.

El proceso de envejecimiento de la población, entendido tanto como una disminución de la tasa de fertilidad como de un incremento de la esperanza de vida, es un hecho que todos los estudios, tanto nacionales como internacionales, están poniendo de manifiesto que existe en el entorno europeo y concretamente en España. La actual crisis económica, con incierto final, ha llevado las cifras del desempleo a unas cuantías difíciles de soportar. Todo ello pone en serio peligro la sostenibilidad de los sistemas de pensiones.

El impacto de la crisis financiera y económica de los últimos años ha intensificado el debate, entre la opinión pública e investigadores y expertos, sobre la viabilidad financiera de los sistemas, poniendo de manifiesto las carencias de los sistemas de pensiones, ya sean de reparto o de capitalización. Así, ante el envejecimiento de la población, el aumento del desempleo, la reducción del crecimiento económico, el incremento de los niveles de deuda nacionales y la volatilidad de los mercados, se está dificultando el cumplimiento de las promesas de pensión de muchos países.

La Comisión Europea a través del **“Informe del Libro Verde, en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros (2010)”**, alertaba sobre la necesidad de reformas que minoren los problemas financieros de los sistemas de pensiones, afirmando que la adecuación y sostenibilidad deben ser los objetivos globales que las reformas de los sistemas de pensiones deben perseguir -prolongando la vida laboral y ampliando el acceso a planes de pensiones complementarios- además de alcanzar un equilibrio sostenible entre el tiempo de trabajo y el tiempo de jubilación.

Por otra parte, en este Libro Verde se presentan las principales tendencias de reformas de algunos estados miembros, detalladas en el Informe conjunto sobre las pensiones del Comité de Política Económica y el Comité de Protección Social (2010), algunas de ellas son: recompensar a quien se jubila más tarde y penalizar a quien lo hace antes; calcular prestaciones basadas en la media de las retribuciones a lo largo de la carrera laboral; tomar medidas en el mercado de trabajo para animar a los trabajadores de más edad a permanecer en él; conceder mayor importancia a los planes privados complementarios.

En el caso español, tras un largo periodo de diálogo social, caracterizado por el fracaso, por la declaración de dos importantes huelgas (huelga de funcionarios públicos y huelga general) y por la promulgación de una serie de normas legales aprobadas sin consenso de los agentes sociales, el 2 de febrero de 2011 se firmó el **Acuerdo Social y Económico “para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones”** (acuerdo firmado por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT).

Los principales **objetivos** de este acuerdo son los siguientes:

- Equilibrar las cuentas públicas de acuerdo con los compromisos adoptados, sobre la base de un ejercicio de austeridad que incluya esfuerzos en el gasto público para elegir aquellos con mayor grado de eficiencia y equidad, combinados con la definición de un sistema de ingresos capaz de sostener la presencia de un sector público eficiente que asegure no sólo la cohesión social en España, sino también su competitividad. Desde esta perspectiva también adquiere relevancia el papel de la lucha contra el fraude fiscal.
- Garantizar la sostenibilidad a largo plazo del Sistema público de Seguridad Social, especialmente en **materia de pensiones**, a través de las reformas que garanticen su papel fundamental en el Estado del Bienestar.

- Fomentar el dinamismo y la competitividad de nuestra economía para que sea capaz de generar empleo de calidad en un entorno en el que la innovación tendrá cada vez más importancia.

La parte que nos interesa especialmente de este acuerdo, y que más adelante se desarrollará, es la referida a la reforma y el fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones, reforma que modifica sustancialmente la protección por jubilación.

3.1. VIABILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES.

La viabilidad del sistema de pensiones en nuestro país se encuentra fuertemente condicionada por la incidencia que presentan los factores demográficos. El drástico declive de la tasa de natalidad de la población española, junto con el alargamiento de la esperanza de vida al nacer, fruto de los éxitos registrados en el ámbito socio-sanitario, conducen irremediablemente a un proceso de envejecimiento de la población parcialmente mitigado, de forma coyuntural, por el fenómeno de la inmigración.

Se han desarrollado diversos estudios que ensayan y realizan proyecciones demográficas de la población española, proyecciones que permiten estimar el futuro de una población basándose, principalmente, en el comportamiento esperado de la fecundidad, la esperanza de vida y el saldo migratorio.

A este respecto, en los últimos años se asiste en España a un intenso debate sobre el futuro del sistema público de pensiones contributivas motivado, en gran parte, por el acusado proceso de envejecimiento demográfico de la sociedad española. Un envejecimiento que es fruto de un escenario caracterizado por el incremento de la longevidad y por la existencia de unas muy bajas tasas de fecundidad, lo que convierte a la española en una de las sociedades más envejecidas de entre las calificadas como avanzadas.

A) EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN:

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

En este sentido, la rapidez de dicho proceso de envejecimiento demográfico ha llevado a una buena parte de las economías occidentales, a reflexionar sobre cuestiones vinculadas con la vulnerabilidad de la población en edades avanzadas. Reflexión tanto más relevante en la medida en que la mayor edad incrementa los riesgos en salud y disminuye las capacidades físicas y mentales, generando pérdidas de autonomía, disminución de la adaptabilidad, y dependencia social y económica. En este marco, la preocupación se ha centrado en la necesidad de proporcionar cuidados a largo plazo, en la transición de los sistemas de salud hacia enfermedades crónicas y discapacitantes y, especialmente, en la sostenibilidad de los sistemas de pensiones basados en el reparto.

Causas del envejecimiento:

- **Longevidad:** una de las causas del envejecimiento de la sociedad española es la mayor longevidad de los individuos que la conforman, siendo la esperanza de vida al nacer el indicador de longevidad más utilizado. Se ha constatado un incremento de la esperanza de vida a escala mundial,

más intenso en los últimos años, fundamentalmente, como consecuencia de la mejora en las condiciones de vida y del trabajo, así como de los progresos en materia de asistencia sanitaria.

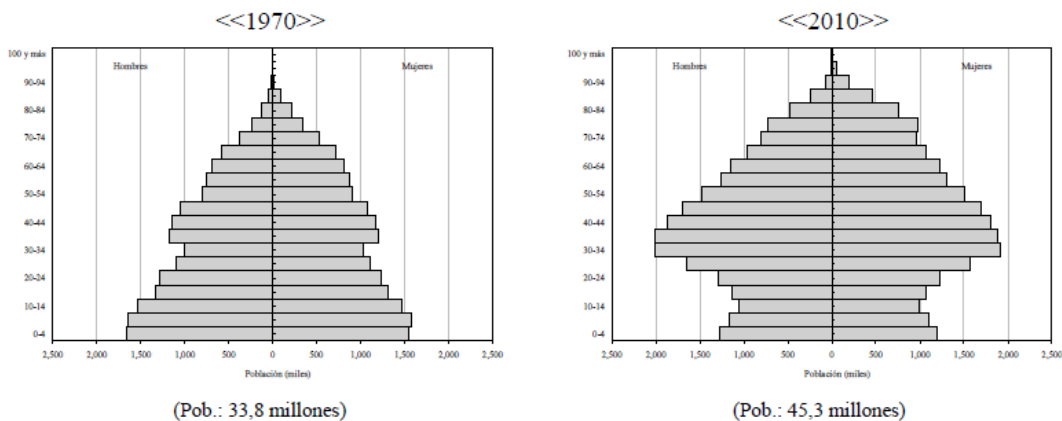
En 2010 la esperanza de vida al nacer en España alcanzó los 81,9 años; existiendo un crecimiento sostenido de la esperanza de vida al nacer a lo largo de los años -con un aumento de 8,2 años respecto a 1975-, que para los hombres es de 78,9 años y para las mujeres de 84,9.

- **Fecundidad:** otra causa del envejecimiento de la población es el descenso del número de nacimientos, se calcula mediante el Índice Sintético de Fecundidad. El índice de fecundidad en España comienza a descender en los años 70, a partir de la década de los 80 el número de hijos por mujer es inferior a 2,1, es decir, está por debajo del nivel de reemplazo generacional.

Las causas del descenso son, en primer lugar, la incorporación de la mujer al trabajo y su acceso a mayores niveles de educación. Al mismo tiempo aparecen otras características típicas de un país desarrollado que también hacen que disminuya la natalidad y la fecundidad: problemas de desempleo, mayores exigencias de las familias en la educación de los hijos, el deseo de libertad de los padres, el aumento del precio de las viviendas y el consecuente retraso en la edad para contraer matrimonio. En consecuencia, en 2010, el número medio de hijos por mujer desciende y es 1,38.

Comparativa según la evolución histórica de la población española:

En España crece la proporción de personas mayores de 64 años. Entre 1970 y 2010 ha pasado del 10 al 17 por ciento, y seguirá aumentando en las próximas décadas. Las pirámides poblacionales correspondientes a estos años no pueden ser más distintas.



En la pirámide de **1970**, la Guerra Civil se hacía notar por la escasez numérica en torno a la franja comprendida entre los 25 y los 30 años de edad (lo mismo ocurría en Europa con la Segunda Guerra Mundial). Pero, a diferencia de otros países, España no recuperó la natalidad con el final de la guerra. La dictadura y su aislamiento internacional se tradujeron en dos décadas de miseria y pocos nacimientos, pese al natalismo estatal. Llegó luego el *baby boom*. Los nacimientos batieron récords antes de iniciar un acusado descenso a partir de 1975; la base de la pirámide de ese año presenta una amplitud notable.

La pirámide de **2010** refleja, en cambio, un acusado descenso de la natalidad, prolongado durante 20 años. Sobresalen las edades adultas centrales (generaciones del *baby boom*), que además se han visto engrosadas con un flujo extraordinario de inmigrantes, sin precedentes en un país tradicionalmente emigratorio. Si bien la comparación de esas dos pirámides puede inducir a pensar que el envejecimiento demográfico corresponde a un cambio de los últimos 30 años, ello no es así: nunca a lo largo del siglo XX dejó de aumentar la proporción de mayores. Ni siquiera durante el *baby*

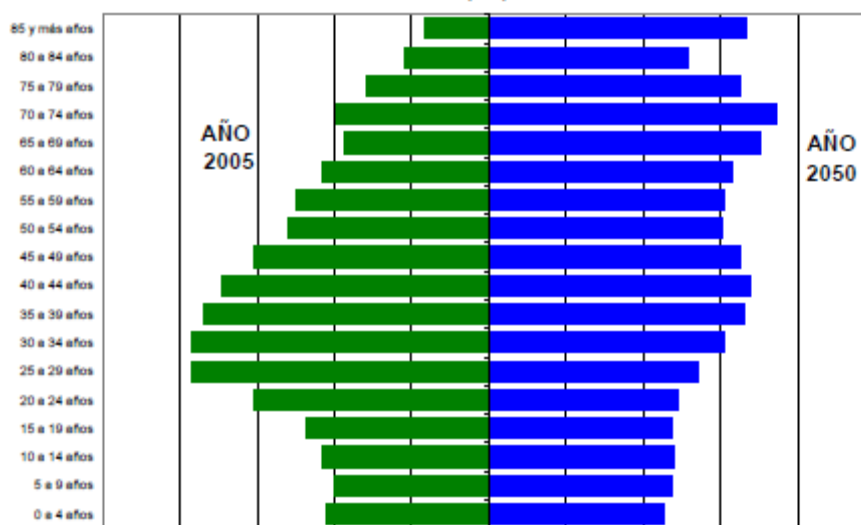
boom. Es cierto que el proceso se aceleró mucho después, durante el *baby bust* (caída de la natalidad) de final del siglo, pero las fluctuaciones de la natalidad no deben hacernos perder de vista el auténtico motor del cambio, que es el constante aumento de la supervivencia generacional.

Aunque la reciente crisis económica ha frenado la inmigración y está retrasando las uniones conyugales y la natalidad, pronto empezarán a jubilarse las generaciones nacidas en los años cincuenta y sesenta. Ello conllevará un crecimiento notable del peso de los mayores sobre el conjunto, que superará el 20 por ciento probablemente antes de los próximos quince años.

De entre las distintas y recientes **proyecciones sobre el futuro de la población española**, las que reciben una mayor atención son las elaboradas por el **Instituto Nacional de Estadística** hasta el año 2060, efectuadas a partir del Censo de Población y Viviendas de 2001, y las correspondientes a Eurostat, para los distintos países miembros con un horizonte temporal que se extiende hasta el año 2050. Esas proyecciones demográficas evidencian un profundo cambio en la estructura por edades de la población caracterizado por el grave proceso de envejecimiento que tendrá que afrontar la población española en los próximos años, con las siguientes **conclusiones**:

- La población mayor de 65 años crece sistemáticamente para todos los años proyectados (con la excepción del año 2050), con un dinamismo algo más acentuado en el entorno del año 2030, fechas en las que alcanzan esta edad las numerosas cohortes de población nacidas en los años centrales de la década de los sesenta. De este modo, el peso relativo de los mayores en el conjunto de la población total muestra una pauta estrictamente creciente, de forma que, si actualmente la población de 65 o más años representa el 16,8 por 100 de la población total, este porcentaje se elevará hasta el 35,7 por 100 en el año 2050, último año de la proyección base de Eurostat.
- El grupo de los más mayores, aquéllos con una edad de 80 o más años, es precisamente el que aumenta su presencia en mayor medida. Así, en 2050, 13 de cada 100 habitantes contarán con 80 o más años, ratio que en este momento se limita a 4,5 por 100. Por lo tanto, no sólo cabe esperar una mayor presencia de mayores en la sociedad, sino que, además, nuestros mayores serán más mayores, gracias al aumento de su longevidad.

Figura 2.4
Pirámides de población 2005 y 2050
Fuente: (INE)



B) CANALES POR LOS CUÁLES EL ENVEJECIMIENTO INCIDE EN LA VIABILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES:

Nuestro actual sistema de pensiones públicas está basado en el principio del reparto, de forma que, si se encuentra equilibrado, en cada instante de tiempo las pensiones de los jubilados se deberían financiar mediante las cotizaciones de los trabajadores coexistentes con ellos. Se trata, por lo tanto, de un mecanismo de transferencia inter-generacional de recursos. Así, el envejecimiento de la población influye de tres formas:

- el incremento de la tasa de dependencia
- la reducción de la productividad
- la caída de la tasa de empleo

⇒ TASA DE DEPENDENCIA DEMOGRÁFICA:

Como consecuencia de las tendencias poblacionales expuestas, la tasa de dependencia demográfica, calculada como la relación existente entre los mayores de 65 años y los menores de 16 años, de una parte, y la población con una edad comprendida entre 16 y 64 años, de otra, registra un deterioro muy significativo.

Actualmente, por cada 100 adultos en edad de trabajar se cuentan 48 personas dependientes, bien por ser mayores de 65 años, bien por ser menores de 16 años. En el horizonte 2050, según las proyecciones demográficas, la situación será desoladora, en tanto en cuanto la tasa de dependencia demográfica se aproximará al 100 por 100; en concreto, por cada 100 personas con edades comprendidas entre 16 y 64 años habrá 92 dependientes.

La conclusión es por tanto, la constatación del preocupante envejecimiento de la población española desde el punto de vista de su **dependencia económica**. La íntima relación que vincula el envejecimiento de la población española con la sostenibilidad del sistema de protección social y, muy en particular, con el sistema público de pensiones, ha contribuido a la preocupación por el envejecimiento de la población laboral en España: una cuestión preocupante que ha despertado el interés político-social sobre el proceso de envejecimiento.

Y esto habida cuenta de que la tasa de dependencia demográfica encuentra fácilmente su equivalencia en términos económicos, reinterpretándose como una aproximación a la tasa de dependencia económica. En sentido estricto, **la tasa de dependencia económica del sistema de protección social**, por cuanto se refiere a las pensiones contributivas de la Seguridad Social, **se define como la proporción existente entre el número de perceptores de la prestación contributiva de jubilación y el número de cotizantes por esta contingencia.**

Entre ambas tasas de dependencia, demográfica y económica, existe una transición difícil de identificar y sistematizar de forma directa, motivo por el cual se suele acudir a una versión ecléctica entre las dos anteriores, denominada tasa de dependencia efectiva o real, que relaciona, de una parte, la población inactiva de más de 65 o más años y, de otra, la población ocupada. Son, por tanto, las tasas de actividad y, en menor medida, las de ocupación por grupos de edad, las cuestiones determinantes de la transición del fenómeno del envejecimiento desde su dimensión demográfica hasta el ámbito económico.

De esta forma, resulta fácil comprobar que la evolución futura de la tasa de dependencia efectiva viene dada por el comportamiento de sus dos componentes: el factor demográfico, que determina el volumen de la población y su distribución por grupos de edad; y el factor económico, básicamente resultante de la posición de los individuos de los distintos grupos de edad en el mercado de trabajo.

Ante esta situación, calificada de alarmante por muchos, si bien en las proyecciones resulta extremadamente complejo el realizar una proyección del nivel de ingresos futuros del sistema, se ha propuesto diferentes alternativas, a fin de mejorar las tasas de dependencia y garantizar la pervivencia del sistema de protección, actuando sobre la protección por jubilación. **Alternativas** tales como:

a) retrasar la edad de jubilación

b) conceder una cantidad o pago único en el momento de retirarse para retrasar la edad de jubilación de los españoles, de muestra como un sistema efectivo de distribuir de forma periódica las mejoras adicionales en las pensiones.

c) aumentar la contributividad con medidas como: tomar en consideración toda la vida activa del trabajador y no sólo los últimos 15 años: desde tomar en consideración toda la carrera de seguro, pasando por el incremento del número de años que en la actualidad se toman en consideración; o el aumento en el número de años requeridos para acceder a la pensión máxima.

Como se verá más adelante, con la reforma del sistema de pensiones que el Gobierno español realiza en 2011, se ponen en práctica algunas de estas alternativas.

⇒ **REDUCCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD:**

Se refiere a las consecuencias negativas que la edad conlleva sobre la productividad en el desempeño de determinadas actividades. En especial las que exigen esfuerzo físico, las que precisan un alto grado de adaptabilidad a las nuevas tecnologías, o las que llevan implícito un elevado grado de movilidad geográfica. Todo ello repercute sobre la evolución de sus ingresos laborales.

Una prueba sintomática de esta circunstancia es que los perfiles salariales de los individuos a lo largo de su vida suelen tener forma de U invertida o, en cualquier caso, son más crecientes en los años iniciales del período laboral que en los finales.

El peso de la población ocupada en edades más tardías aumentará, y el efecto del envejecimiento sobre la tasa de crecimiento de la productividad será negativo, lo que podría implicar menores salarios promedio y, en consecuencia, una cotización media más baja, con el consiguiente efecto negativo sobre los ingresos del sistema.

⇒ **CAIDA DE LA TASA DE EMPLEO:**

Otro factor de influencia negativa del envejecimiento sobre la sostenibilidad del sistema es la reducción que provoca sobre el porcentaje de cotizantes con relación a la población en edad de trabajar, en tanto que incrementa el peso de la población con edades cercanas al momento de la jubilación (del actual 15% al 21% en 2050). Como en esas edades las tasas de inactividad y el desempleo son mayores que en las edades medianas del ciclo laboral, el envejecimiento disminuye la tasa de empleo y, en consecuencia, el porcentaje de cotizantes.

3.2. DIFERENTES OPINIONES SOBRE LA SOSTENIBILIDAD Y VIABILIDAD DEL SISTEMA.

Una vez analizados los desafíos a los que se enfrenta el sistema de pensiones español, en este apartado veremos que hay autores que ponen en tela de juicio las argumentaciones alarmistas sobre la insostenibilidad de dicho sistema.

El autor más interesante a este respecto es **Vicenç Navarro**, politólogo y economista, catedrático de Ciencias Políticas y Políticas Públicas de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona, y que ha sido

catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Barcelona y de la Complutense de Madrid, es quien cuestiona y desmonta los argumentos que desde hace décadas vienen anunciando que las pensiones no podrán mantenerse como ahora en el futuro, y que hay que tomar medidas para evitar su colapso en pocos años. Vicenç Navarro, sin embargo, demuestra simple y fehacientemente que esas voces agoreras están equivocadas. O, más probablemente, que hacen trampas a sabiendas. A través de sus publicaciones en periódicos, revistas y en su blog de la web, Navarro expone principalmente **cuatro errores en las predicciones del futuro del sistema de pensiones español**. Son los siguientes:

1. Asumir que la esperanza de vida mide los años que una persona vive: Navarro dice que lo que ha estado ocurriendo en España (y en Europa) es que la mortalidad infantil ha ido disminuyendo de una manera muy marcada, con lo cual la esperanza de vida ha ido aumentando, pasando de 76 años a 80 años. Ello no quiere decir, como habitualmente se asume, que el ciudadano español medio viva cuatro años más ahora que hace veinticinco años. La mortalidad por cada grupo etario ha ido descendiendo (incluyendo entre los ancianos), pero los años de vida que el ciudadano medio vive ahora no es de cuatro años más que en 1980. Calcular las pensiones en base a esta lectura errónea de los datos penaliza a la población pues asume que la gente vive más años de lo que en realidad vive.

2. Los promedios no son sensibles a las diferencias por clases sociales. Las diferencias en longevidad por clase social son enormes. Así, la diferencia en los años de vida existente entre una persona perteneciente al grupo de renta más baja del país (los más pobres) y al grupo superior (los más ricos) en España es nada menos que de diez años. Estas diferencias en longevidad se deben a que el nivel de salud de la población depende, sobre todo, de la clase social a la cual se pertenece. Un trabajador no cualificado (en paro frecuente durante más de cinco años) tiene, a los sesenta años, el nivel de salud que un banquero tiene a los setenta años. Este último sobrevivirá al primero diez años. Es profundamente injusto pedirle al primero que continúe trabajando dos (y algunos piden cinco) años más para pagar las pensiones del segundo que le sobrevivirá diez años. Retrasar la edad de jubilación a toda la población trabajadora sin más, es una medida que perjudica a las clases populares para beneficiar a las clases de mayores rentas que viven más años.

3. El error del argumento alarmista: 'el crecimiento del porcentaje del PIB gastado en pensiones es excesivo'. En este argumento se ignora el impacto del crecimiento de la productividad sobre el PIB del año 2060. Debido al crecimiento de la productividad, en el año 2060 habrá más recursos para los no pensionistas que hoy, y ello a pesar de que el porcentaje del PIB dedicado a pensiones es superior en el año 2060 que en el 2007. Hace cincuenta años, España dedicaba a las pensiones sólo un 3% del PIB. Hoy es un 8%, más del doble que cincuenta años atrás. Y la sociedad tiene muchos más fondos para los no pensionistas de los que había entonces, aún cuando el porcentaje del PIB en pensiones sea mucho mayor ahora que entonces. Además, añade Navarro, que ya hace cincuenta años, cuando España se gastaba un 3% del PIB en pensiones, había voces liberales que decían que en cincuenta años se doblaría o triplicaría tal porcentaje, arruinando el país.

4. Se equivocan constantemente en sus proyecciones demográficas. Y una de las proyecciones más utilizadas es la de la evolución de la pirámide demográfica, indicando que el porcentaje de ancianos está creciendo muy rápidamente, y el de los jóvenes está bajando muy sustancialmente, ignorando que, en aquellos países que financian las pensiones a base de cotizaciones sociales como es el caso español, el punto clave no es el número de jóvenes y adultos por anciano, sino el número de cotizantes y la cantidad de cada cotización por beneficiario. Y tanto el uno como el otro están subiendo, el primero como consecuencia de la integración de la mujer al mercado de trabajo, y el segundo como consecuencia del aumento de la productividad y de los salarios. Es más, toda la evidencia muestra que las familias españolas desearían tener más hijos (dos por familia) que los que tienen ahora. El desarrollo de la sociedad y de los servicios de ayuda a las

familias, como escuelas de infancia y servicios domiciliarios, permitiría el incremento de la fecundidad, una de las más bajas del mundo.

Otro autor que ve posible la viabilidad del sistema de pensiones es **Juan Torres López**, catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Sevilla. Este autor, ya en 1996 coordinó un libro sobre el futuro de las pensiones públicas llamado *Pensiones públicas: ¿y mañana qué?* (Barcelona: Editorial Ariel) en el que demostraba que lo que estaba ocurriendo e iba a ocurrir era una ofensiva de las clases acomodadas y de los bancos para quedarse con el ahorro de los trabajadores. Y en otros trabajos ha explicado que la llamada viabilidad del sistema de pensiones públicas no depende, como también se dice, de su privatización. Tampoco de reducir derechos sociales o de aumentar la vida laboral. Resumiendo las ideas de Juan Torres López, éste autor dice que:

“En primer lugar, hay que tener claro que la financiación del sistema de pensiones públicas depende de lo que la sociedad quiera dedicar al sistema. Y lo que ahora sucede es que los ricos no quieren contribuir a algo que a ellos no les hace falta: prefieren el ahorro privado. Y, además, que los bancos quieren disfrutar del ahorro de los trabajadores para especular y ganar dinero con él, en lugar de que esté en manos del sector público.

Y, en segundo lugar, que para obtener más fondos que hicieran más cómodo financiar las pensiones lo que se necesita es una economía más productiva (y menos especulativa y financiarizada), mejor distribución de la renta, más empleo y un capital social más abundante. Es decir, lo contrario que produce la continua privatización y el capitalismo neoliberal de nuestros días.”

Tanto Vicenç Navarro como Juan Torres coinciden en que el Sistema español de pensiones se enfrenta a los problemas derivados del envejecimiento de la población y de la crisis económica, pero ambos autores coinciden en que hay otras soluciones diferentes a las alternativas propuestas, como por ejemplo, el retraso de la edad de jubilación.

Como se puede apreciar, la viabilidad o sostenibilidad del sistema público de pensiones español es un tema bastante complejo de analizar, puesto que intervienen en él tanto intereses políticos como financieros, que dificultan la unidad de criterio a la hora de actuar sobre dicho sistema para modificarlo.

En el caso del Gobierno español, ya en 2011 se decidió una alternativa a seguir para conseguir la viabilidad del sistema, alternativa que implica el retraso en la edad de jubilación. En el apartado siguiente se analizará la configuración de la pensión por jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social después de las modificaciones realizadas.

4. LA JUBILACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

4.1. IMPORTANCIA DE LA JUBILACIÓN.

“El problema de la naturaleza y extensión de las medidas a adoptar en relación con la vejez es el más importante y, en bastantes de sus aspectos, el más difícil de la Seguridad Social”.

Esta proclama de realizada en 1942 por Sir William Beveridge en su Informe parlamentario *Social Insurance and Allied Services*, mantiene en nuestros días, sin ninguna duda, toda su actualidad y vigencia.

La contrastable preocupación de los poderes públicos en las últimas décadas por garantizar la protección social de nuestros mayores y mantener el equilibrio presupuestario de los sistemas nacionales de Seguridad Social, han llevado a acometer modificaciones en las pensiones de jubilación a fin de flexibilizarla y permitir su mantenimiento no sólo actual sino, fundamentalmente futuro.

En la institución de la jubilación, además de su carácter fundamental en el sistema de protección social, y en concreto de los sistemas de Seguridad Social, confluye su cualidad de angular en la política de empleo y en la misma regulación del Derecho del Trabajo. Por ello coincide la doctrina científica en señalar el carácter complejo de la institución de la jubilación, al tratarse de una figura en la que se conectan diversos y a veces contradictorios intereses, no sólo jurídicos, que han llevado y siguen llevando al legislador a remodelar una y otra vez su regulación, intentando siempre alcanzar un punto de equilibrio que conjugue las distintas necesidades a las que sirve o puede servir la jubilación, entre otras, su papel en la política de fomento del empleo.

Este carácter esencial y polifacético de la pensión de jubilación ha llevado al legislador, en un intento de integrar de forma equilibrada todas y cada una de las necesidades a las que sirve la institución, a modificar reiteradamente su régimen jurídico, teniendo especialmente en cuenta en los últimos años, el mantenimiento del sistema de pensiones, utilizando la jubilación como una herramienta más de política de empleo, especialmente para incidir sobre la extensión de la vida laboral.

La pensión de jubilación, además de su íntima relación con las cuestiones ligadas al empleo, está estrechamente vinculada a la tasa de esperanza de vida. En la actualidad, y fundamentalmente desde la segunda mitad del siglo XX, existe un aumento de la esperanza de vida, lo que provoca que por norma general el período de percibo de la pensión de jubilación sea mayor que antes, que exista cierta preocupación por el equilibrio financiero del sistema y que determinadas perspectivas ligadas a la regulación de esta pensión se hayan variado para incentivar la permanencia en la vida laboral de los trabajadores de más edad y la ampliación de la edad de acceso a la jubilación.

Entre las soluciones que se han apuntado a lo largo de estos años, la mayoría apuestan por la flexibilización de la pensión de jubilación, fundamentalmente a través del alargamiento de la vida laboral o el envejecimiento productivo o activo, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, lo que conlleva necesariamente la desincentivación de prácticas muy consolidadas en el tejido empresarial como las prejubilaciones.

Esta nueva tendencia contrasta, sin duda, con aquellas otras que han abogado durante años por la anticipación de la edad de jubilación como una de las medidas necesarias en lo que se consideró, erróneamente, la panacea en materia de política de empleo: el reparto de trabajo. En aras de una mejor política de empleo y del reparto de los puestos existentes, se promocionaron las jubilaciones forzosas, la jubilación anticipada o las prejubilaciones, que a la fin y a la postre se han manifestado con escasa incidencia en el crecimiento del empleo.

En nuestro ordenamiento, la necesidad de retrasar la edad de jubilación ya se puso de manifiesto en el Pacto de Toledo en su recomendación 10ª en la que expresamente se señala “que, en función de las tendencias que se registran en la Unión Europea, es deseable favorecer la permanencia de los afiliados al Sistema de Seguridad Social como cotizantes. En consecuencia, es criterio de las partes firmantes que la Comisión Permanente en el plazo máximo de un año y con carácter preferente aborde el análisis y proponga las medidas más adecuadas para desincentivar las jubilaciones anticipadas de carácter voluntario y, conforme a la recomendación décima del Pacto de Toledo, aquellas medidas que sean positivas para el empleo”.

El Pacto de Toledo, que ha significado un hito básico en nuestro sistema de Seguridad Social, parte de la aceptación de una serie de principios centrales (solidaridad, equidad, contributividad, publicidad, protección de todas las situaciones de necesidad en los términos constitucionalmente previstos), realiza un diagnóstico global de la situación financiera y prestacional del sistema, y persigue unos objetivos también generales (consolidación y racionalización del sistema, suficiencia prestacional, equilibrio financiero, garantía de la tutela), y sobre esas bases aspira a dotar de mayor orden a las futuras reformas del sistema de protección de la Seguridad Social, en especial de cara a la reforma del sistema de pensiones.

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

Con anterioridad hemos hablado del Acuerdo Social y Económico “para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones” que se firmó en febrero de 2011. Pues bien, como consecuencia de este acuerdo el Gobierno español promulgó la **Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.**

Esta ley tiene como finalidad llevar al ordenamiento de la Seguridad Social los compromisos recogidos en el Acuerdo social y económico mencionado.

En su Preámbulo, la ley 27/2011 hace referencia a los importantes desafíos que nuestro sistema de Seguridad Social tiene que hacer frente, cito textualmente:

“El sistema de Seguridad Social tiene que seguir haciendo frente a importantes desafíos, afrontando a largo plazo las exigencias derivadas, entre otras, de las tendencias de evolución demográfica, a fin de garantizar la sostenibilidad financiera de aquél. El hecho incuestionablemente positivo de que la esperanza de vida aumente progresivamente en España, hasta haberse convertido en el segundo país del mundo con mayor pervivencia de la población, enfrenta también el reto de que, en el futuro, será necesario asumir el pago de más pensiones durante más tiempo a causa de dicho envejecimiento de la población.

La disminución prolongada de las tasas de natalidad y el simultáneo incremento de la esperanza de vida de las personas mayores está provocando una inversión de la estructura de la pirámide de población, aumentando el número de pensionistas en relación con la población activa, esto es, variando la tasa de dependencia de los pensionistas. De no modificarse, aún parcialmente, esta tendencia mediante el incremento de las tasas de natalidad y de los flujos migratorios, la misma se acentuará en las próximas décadas, por la propia evolución demográfica.

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

Pero no sólo se basa en las tendencias demográficas para argumentar y justificar la reforma del sistema:

“Resulta necesario reforzar la contributividad del sistema estableciendo una relación más adecuada entre el esfuerzo realizado en cotizaciones a lo largo de la vida laboral y las prestaciones contributivas a percibir.

El sistema de Seguridad Social español ha asistido últimamente a una progresiva disminución del periodo de actividad laboral en dos sentidos: por un lado, los años de formación y de estudio de los jóvenes se han prolongado y su acceso al mercado de trabajo, por esa razón, se ha retrasado en relación con la edad a la que era habitual su incorporación en pasadas generaciones. Por otro lado, la tasa de participación de las personas mayores de 50 años sigue siendo insuficiente, por lo que en el Acuerdo social y económico se ha previsto la adopción de una Estrategia global de empleo de los trabajadores de más edad, con el objetivo de favorecer su mantenimiento en el mercado de trabajo y promover la reincorporación de quien pierde su

empleo en los últimos años de su vida laboral.”

Esta complicada situación que se describe, acentuada con la crisis económica que atraviesa el país en la actualidad, hace necesaria que se incorporen las oportunas modificaciones en el sistema.

A continuación se desarrollará cómo queda configurada la prestación por jubilación, con las novedades que se introducen, tanto por el Acuerdo Social y Económico, como por la posterior redacción de la Ley 27/2011.

4.3. PROTECCION POR JUBILACION EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La prestación por jubilación es una renta de sustitución destinada a compensar la carencia de ingresos profesionales de una persona cuando ésta, a causa de la edad, cesa en su vida laboral activa; la protección se otorga mediante una prestación económica consistente en una pensión única, vitalicia e imprescriptible.

La protección por jubilación posee en nuestro ordenamiento dos modalidades: contributiva y no contributiva. En primer lugar, se desarrollará la primera modalidad, la contributiva.

A) MODALIDAD CONTRIBUTIVA.

4.3.1. JUBILACIÓN ORDINARIA.

El artículo 160 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, establece que la prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena.

DERECHO LEGAL PARA LA JUBILACIÓN: BENEFICIARIOS Y REQUISITOS DE LA JUBILACIÓN ORDINARIA

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

No obstante, desde la reforma llevada a efecto por la Ley 26/1985, pueden causar derecho a la pensión de jubilación los trabajadores que no se encuentren en situación de alta o asimilada en el momento del hecho causante, siempre que cumplan los requisitos de edad y carencia exigidos.

De esta manera, los **requisitos** para causar derecho a la prestación son los siguientes:

1. ESTAR AFILIADO Y EN SITUACIÓN DE ALTA O ALTA ASIMILADA EN LA FECHA DEL HECHO CAUSANTE. A efectos de jubilación se consideran situaciones asimiladas a la de alta:

- Desempleo total y subsidiado; paro voluntario una vez agotado el desempleo; paro involuntario de trabajadores excluidos legalmente del régimen de desempleo o que no hayan tenido derecho a las prestaciones del mismo.
- Cese como trabajador por cuenta ajena con suscripción de convenio especial.
- Excedencia forzosa para cargo público.
- Traslado por la empresa a centros de trabajo radicados fuera del territorio nacional.
- Periodos de inactividad de trabajadores de temporada.

- El periodo de excedencia por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares, que exceda del periodo considerado como de cotización efectiva.
- Huelga o cierre patronal.
- La situación del trabajador durante el periodo correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.
- La situación de los trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico que por tal causa cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral, sin que hayan podido reanudar dicho ejercicio.
- El periodo de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores, para el supuesto de trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Las situaciones derivadas de la Ley de Amnistía.

2. CON RESPECTO A LAS CONDICIONES DE EDAD:

Hasta el 31 de diciembre de 2012 la regla general es tener cumplidos 65 años de edad. A partir del 1 de enero de 2013, entran en vigor las modificaciones en la pensión de jubilación establecidas en la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

Con esta Ley se introducen modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Y se da una nueva redacción al apartado 1 del artículo 161, en los siguientes términos:

«1. Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas incluidas en este Régimen General que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124, reúnan las siguientes condiciones:

a) Haber cumplido 67 años de edad, 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.

Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos. »

Como vemos, prevé la **edad de 67 años para el acceso a la jubilación**, aunque mantiene la misma en 65 años para quienes hayan cotizado **38 años y seis meses**. Se podrán jubilar con 67 años cobrando la pensión completa aquellos trabajadores que hayan cotizado 37 años.

No obstante, existe un prolongado periodo transitorio de adaptación a la edad de jubilación en función de los periodos cotizados; su implantación será **progresiva y gradual** durante quince años, de modo que, partiendo de 35 años y 3 meses en 2013, el periodo de 38 años de cotización y seis meses **será exigido en el ejercicio de 2027**.

	Periodo cotización	
Durante año 2013	35 años	3 meses
Durante año 2014	35 años	6 meses

Durante año 2015	35 años	9 meses
Durante año 2016	36 años	
Durante año 2017	36 años	3 meses
Durante año 2018	36 años	6 meses
Durante año 2019	36 años	9 meses
Durante año 2020	37 años	
Durante año 2021	37 años	3 meses
Durante año 2022	37 años	6 meses
Durante año 2023	37 años	9 meses
Durante año 2024	38 años	
Durante año 2025 y 2026	38 años	3 meses
A partir del año 2027	38 años	6 meses

En el siguiente cuadro podemos ver con mayor exactitud la aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización:

Año	Periodos Cotizados	Edad Exigida
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.

2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años

3. PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO:

Es necesario tener cubierto, en la fecha del hecho causante, un periodo mínimo de cotización de 15 años, de los que al menos 2 deben estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores a dicho momento. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, es decir, no se aplicará la doctrina de los días-cuota para poder acreditar la carencia necesaria, exigiéndose un periodo de cotización real de 15 años (5.475 días), sin poder aplicar para el cómputo los días resultantes de las pagas extraordinarias.

En los supuestos en los que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el periodo de 2 años a que se refiere el párrafo anterior deberá estar comprendido dentro de los 15 años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

** Contratos a tiempo parcial: para acreditar los periodos de cotización necesarios se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales. Al resultado obtenido se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5.

** Supuestos de pluriactividad: en estos supuestos, donde el trabajador acredita altas simultáneas en distintos regímenes de la Seguridad Social, las cotizaciones superpuestas pueden generar derecho a pensión en cada uno de los regímenes en que el trabajador está de alta, siempre que, tomadas independientemente las cotizaciones, se reúnan en cada régimen todos los requisitos para causar derecho a la pensión. En estos casos, será necesario que las cotizaciones se superpongan, al menos, durante 15 años, siempre que los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o asimilada.

4. PRODUCIRSE EL HECHO CAUSANTE: se considera causada la pensión:

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

DETERMINACIÓN DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

La cuantía de la prestación la determina el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social), entidad que tiene encomendada la gestión de esta prestación, aplicando a la base reguladora el porcentaje que corresponda según los años cotizados por el beneficiario, de acuerdo con la escala establecida al efecto.

La pensión así calculada se abona en 14 pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengan en los meses de junio y noviembre.

1. Base reguladora.

La base reguladora de la pensión de jubilación ha sufrido modificaciones, si antes de la ley 27/2011 era el cociente de dividir por 210 las bases de cotización por contingencias comunes del interesado correspondientes a los 180 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante; con la reforma será el **cociente que resulte de dividir por 350, las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.**

El cómputo de las bases a que se refiere el párrafo anterior se realizará conforme a las siguientes reglas:

1ª Las bases correspondientes a los 24 meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.

2ª Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo desde el mes a que aquéllas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el periodo a que se refiere la regla anterior.

$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$

Siendo:

Br = Base reguladora

Bi = Base de cotización del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

li = Índice general de precios al consumo del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante

Siendo i = 1,2,..., 300

Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran **periodos durante los cuales no hubiese existido la obligación de cotizar**, dichas **lagunas** se integrarán de acuerdo con las siguientes reglas:

1ª Si durante los treinta y seis meses previos al período que ha de tomarse para el cálculo de la base reguladora existieran mensualidades con cotizaciones, cada una de las correspondientes bases de cotización dará derecho, en su cuantía actualizada, a la integración de una mensualidad con laguna de cotización y hasta un máximo de veinticuatro, a partir de la mensualidad más cercana al hecho causante de la pensión, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

En ningún caso, la integración podrá ser inferior al 100 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

2ª Las veinticuatro mensualidades con lagunas más próximas al período al que se refiere la regla anterior, se integrarán con el 100 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

3ª El resto de mensualidades con lagunas de cotización, se integrarán con el 50 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en los párrafos anteriores, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización relativa al primer período no alcance la cuantía mensual que corresponda según la regla de integración que resulte aplicable en cada caso. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

2. Periodo de Cómputo.

Este nuevo cálculo de la base reguladora a partir de enero de 2013 se adapta a un periodo transitorio hasta alcanzar el cómputo general establecido, y se incrementa cada año el periodo de cómputo en 12 meses más, finalizando el 1 de enero de 2022.

Año	Cómputo
2013	Resultado de dividir por 224 las bases de cotización durante los 192 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
2014	Resultado de dividir por 238 las bases de cotización durante los 204 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
2015	Resultado de dividir por 252 las bases de cotización durante los 216 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante
2016	Resultado de dividir por 266 las bases de cotización durante los 228 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
2017	Resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
2018	Resultado de dividir por 294 las bases de cotización durante los 252 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
2019	Resultado de dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
2020	Resultado de dividir por 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente

	anteriores al mes previo al del hecho causante.
2021	Resultado de dividir por 336 las bases de cotización durante los 288 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
2022	Fin del periodo transitorio. Resultado de dividir por 350 las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Se establecen 25 años de la carrera laboral de un trabajador, frente a los 15 últimos años que eran hasta el momento. La elevación se realizará progresivamente a razón de una año desde 2013 a 2022.

Elevación del periodo de cómputo para el cálculo de la base reguladora	
Referencia temporal	Tiempo computado
Durante año 2013	16 años
Durante año 2014	17 años
Durante año 2015	18 años
Durante año 2016	19 años
Durante año 2017	20 años
Durante año 2018	21 años
Durante año 2019	22 años
Durante año 2020	23 años
Durante año 2021	24 años
A partir de 2022	25 años

3. Cuantía de la pensión.

La cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, se determinará aplicando a la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en el apartado precedente, los porcentajes siguientes (modificados por la Ley 27/2011, y con entrada en vigor a partir del 1 de enero de 2013):

- Por los primeros 15 años cotizados: el 50 por 100.
- A partir del periodo de carencia mínimo exigido se aplica un porcentaje adicional por cada mes cotizado, es decir, a partir del año decimosexto: por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19 por 100, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18 por 100, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por 100, salvo en el supuesto a que se refiere el apartado siguiente.

Ejemplo de Cálculo del Porcentaje
Trabajador que acredita 28 años y 10 meses cotizados. Porcentaje: 15 años al 50%. Porcentaje adicional: resto del periodo, 13 años y 10 meses = 166 meses $166 \times 0,19\% = 31,54\%$
Porcentaje Total: $50\% + 31,54\% = 81,54\%$

Además, hay que tener en cuenta que la aplicación de porcentajes según los años cotizados tiene establecido un periodo transitorio, según la disposición transitoria vigésimo primera de la LGSS que añade la Ley 27/2011:

Durante los años 2013 a 2019.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2020 a 2022.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2023 a 2026.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100.
A partir del año 2027.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y por los 16 meses siguientes, el 0,18 por 100.

4. Supuesto Especial: cuantía de la pensión para trabajadores con edad superior a la ordinaria de 65 o 67 años.

Este supuesto también ha sido modificado por la Ley 27/2011, y queda configurado de la siguiente manera: cuando se acceda a la pensión de jubilación a **una edad superior** a la establecida, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización, se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía estará en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, según la siguiente escala:

- Hasta 25 años cotizados, el 2 por 100.
- Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75 por 100.
- A partir de 37 años cotizados, el 4 por 100.

El porcentaje adicional obtenido según lo establecido en el párrafo anterior se sumará al que con carácter general corresponda al interesado, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance el indicado **límite** sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en 14 pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual.

El beneficio establecido en este apartado **no** será de aplicación en los supuestos de jubilación parcial, ni de la jubilación flexible.

DINÁMICA DE LA PRESTACION

La prestación tendrá **efectos económicos**:

- Para trabajadores en alta: desde el día siguiente al del hecho causante, cuando la solicitud se haya presentado dentro de los tres meses siguientes a aquél o con anterioridad al cese. En otro

caso, se devengará con una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de presentación de la solicitud.

- Para trabajadores en situación asimilada a la de alta: desde el día siguiente al de la solicitud, o cuando se produzca el hecho causante, según sea la situación asimilada de que se trate.
- Para trabajadores que no estén en alta: desde el día siguiente al de la presentación de la solicitud.

INCOMPATIBILIDADES

El sistema de incompatibilidad se aplica tanto en relación con otras pensiones a que pudiera tener derecho el beneficiario como con el trabajo.

El **artículo 160 de la LGSS** determina que la prestación económica por jubilación será única para cada beneficiario, regla que debemos interpretar en el sentido de la imposibilidad de más de una pensión de jubilación en un mismo régimen, pero de su posibilidad en distintos regímenes en los casos de pluriactividad ya examinados; respecto a otro tipo de prestaciones en el Régimen General se aplica la regla de incompatibilidad, quedando excluida la pensión de viudedad, con la que la jubilación sí es compatible.

Por lo que respecta al trabajo, la pensión de jubilación es incompatible, con carácter general, con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia (excepto en los supuestos de jubilación flexible y de jubilación parcial, donde la pensión es compatible con el trabajo a tiempo parcial), o con la realización de actividades para cualesquiera de las Administraciones Públicas, que den lugar a su inclusión en el Régimen General o en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

La realización de trabajos, fuera de los supuestos compatibles, produce los siguientes efectos:

- La pensión de jubilación se suspende, así como la asistencia sanitaria inherente a la condición de pensionista.
- El empresario está obligado a solicitar el alta e ingresar las correspondientes cotizaciones.

Las nuevas cotizaciones sirven para:

- ✓ Incrementar el porcentaje de la pensión.
- ✓ Disminuir o suprimir el coeficiente reductor que hubiese correspondido para determinar la pensión inicial, en los supuestos de jubilación a partir de los 60 años.

En ningún caso las nuevas cotizaciones pueden modificar la base reguladora.

En aquellos casos en que el pensionista de jubilación efectúe trabajos sin comunicarlo al INSS, e incumpla la incompatibilidad, dicha acción constituye una infracción administrativa en el orden Social en materia de Seguridad Social, calificada como muy grave y sancionada con pérdida de la pensión durante tres meses y con el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas desde que inició el trabajo (artículos 17 y 46 de la LISOS).

❖ COMPLEMENTARIEDAD DE INGRESOS CON LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN:

La Ley 27/2011 introduce una nueva regulación en el artículo 165.4 de la LGSS, estableciendo que 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, lo que determina una compatibilidad limitada con ingresos provenientes de trabajos por cuenta propia, siempre que no superen la cuantía del SMI, límite de ingresos que viene a coincidir con criterios judiciales que en determinados supuestos han considerado que dichos ingresos no

implican la habitualidad exigida para el encuadramiento en el RETA. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social.

Las actividades especificadas en el párrafo anterior, por las que no se cotice, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

❖ INCOMPATIBILIDAD CON ACTIVIDADES PROFESIONALES POR CUENTA PROPIA:

La orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo, sobre régimen de incompatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación con la actividad desarrollada por cuenta propia por lo profesionales colegiados, estableció una nueva regulación sobre el régimen de incompatibilidad entre pensión de jubilación y el trabajo del pensionista; establece expresamente la incompatibilidad con relación al desarrollo de la actividad como profesional colegiado en los casos en que se ha producido la jubilación en cualquiera de los regímenes del sistema de Seguridad Social, aunque el profesional se halle o no integrado en una Mutualidad alternativa.

La referida incompatibilidad no será de aplicación con respecto a los supuestos en los que la correspondiente pensión viniera compatibilizándose con el ejercicio de la actividad por cuenta propia del profesional colegiado con anterioridad al 1 de julio de 2011, ni a los que en la citada fecha ya tuvieran cumplidos los 65 años.

No obstante lo anterior, la disposición adicional trigésimo séptima de la Ley 27/2011 establece que el Gobierno presentará un proyecto de ley que regule la compatibilidad entre pensión y trabajo, garantizando el relevo generacional y la prolongación de la vida laboral, así como el tratamiento en condiciones de igualdad de las diferentes actividades.

SUSPENSIÓN

- Por realizar trabajos por cuenta propia o ajena que motiven su alta en la Seguridad Social.
- Por sanción.

EXTINCIÓN

La extinción de la pensión de jubilación se produce por el fallecimiento del pensionista, al tratarse de una prestación de carácter vitalicio.

4.3.2. JUBILACIÓN FLEXIBLE.

Es un nuevo tipo de modalidad de jubilación que permite que aquellos beneficiarios que ya tienen reconocida la pensión ordinaria de jubilación puedan compatibilizar el percibo de la pensión con actividades laborales a tiempo parcial, reduciéndose el importe de la pensión en función de la jornada laboral que se realice; modalidad que hay que distinguir de la jubilación parcial, donde al trabajador todavía no se le ha reconocido la pensión ordinaria de jubilación, siendo dicha situación precisamente anterior a ella.

Esta modalidad pudo ser posible por las modificaciones del artículo 165 LGSS sobre régimen de incompatibilidades que introdujo la Ley 35/2002. Así, con esta nueva regulación, se posibilita la flexibilidad para que el beneficiario pueda graduar su jubilación con periodos de actividad laboral, sin necesidad de suspender totalmente la pensión hasta que deje de trabajar.

El desarrollo reglamentario de la jubilación flexible ha sido establecido por el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, que regula los siguientes aspectos:

- **CONCEPTO:** se considera como situación de jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada del artículo 12.6 del ET, entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 75 por 100, con la consecuente minoración del percibo de la pensión.

El trabajo a tiempo parcial necesariamente debe realizarse bajo un contrato de trabajo a tiempo parcial, en los términos establecidos en el artículo 12 del ET.

- **LÍMITES DE JORNADA:** esta situación será incompatible con una jornada efectivamente realizada superior al 75 por 100, en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable. A su vez, la realización de jornadas inferiores al 25 por 100 sí que podrá dar lugar a la jubilación flexible, si bien, el importe de la pensión no podrá superar el 75 por 100 de su cuantía ordinaria.

Si el trabajador proviene de una situación de pluriempleo o de pluriactividad, la suma de las jornadas que mantenga no podrá ser superior al límite del 75 por 100.

- **COMUNICACIÓN DE ACTIVIDADES A LA ENTIDAD GESTORA Y EFECTOS:** el pensionista de jubilación, antes de iniciar las actividades realizadas mediante contrato a tiempo parcial, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad Gestora. Así, el importe de la pensión a percibir se reducirá en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo del pensionista.

- **COMPATIBILIDAD E INCOMPATIBILIDAD:** será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación. Sin embargo, será compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial. No será de aplicación a los pensionistas del extinguido SOVI.

- **EFECTOS DE LAS COTIZACIONES REALIZADAS DURANTE LA JUBILACIÓN FLEXIBLE:** surtirán efectos para la mejora de la pensión una vez producido el cese en el trabajo. Una vez comunicado el cese a la Entidad Gestora se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación, modificando su cuantía.

- **OTROS EFECTOS:** durante el percibo de la pensión de jubilación flexible, sus titulares mantendrán la condición de pensionistas a efectos de reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias.

4.3.3. JUBILACIÓN ANTICIPADA.

A) Cotización a una Mutualidad Laboral por cuenta ajena antes del 1 de enero de 1967: los trabajadores en alta o asimilada que hubiesen sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1 de enero de 1967 pueden jubilarse anticipadamente, siempre que reúnan los demás requisitos generales, a partir de los 60 años. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por 100 por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación; no aplicándose los coeficientes especiales en caso de cese involuntario en el trabajo que sólo estarán en vigor hasta el 31 de diciembre de 2012, que son:

Entre 30 y 34 años de cotización acreditados: 7,5 por 100
Entre 35 y 37 años de cotización acreditados: 7 por 100
Entre 38 y 39 años de cotización acreditados: 6,5 por 100
Con 40 o más años de cotización acreditados: 6 por 100

A partir del 1 de enero de 2013: en todos los casos será del 8 por 100 por cada año de anticipación

Otra importante repercusión de la nueva normativa se establece para determinar la cuantía de la pensión cuando hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante. Si una vez aplicados los coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión fuera superior al tope máximo de pensión pública vigente en el momento del hecho causante, la cuantía de la pensión, una vez limitada, se reducirá un 0,25 por 100 por cada trimestre o fracción de anticipación.

B) Extensión de la jubilación anticipada a trabajadores que no tuvieran la condición de mutualista laboral el 1 de enero de 1967: con la nueva Ley 27/2011 se establecen dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada, la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado, para las cuales se exigen los siguientes requisitos:

Respecto de la derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador:

- Tener cumplidos los 61 años de edad, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.
- Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 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 o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:
 - a. El despido colectivo por causas económicas autorizado por la autoridad laboral, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
 - b. El despido objetivo por causas económicas, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.
 - c. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
 - d. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
 - e. La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor.

La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado, **la pensión será 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 la aplicación de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 161, de un coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados, y del 1,625 por 100 por trimestre para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le resten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le

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

Una vez aplicados los coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,25 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

Jubilación anticipada derivada de cese involuntario en el trabajo

- Los requisitos en esta modalidad son similares a la regulación anterior de jubilación anticipada a los 61 años sin mutualismo.
- Se deben tener cumplidos los 61 años de edad, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores de edad.
- Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.
- Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 33 años.
- Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente la continuidad de la relación laboral, en los supuestos expresamente regulados (despido colectivo y objetivo por causas económicas, extinción del contrato por Ley Concursal, muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, extinción de la personalidad jurídica de la empresa o fuerza mayor).

Respecto del acceso anticipado a la jubilación por voluntad del interesado:

a) Tener cumplidos los **63 años de edad**, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.

b) Acreditar un **período mínimo de cotización efectiva de 33 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 prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

c) 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.

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado, la pensión será 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 la aplicación de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 161, de un coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre, para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados, y del 1,625 por 100 por trimestre para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le resten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda.

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

Una vez aplicados los coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,25 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

Jubilación por voluntad del interesado
<ul style="list-style-type: none">▪ Edad: 63 años▪ Carencia efectiva de 33 años▪ El importe ha de resultar superior a la pensión mínima a los 65 años, en caso contrario no se puede acceder a esta jubilación anticipada

4.3.4. JUBILACIÓN PARCIAL.

El acceso a la jubilación parcial se posibilita en dos modalidades totalmente diferentes, cuando el trabajador ya ha cumplido la edad legal de jubilación o cuando el trabajador tiene una edad inferior.

JUBILACIÓN PARCIAL CON LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN CUMPLIDA

Con la reforma de la Ley 27/2011 se mantiene la posibilidad de acceso a la jubilación parcial sin la necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo para quienes hayan alcanzado la edad legal de jubilación (entre 65 y 67 años), siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo de un 75 por ciento (porcentajes referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable).

Jubilación parcial con la edad legal de jubilación cumplida
Los trabajadores, a partir de cumplir la edad legal de jubilación, pueden acceder a la jubilación parcial con los siguientes requisitos: Acreditar la carencia exigida para la jubilación. Reducción de su jornada de trabajo un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100. No es necesario un contrato de relevo.
En estos casos, cuando el trabajador tiene ya cumplida la edad, el acceso a la jubilación parcial puede ser tanto para los trabajadores a tiempo completo como a tiempo parcial, siempre que en este último caso se posibilite una reducción de jornada en los términos señalados referidos a un trabajador a tiempo completo.

JUBILACIÓN PARCIAL CON EDAD INFERIOR A LA LEGAL

Así mismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes **requisitos**:

⇒ Haber cumplido la edad de **61 años**, o 60 si se trata de trabajadores que acrediten haber sido mutualistas en una mutualidad laboral de trabajadores por cuenta ajena antes de 1 de enero de 1967, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

⇒ Acreditar un periodo de **antigüedad en la empresa de al menos 6 años** inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

⇒ Acreditar un **periodo previo de cotización de 30 años**, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. No obstante, se establece un periodo transitorio para acreditar dicho requisito.

⇒ El trabajador a tiempo completo debe concertar con su empresa una **reducción de la jornada** de trabajo y de su salario que se halle comprendida entre un **mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100**, y suscribir por la jornada restante un contrato a tiempo parcial con la empresa, siendo posible una reducción máxima del 85 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

⇒ Formalizar un **contrato de relevo**: para poder reconocer la pensión de jubilación parcial en estos supuestos, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. En este último caso, será necesario que la duración del contrato vigente con la empresa fuese inferior a la del propio contrato que se suscribe.

- Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación.
- En tanto el jubilado parcial no alcance la edad legal de jubilación que corresponda y el INSS esté abonando la pensión de jubilación parcial, se mantiene la obligación empresarial de mantener el contrato de relevo. No obstante, si el jubilado parcial pasa a la jubilación plena de forma anticipada, no se mantiene la obligación de mantener el contrato de relevo.
- No se podrá realizar el contrato de relevo con un trabajador que tenga formalizado con la empresa un contrato de trabajo en la modalidad fijo-discontinuo.
- Inicialmente, no es posible la concertación de más de un contrato de relevo para sustituir a un único trabajador, ni podrá admitirse que un mismo trabajador tenga suscrito más de un contrato de relevo con la misma empresa, salvo lo indicado para la ampliación de la reducción de jornada del jubilado parcial.

CONTRATOS DE RELEVO Y CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Peculiaridades del contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila:

Se formalizará por escrito y en el modelo oficial.

Deberán figurar en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.

La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.

Peculiaridades del contrato de relevo:

Se formalizará por escrito en el modelo oficial y en él deberá constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que acceda a la jubilación parcial.

Tendrá una duración indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

⇒ En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, es necesario que exista una **correspondencia entre las bases de cotización** de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

⇒ Sin perjuicio de la reducción de jornada que se acuerde, durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial empresa y trabajador habrán de cotizar por la **base de cotización** que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando a **jornada completa**.

La base de cotización durante la jubilación parcial que se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa irán de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 30 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
- b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

HECHO CAUSANTE DE LA PENSIÓN:

El **hecho causante** de la pensión de jubilación parcial se entenderá producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y en caso de ser necesario el de relevo.

CUANTÍA DE LA PENSIÓN:

La **cuantía** de la pensión será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de pensión que le correspondería de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, y no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años.

A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.

INCREMENTO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA:

Dentro de los límites establecidos, el porcentaje de la reducción de jornada podrá incrementarse por periodos anuales, a petición del trabajador jubilado parcial y con la conformidad del empresario.

En los casos en que, para el percibo de la pensión de jubilación parcial, sea preciso el mantenimiento de un contrato de relevo, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo, en proporción a la reducción de la del jubilado parcial.

En el supuesto de que la jornada de trabajo del relevista fuese superior a la jornada dejada vacante, la ampliación a la que se refiere el párrafo anterior tendrá como límite la aplicación de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

De no ser aceptada por el relevista la ampliación de su jornada, la empresa deberá contratar, por la jornada reducida por el jubilado parcial, a otro trabajador en quien concurran las circunstancias establecidas.

SOLICITUD Y EFECTOS ECONÓMICOS DE LA JUBILACIÓN PARCIAL:

El trabajador solicitará la pensión de jubilación parcial ante la entidad gestora correspondiente, indicando la fecha prevista en que vaya a producirse el cese en el trabajo a jornada completa. En los casos de modificación, en la solicitud se indicará la fecha en que vaya a producirse la nueva reducción de jornada.

La solicitud podrá presentarse con una antelación máxima de 3 meses a las fechas indicadas.

Los efectos económicos de la pensión se producirán el día siguiente al del hecho causante, siempre que en dicha fecha hayan entrado en vigor los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y en su caso de relevo, si la solicitud se presenta dentro de los tres meses anteriores o posteriores al momento del cese en el trabajo a jornada completa.

En los supuestos de incremento de la reducción de jornada, los efectos del nuevo importe de pensión se producirán en la misma fecha en que se inicie la realización de la nueva jornada de trabajo por el jubilado parcial, y en su caso, por el relevista.

COMPATIBILIDAD E INCOMPATIBILIDAD:

La pensión de jubilación parcial será **compatible**:

- ✓ Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación a la situación de jubilación parcial siempre que no se aumente la duración de su jornada.

Asimismo, con los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, cuando se haya cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no se aumente la duración de la jornada realizada hasta entonces.

- ✓ Con la pensión de viudedad, la prestación de desempleo y con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a dichos trabajos, a excepción de lo dispuesto en el apartado siguiente.

La pensión de jubilación parcial será **incompatible**:

- ✗ Con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.
- ✗ Con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial.
- ✗ Con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato de dio lugar a la jubilación parcial.

SITUACIONES DE PLURIEMPLEO O PLURIACTIVIDAD:

La jubilación parcial es incompatible con un trabajo o actividad a tiempo completo. Por ello, no podrá causarse la pensión en situaciones de pluriempleo si se mantiene uno de los trabajos a tiempo completo; ni tampoco podrá causarse la pensión en situaciones de pluriactividad, si se pretende acceder a jubilación parcial en un Régimen, manteniendo el trabajo completo o la actividad en el otro.

EXTINCIÓN DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL:

La pensión de jubilación parcial se extinguirá por:

- a. Fallecimiento del pensionista.
- b. El reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- c. El reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, declarada incompatible.
- d. La extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél, en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de éstas.

4.3.5. REDUCCIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.

Existe la posibilidad de jubilarse antes de la edad legal de jubilación, en los siguientes casos:

1. Jubilación de grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre (como mineros, personal de vuelo de trabajos aéreos, etc):

La reducción de la edad mínima de jubilación es variable ya que depende de los coeficientes establecidos y del tiempo efectivamente trabajado en cada una de las categorías y especialidades profesionales. Se desarrollará un decreto en el que se aplicarán coeficientes reductores de la edad de jubilación, por cumplir las condiciones de mayor penosidad, peligrosidad y siniestralidad.

2. Jubilación de trabajadores que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento:

Se sigue un criterio similar al de la jubilación anterior.

En otro supuesto, el de trabajadores que acrediten un **grado de discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento**, la Ley 27/2011 introduce una novedad, y es que se anticipa la edad mínima de jubilación para estos trabajadores a los 56 años.

3. Jubilación especial a los 64 años:

Este tipo de jubilación desaparece con la reforma del sistema de pensiones.

Era una modalidad de jubilación para los trabajadores por cuenta ajena cuyas empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

4. Mujeres:

Las mujeres que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción podrán adelantar antes de los 67 años la edad de jubilación en 9 meses por cada hijo, con un máximo de 2 años, siempre que dispongan carrera de cotización suficiente para la jubilación. Además, se amplía a tres años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos.

4.3.6. INCENTIVOS A LA PROLONGACIÓN VOLUNTARIA DE LA VIDA LABORAL

Uno de los objetivos prioritarios de la reforma que lleva a cabo la Ley 27/2011 es hacer posible el alargamiento voluntario de la vida laboral y de las carreras de cotización de los trabajadores.

En este sentido, se establecen nuevos incentivos calculados por cada año adicional trabajado después de la edad en la que el trabajador pudiera acceder a la jubilación, 65 o 67 años según sus años de cotización:

- Para las carreras inferiores a 25 años, el coeficiente será del 2% anual a partir de los 67 años de edad.
- Para las carreras de cotización comprendidas entre 25 y 37 años, el incentivo a la extensión voluntaria de la vida laboral después de la edad de jubilación ordinaria será del 2,75% anual a partir de los 67 años de edad.
- El incentivo será del 4% anual para los trabajadores que tengan la carrera laboral completa a partir de los 65 ó 67 años de edad

4.3.7. ESPECIAL MENCIÓN AL SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI):

El Sistema de Seguridad Social, al entrar en vigor el 1 de enero de 1967, mantuvo vigentes algunas prestaciones de los anteriores Seguros Sociales, siempre que los beneficiarios no tuvieran derecho a ninguna pensión con cargo al Sistema; así, la disposición transitoria séptima de la LGSS prevé el reconocimiento de prestaciones del extinto Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez para quienes el 1 de enero de 1967, cualquiera que fuera su edad, tuviesen cubierto un periodo de cotización de 1.800 días al SOVI o acreditaran su afiliación al Retiro Obrero (un día es suficiente), y no tuvieran derecho a ninguna pensión a cargo de la Seguridad Social.

Los **requisitos** son:

- Tener cumplidos los 65 años de edad, siendo posible acceder a partir de los 60 años si el beneficiario acredita una incapacidad permanente total para la profesión habitual que no derive de causa profesional.
- Acreditar una cotización al SOVI de 1.800 días antes del 1 de enero de 1967, o bien la mera afiliación al Retiro Obrero; dicha cotización o afiliación debe ser acreditada por certificación de la Entidad competente de la Seguridad Social, no siendo posible, ante la ausencia de dicha acreditación, acceder a la prestación mediante la prueba de los trabajos efectuados en dichos periodos, aplicándose la denominada doctrina de compensación de culpas en caso de incumplimientos empresariales.
- No tener derecho a ninguna otra pensión en cualquier régimen de la Seguridad Social.

Su cuantía es fija y se determina por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Además, el reconocimiento del derecho a la pensión de vejez del SOVI es imprescriptible, y su extinción se producirá por el fallecimiento del beneficiario.

B) MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN

En relación con el artículo 41 de la Constitución, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, estableció las prestaciones no contributivas en el Sistema de la Seguridad Social, reconociéndose a todos los españoles residentes en territorio nacional y sin recursos económicos suficientes.

Aunque las normas reguladoras de las prestaciones no contributivas consideran exclusivamente para ser beneficiarios a los ciudadanos españoles, por aplicación de la vigente normativa de extranjería (LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en la redacción dada por la LO 8/2000, de 22 de diciembre) debemos entender incluidos a los nacionales de otros países con residencia legal en España.

La normativa reguladora se encuentra en:

- Los artículos 7.3, 136.2, 144 a 149 y 167 a 170 de la LGSS.
- El Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, que desarrolla la Ley 26/1990.
- El Real Decreto 118/1998, de 30 de enero, que modifica el Real Decreto 357/1991.
- El Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.
- Orden PRE/3113/2009, de 13 de noviembre, por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de

pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, sobre rentas o ingresos computables y su imputación (BOE del 20 de noviembre).

Hay tres tipos de prestaciones:

- Invalidez no contributiva
- Jubilación no contributiva
- Prestaciones familiares: por hijo o menor acogido a cargo, prestación económica de pago único por parto o adopción múltiple; y prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres discapacitadas.

Pese al establecimiento de estas prestaciones no contributivas nuestro Sistema de Seguridad Social no es un sistema universal para todos los ciudadanos, ya que la cobertura que otorga sólo alcanza a las prestaciones de invalidez, jubilación y prestaciones familiares.

Por otro lado, la vigente Ley Orgánica de Extranjería viene a determinar un mayor nivel de protección en materia de Seguridad Social a los ciudadanos extranjeros en España, que tendrá su repercusión en el nivel no contributivo de protección.

Respecto de su financiación, las prestaciones no contributivas se caracterizan por no venir de previas cotizaciones profesionales, sino de aportaciones del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social.

No obstante sus diferencias, tanto las contributivas como las no contributivas se configuran como pensiones públicas del Sistema de Seguridad Social.

A continuación, me centraré en el desarrollo de la prestación de jubilación no contributiva.

LA JUBILACIÓN NO CONTRIBUTIVA

No existe definición legal, pero podríamos conceptualizarla como aquella prestación que se otorga por la contingencia de vejez a aquellas personas que carezcan de rentas o ingresos suficientes y reúnan los requisitos para ser beneficiarios.

1. REQUISITOS:

Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad no contributiva, quienes:

- a) Hayan cumplido 65 años de edad.
- b) Carezcan de ingresos en cuantía superior a los límites establecidos.
- c) Residan legalmente en territorio español y lo hayan hecho durante 10 años entre la edad de 16 años y la edad de devengo de la pensión, de los cuales 2 deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación.

Se considerará que existen rentas o ingresos insuficientes cuando de los que disponga o se prevea vaya a disponer el interesado en cómputo anual, de enero a diciembre, sean inferiores a la cuantía, también en cómputo anual, de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social que se fijen en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para el año 2012, deben ser inferiores a 5.007,80 € anuales.

No obstante lo dispuesto anteriormente, cuando el solicitante carezca de rentas o ingresos suficientes, si convive con otras personas en una misma unidad económica, únicamente se

entenderá cumplido dicho requisito cuando la suma de las rentas o ingresos computables de todos los integrantes de aquella sea inferior al límite de acumulación de recursos, equivalente a la cuantía, en cómputo anual, de la pensión más el resultado de multiplicar el 70 por 100 de dicha cifra por el número de convivientes, menos uno.

Nº convivientes	Límite de ingresos (€/Año) *
2	8.513,26
3	12.018,72
4	15.524,18

(*) Durante 2012

Existirá unidad económica en todos los casos de conveniencia de un beneficiario con otras personas, sean o no beneficiarias, unidas con aquél por matrimonio o por lazos de parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado.

Cuando la convivencia, dentro de una misma unidad económica, se produzca entre el solicitante y sus descendientes o ascendientes consanguíneos o por adopción en primer grado, el límite de acumulación de recursos será equivalente a dos veces y media la cuantía que resulte de aplicar lo dispuesto en el primer párrafo.

Nº convivientes cuando es entre padre e hijos	Límite de ingresos (€/Año) *
2	21.283,15
3	30.046,80
4	38.810,45

(*) Durante 2012

Se consideran rentas o ingresos computables los bienes y derechos de que dispongan anualmente el beneficiario o la unidad económica de convivencia, derivados tanto del trabajo como del capital, así como cualesquiera otros sustitutivos de aquéllos.

2. CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN:

A) Un solo beneficiario:

La determina para cada ejercicio la LPGE.

B) Varios beneficiarios:

Cuando en la unidad de convivencia hay más de un beneficiario de prestaciones no contributivas el importe será el resultado de las siguientes operaciones:

Primero: al importe referido antes para un solo beneficiario se le sumará el 70 por 100 de la misma cuantía, tantas veces como beneficiarios haya menos uno.

Segundo: la cuantía de la pensión para cada uno será igual al cociente de dividir el resultado de la suma anterior entre el número de beneficiarios con derecho a pensión.

De las cuantías individuales resultantes de la aplicación de lo establecido anteriormente, calculadas en cómputo anual, se deducirán, en su caso, las rentas o ingresos anuales computables de que disponga cada beneficiario.

En los supuestos de convivencia del beneficiario o beneficiarios en una misma unidad económica con personas no beneficiarias, si la suma de los ingresos o rentas anuales de todos los componentes de la unidad económica, más los importes de la pensión o pensiones no contributivas calculadas conforme a lo dispuesto en los números anteriores, superase el límite de acumulación de recursos establecido, la pensión o pensiones se reducirán, para no sobrepasar dicho límite, disminuyéndose, en igual cuantía, cada una de las pensiones.

La cuantía mínima de la pensión a reconocer será, en cualquier caso, igual al 25 por 100 de la cuantía íntegra de la pensión, aunque el cálculo resultante hubiera dado un resultado inferior a dicho porcentaje.

La cuantía mensual a abonar a cada beneficiario se redondeará al múltiplo de diez más cercano por exceso.

Cuantías básicas durante el año 2012:

Cuantía	Anual	Mensual
Íntegra	5.007,80 €	357,70 €
Mínima 25%	1.251,95 €	89,43 €

Cuando dentro de una misma familia conviva más de un beneficiario de pensión no contributiva, la cuantía individual para cada uno de ellos es la siguiente:

Nº Beneficiarios	Anual	Mensual
2	4.256,63 €	304,05 €
3	4.006,24 €	286,16 €

El derecho a percibir la prestación se **extinguirá** por:

- a) Pérdida de la condición de residente legal o traslado de la residencia fuera del territorio español por tiempo superior al límite de 90 días consecutivos.
- b) Disponer de rentas o ingresos suficientes.
- c) Fallecimiento del beneficiario.

3. OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS:

Los perceptores de la pensión no contributiva de jubilación vendrán obligados a comunicar, en el plazo máximo de 30 días desde la fecha en que se produzca, cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia, recursos económicos propios o ajenos computables por razón de convivencia, y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o en la cuantía de aquella.

Cuando del incumplimiento de esta obligación se derive una percepción indebida de prestaciones del interesado, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la LGSS, deberá reintegrar las cantidades indebidamente percibidas, desde el primer día del mes siguiente a aquél en que hubiera variado la situación, cualquiera que sea el momento en que se detecte la variación, salvo que la acción para solicitar la devolución hubiera prescrito, por transcurso del plazo de 5 años.

Los beneficiarios deberán presentar una declaración de los ingresos o rentas computables de la respectiva unida económica de convivencia, referidos al año inmediatamente anterior, y al mismo tiempo declararán las posibles variaciones en los ingresos o rentas justificados, referidos al año en curso, a efectos de modificar, en su caso, la cuantía a abonar, según el importe vigente de la pensión.

La declaración deberá presentarse en el primer trimestre de cada año. Incumplida dicha obligación y previo requerimiento del Organismo gestor al beneficiario con la advertencia expresa de las consecuencias del incumplimiento, se procederá, como medida cautelar, a suspender el pago de la pensión.

4. INCOMPATIBILIDADES:

La condición de beneficiario de las modalidades no contributivas de las pensiones de la Seguridad Social es incompatible con la percepción de las pensiones asistenciales reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio, así como con la de los subsidios de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona establecidos en la Ley 13/1982, de 7 de abril, y regulados por Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero.

En tal supuesto deberá ejercitarse opción a favor de alguna de las prestaciones declaradas incompatibles.

Asimismo, la condición de pensionista de jubilación no contributiva por parte del hijo con minusvalía es incompatible con el derecho de los padres o de aquél, cuando sea huérfano absoluto, a percibir la asignación económica por hijo a cargo.

En tales supuestos deberá ejercerse la correspondiente opción que, en el caso de que los beneficiarios sean diferentes, deberá formularse previo acuerdo de ambos. A falta de acuerdo prevalecerá el derecho a la pensión de Seguridad Social de jubilación no contributiva.

5. GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN:

Le corresponde al Instituto Nacional de Mayores y Servicios Sociales, o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas a los que se les hubiesen transferido las funciones y servicios de aquél en su territorio.

6. COMPLEMENTO DE PENSIÓN A LOS TITULARES DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN NO CONTRIBUTIVA QUE RESIDAN EN UNA VIVIENDA ALQUILADA:

Anualmente la LPGE viene estableciendo un complemento de pensión dirigido a aquellos pensionistas de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que acrediten fehacientemente carecer de vivienda en propiedad y residir, como residencia habitual, en una vivienda alquilada por propietarios que no tengan con él relación de parentesco hasta el tercer grado. Igualmente, estableció que en el caso de unidades familiares en las que convivan varios perceptores de pensiones no contributivas sólo podrá percibir el complemento el titular del contrato de alquiler o, de ser varios, el primero de ellos.

El Real Decreto 1400/2007, de 29 de octubre, establece las normas para el reconocimiento del referido complemento.

7. DATOS ESTADÍSTICOS DE LA PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN:

Para concluir el análisis de la modalidad no contributiva de la pensión de jubilación, a continuación se muestra un cuadro en el que se reflejan los datos estadísticos registrados sobre dicha pensión:

PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN

Beneficiarios e importes de las nóminas ESPAÑA

Mes/Año	Pensiones (1)	Importes (€)	Pensión media (€)
2005	278.556	1.056.521.365,48	267,35
2006	274.266	1.082.941.167,54	278,11
2007	267.702	1.120.586.681,01	290,43
2008	262.960	1.147.960.868,04	307,71
2009	258.873	1.154.017.053,22	315,45
2010	254.989	1.169.985.060,79	320,59
2011	253.259	1.198.558.546,70	330,35
2012			
Enero	253.877	88.859.833,86	350,01
Febrero	253.231	85.806.215,91	338,85
Marzo	253.207	86.783.182,24	342,74
Abril	252.235	86.640.670,33	343,49
Mayo			
Junio (2)			
Julio			
Agosto			
Septiembre			
Octubre			
Noviembre (2)			
Diciembre			

1) Pensiones en vigor el primer día de cada mes

2) Junto a la mensualidad se abona una paga extra

FUENTE: Subdirección General de Gestión del Insserso. Área de Prestaciones Económicas

5. CONCLUSIONES Y REFLEXION FINAL.

El objetivo principal de este trabajo era el análisis de la configuración de la protección por jubilación que otorga nuestro Sistema de la Seguridad Social.

Para ello, ha sido necesario dar un repaso a las características de dicho Sistema de la Seguridad Social y, más en concreto, del sistema de pensiones. Y llegados a este punto, me encontré con los problemas y desafíos a los que se enfrenta este sistema de pensiones de cara al futuro.

Como se ha visto, la solución de estos problemas puede enfocarse de distintas maneras. La alternativa utilizada por el Gobierno español ha sido el retraso en la edad de jubilación.

Desde mi punto de vista, esta modificación es un error. Creo que el cambio que debiera ocurrir es la flexibilización de la edad de jubilación, permitiendo que aquellas personas (la mayoría profesionales) que desearan jubilarse más tarde pudieran hacerlo. Estoy completamente de acuerdo con el profesor **Luis Recuenco**, profesor Ciencias Políticas y Sociales de la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona cuando dice que “un Estado posee muchas herramientas para hacer viable un sistema de pensiones sin perjudicar a los grupos más vulnerables. Es posible incrementar la edad media de jubilación reduciendo las prejubilaciones que se dan en muchas grandes empresas. Se pueden ofrecer mayores incentivos para que los trabajadores más cualificados, con mejor estado de salud y con cotizaciones elevadas, permanezcan más tiempo en el mercado laboral”.

Las investigaciones económicas y sociológicas muestran que la variable más importante a la hora de explicar la jubilación anticipada es el empeoramiento de la salud. Hacer trabajar hasta los 67 años

a personas con ocupaciones como albañiles, electricistas, fontaneros o mujeres de la limpieza es ciencia ficción. Dado que por su mal estado de salud no alcanzarían los 67 años, se les aplicarían penalizaciones por jubilación anticipada, por lo que verían reducidas sus pensiones y muchos acabarían en situación de pobreza. **Peter Diamond**, economista del MIT, quizás el mayor experto sobre pensiones, considera que retrasar la edad de jubilación legal para determinados grupos sociales es claramente una forma de reducirles sus pensiones futuras.

Vicenç Navarro en su publicación llamada 'Falsedades sobre las pensiones' en el periódico digital *Público*, dice que "el retraso obligatorio de la edad de jubilación se basa en varios supuestos que son erróneos. Por ejemplo, se ha argumentado frecuentemente, por parte de aquellos autores que favorecen tal retraso, que, puesto que la población vive ahora muchos más años que antes, está también en condiciones de poder trabajar durante más tiempo. Un segundo error que se hace es suponer que, puesto que la población vive más años, tal población puede continuar trabajando después de los 65 años, con la misma capacidad y vitalidad de trabajo que tiene a los 65. Se asume, pues, que al vivir más años la edad de envejecimiento también se retrasa".

Eileen Crimmins y Hiram Beltrán-Sánchez, investigadores del Centro de Geriátrica de la Universidad del Sur de California, han publicado recientemente el artículo "Mortality and Morbidity Trends: Is there compression of Morbidity?" ("Tendencias de mortalidad y morbilidad: ¿existe una reducción de la morbilidad?") en la revista *Journal of Gerontology* (2010) que analiza la evolución de los años de vida saludable (es decir, vida sin enfermedades) que tiene la población en EEUU. Tomando aquel indicador –años de vida sanos–, resulta que tal número ha disminuido en EEUU desde 1998. **Se vive más años, pero menos años con salud.** Todos estos datos muestran que hemos podido retrasar el año en que nos morimos, pero no necesariamente retrasar ni la edad de envejecimiento ni la cantidad de enfermedades que tenemos. Se ha mejorado el diagnóstico de las enfermedades y la supervivencia de los enfermos, pero no hemos reducido o eliminado tales enfermedades crónicas. Pero lo que es incluso más preocupante es que existe un gradiente de cronicidad según la clase social del individuo, de manera que las limitaciones de movilidad y salud son más acentuadas en las clases populares que en las clases de renta alta (que son las que tienen mayor influencia política y mediática en nuestras sociedades).

En definitiva, creo que la jubilación debe ser, a partir de 65 años, voluntaria, garantizando un retiro digno. Sectores amplios de la población anciana pueden ofrecer gran rendimiento y su exclusión del mercado de trabajo es, además de una enorme ineficiencia económica, una carga a la Seguridad Social, pues pasan de ser cotizantes a beneficiarios en un momento en que pueden (y desean) continuar siendo cotizantes.

Sí que deben cambiar cosas en el sistema de pensiones, pero no creo que la decisión de retrasar la edad de jubilación a los 67 años sea la más acertada. En mi opinión, deberían hacerse modificaciones de otro tipo, tales como:

➤ **Las prejubilaciones:** la gran mayoría de prejubilaciones en España son obligatorias, es decir, los trabajadores no se jubilan voluntariamente, sino que se les prejubila, lo cual ocurre con la complicidad y participación del Estado. Esta práctica generalizada daña al prejubilado, pues la pensión que recibe es menor de lo que recibiría si se le permitiera jubilarse a la edad de 65 años. Daña también a la Seguridad Social, pues esta deja de percibir el nivel de cotización que recibiría en caso de que no hubiera tal prejubilación. Y perjudica en gran manera a la economía del país, pues el producto nacional que deja de producirse por aquellos trabajadores equivale a un 5% del PIB, una cifra más que respetable, consecuencia del excesivo número de trabajadores que dejan de trabajar

debido a la prejubilación forzosa. El trabajo supone creación de riqueza y pago de impuestos. De ahí que la sociedad pierda cuando trabajadores hábiles dejan de trabajar como consecuencia de la prejubilación.

➤ **El buen empleo:** me refiero a intervenciones encaminadas a facilitar la producción de buen empleo, facilitando la educación y formación de los jóvenes, para garantizar una mayor calidad de conocimientos, mayores capacidades resolutorias de la población y, por lo tanto, mayor productividad, mejores salarios y mayores cotizaciones sociales e impuestos. Ello requeriría un mayor intervencionismo público en la educación, en la formación laboral y en la producción de empleo.

➤ Facilitar el **mantenimiento del trabajador** en edad de prejubilación en sus puestos de trabajo, ofreciendo ayudas públicas en formación y reciclaje profesional y mantenimiento de sus puestos de trabajo.

➤ **Reforma fiscal:** haciéndola más progresista y eliminando el fraude fiscal, aumentando los recursos públicos que debieran absorber los costes de la jubilación de algunos colectivos, como los hoy beneficiarios de pensiones no contributivas. En este aspecto, las cotizaciones sociales debieran complementarse con fondos públicos (en otros países, como Dinamarca, la mayoría de fondos son públicos, procedentes de los impuestos generales).

Estas son algunas de las opciones que, desde mi punto de vista, podrían hacer viable y sostenible el sistema de pensiones en España; pero, como ya se ha mencionado en alguna ocasión en este trabajo, es muy complicado hacer proyecciones exactas de los cambios, ya sean demográficos o económicos, que se pueden producir en el futuro. Por ello, debemos esperar a que el tiempo nos confirme si la decisión de retrasar la edad de jubilación ha sido un error o no; y en caso de que lo haya sido, confiaremos en que los Estados sepan dar nuevas y más apropiadas soluciones al problema de la sostenibilidad del Sistema de pensiones.

Referencias Bibliográficas:

- Benavides Vico, A. (2011). *Guía de las prestaciones de la Seguridad Social*. Valladolid: Lex Nova.
- Carrillo Márquez, D. (2008). *Protección social de los mayores: la jubilación. Puntos críticos*. Universidad Pontificia Comillas de Madrid
- Consultas en la página web de la Seguridad Social: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/index.htm
- Consultas en la página web del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO): http://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/pnc_jubilacion/index.htm
- Guillén Estany, M. (2010). *Hacia la solvencia del sistema de pensiones tras los nuevos retos: envejecimiento y desempleo. Líneas de actuación y calendario de aplicación*. Universidad de Barcelona.
- Jiménez-Ridruejo Ayuso, Z. (2007). *La Sostenibilidad Del Sistema De Pensiones En España: Envejecimiento, Inmigración Y Productividad*. Universidad de Valladolid.
- Navarro, V. (13 de enero de 2011). *Diario Público*. Consultado el 16 de mayo de 2012, <http://blogs.publico.es/dominiopublico/2917/falsedades-sobre-las-pensiones/>
- Navarro, V. (29 de enero de 2010). *Blog Vicenç Navarro*. Consultado el 14 de mayo de 2012, <http://www.vnavarro.org/?p=3839>
- Recuenco, L. (5 de febrero de 2010). *Retrasar la edad de jubilación*. Periódico La Vanguardia.
- Torres López, J. (1996). *Pensiones públicas, ¿y mañana qué?*. Barcelona: Editorial Ariel.

Legislación:

- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Acuerdo Social y Económico de 2 de febrero de 2011 '*Para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones*'.

