



---

**Universidad de Valladolid**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA  
COMUNICACIÓN**

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**HACIA DONDE VA EL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL  
LA ÚLTIMA REFORMA**

**NOVEDADES INTRODUCIDAS**

**Por la Ley 27/2011 de 1 de Agosto y  
el Real Decreto-ley de 5/2013 de 15 de Marzo.**

Presentado por Fausto Contreras González

Tutorizado por María del Mar Maira Vidal

Segovia, 17 de Junio de 2015

## ÍNDICE

### CAPÍTULO 1

<b>1.1 INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3-5</b>
<b>1.2 BREVE HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....</b>	<b>5-12</b>
<b>1.3 PRINCIPALES NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA LEY 27/2011 DE 1 DE AGOSTO Y EL REAL DECRETO-LEY DE 5/2013 DE 15 DE MARZO.....</b>	<b>13-17</b>

### CAPÍTULO 2

<b>2. ANÁLISIS Y REFLEXIONES SOBRE LA REFORMA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.....</b>	<b>18-33</b>
---	--------------

### CAPÍTULO 3

#### PERSPECTIVA CONCEPTUAL

<b>3.1 JUBILACIÓN ORDINARIA.....</b>	<b>34-35</b>
<b>3.2 TRABAJADORES EN ALTA.....</b>	<b>35</b>
<b>3.3 TRABAJADORES EN SITUACIÓN ASIMILADA A LA DE ALTA.....</b>	<b>35</b>
<b>3.4 SITUACIONES DE NO ALTA.....</b>	<b>35-36</b>
<b>3.5 EFECTOS ECONÓMICOS.....</b>	<b>36</b>
<b>3.6 BASE REGULADORA.....</b>	<b>36-37</b>
<b>3.7 CUANTÍA DE LA PENSIÓN.....</b>	<b>37-38</b>
<b>3.8 JUBILACIÓN ANTICIPADA.....</b>	<b>38</b>
<b>3.9 JUBILACIÓN ANTICIPADA POR VOLUNTAD INTERESADO.....</b>	<b>40-41</b>
<b>3.10 JUBILACIÓN ANTICIPADA MUTUALISTAS A 1967.....</b>	<b>41-42</b>
<b>3.11 JUBILACIÓN PARCIAL.....</b>	<b>42-44</b>
<b>3.12 PENSIONES EN CONCURRENCIA CON OTRAS PENSIONES.....</b>	<b>44-46</b>
<b>3.13 COMPLEMENTOS A MÍNIMOS.....</b>	<b>46-47</b>
<b>3.14 LÍMITE MÁXIMO.....</b>	<b>47-49</b>
<b>3.15 NORMAS TRANSITORIAS SOBRE JUBILACIÓN.....</b>	<b>49-50</b>

### ANEXO I

<b>EDAD DE JUBILACIÓN EN EL PERIODO TRANSITORIO .....</b>	<b>51</b>
---	-----------

### ANEXO II

<b>LOS DISTINTOS TIPOS DE JUBILACIÓN CON LA LEY 27/2011.....</b>	<b>52</b>
--	-----------

<b>GLOSARIO.....</b>	<b>53-55</b>
<b>LEGISLACIÓN.....</b>	<b>56</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>57</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA Y CITAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>58-61</b>

## 1.1 INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objeto el estudio de las diferentes modalidades de jubilación existentes en la actualidad, los requisitos necesarios para el acceso y la forma de calcular la cuantía de la prestación, junto con las novedades que les afectan introducidas por la nueva regulación del Régimen General.

Por otro lado también pretende ofrecer una síntesis, para hacer más comprensibles, las modificaciones llevadas a cabo por la Ley 27/2011 de 1 de Agosto y el Real Decreto-ley de 5/2013 de 15 de Marzo.

Finalmente, y partiendo de esta realidad, poder realizar una serie de reflexiones encaminadas a una mayor implicación por parte de todos. En último término, el objetivo es alcanzar un conocimiento más amplio de nuestros derechos y obligaciones.

Para poder comprender bien el concepto y tener una definición completa y correcta, de la palabra Jubilación en el diccionario de la Real Academia se contemplan tres acepciones:

"Acción y efecto de jubilar o jubilarse.

Pensión que recibe quien se ha jubilado.

Viva alegría, júbilo"<sup>1</sup>

Entendemos por jubilación la prestación económica, que se concede al trabajador cuando cesa en el trabajo. Su finalidad es sustituir a los ingresos que no tiene, por el cese en la actividad laboral.

Desde que comenzó esta crisis, en el año 2008, para los trabajadores mayores de 55 años, que encuentran dificultades a la hora de encontrar trabajo, la principal preocupación, era saber cuándo se podrán jubilar, la forma de hacerlo y de cuánto dinero dispondrán para hacer frente a sus gastos.

Lo que en su momento era alegría ó júbilo por llegar a esta edad, ahora se había convertido en una preocupación; del mismo modo, esta situación, se convertía en alivio, al comprobar que tenía una serie de derechos conseguidos a lo largo de su vida, con su

---

<sup>1</sup> <http://lema.rae.es/drae/?val=jubilación>.

propio esfuerzo, reconocido por los distintos gobiernos, los pactos con los sindicatos, y con los agentes Sociales, que le garantizaban unos ingresos para el resto de su vida.

En estos años pasados, la gran mayoría de los jubilados estaba muy conforme con lo que le había quedado de su pensión, ya que en muchas ocasiones, el importe de su pensión es muy similar a lo que cobraba cuando estaba activo.

Esta realidad, se está viendo truncada, por una serie de cambios sociodemográficos, y por la situación laboral actual de desempleo, reducción de jornada, trabajo temporal y en definitiva menos ingresos de cotizaciones; lo que supone un reto para la Seguridad Social agravado por los siguientes motivos:

**A. Envejecimiento de la población:** La disminución de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida, según el Instituto Nacional de Estadística para el año 2049 de cada diez personas en edad de trabajar, casi nueve estarán comprendidas en edad de no realizar ningún tipo de cotización. Asimismo dentro de 40 años se duplicará la población mayor de 64 años pasando a representar el 31,9% del total de la población<sup>2</sup>.

De continuar esta tendencia, dentro de unos años será mayor el número de pensionistas que el número de trabajadores en activo. Además el aumento de la esperanza de vida supone estar cobrando más años la pensión de jubilación. Se ha pasado de una esperanza de vida tras la jubilación de entre tres y cinco años, a veinticinco ó treinta años.

**B. Las tendencias del mercado de trabajo:** El periodo de actividad laboral ha disminuido de manera progresiva, se empieza más tarde y se acaba antes. La incorporación de los jóvenes al mercado laboral cada vez es más tardía por el aumento de los años de formación, desempleo, el trabajo en la economía sumergida, la temporalidad, lo que implica un retraso considerable en relación a las anteriores generaciones. La media de edad a la que las personas acceden a la pensión de jubilación es menor a la edad ordinaria de 65 años, motivado por las jubilaciones anticipadas como consecuencia de la situación laboral, expedientes de regulación de empresas (E.R.E.) y

---

<sup>2</sup> Vid. <http://www.ine.es/prensa/np587.pdf>

sobre todo por los derechos adquiridos en convenios colectivos con cláusulas favorables a los trabajadores<sup>3</sup>.

En conclusión, este trabajo quiere desenmarañar los cambios y modificaciones del sistema de pensiones sin perder de vista en la situación actual en qué nos encontramos, que define las preocupaciones y limita las soluciones. Por lo tanto se trata de una fotografía que eventos futuros pueden desactualizar. Para este fin, se han consultado multitud de estudios, artículos y demás documentación. Muchos de los fragmentos del presente trabajo, recogen textualmente lo que los autores manifestaron, queriendo evitar errores de interpretación.

## **1.2 BREVE HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA**

La protección de la jubilación es algo relativamente reciente, fue en el siglo XX cuando se establece su cobertura como contingencia específica. En concreto, en España fue en 1908 con el Gobierno de Don Antonio Maura y siendo Presidente Eduardo Dato, se creó el Instituto Nacional de Previsión, y en 1921 se reguló el retiro obrero, que es el origen de nuestro sistema público de pensiones que se ha ido modificando y perfeccionando hasta la situación que conocemos en la actualidad.

De hecho, la Ley de Accidentes de Trabajo creó el primer seguro social en España, y es cuando aparece la cobertura de la vejez como contingencia específica. No obstante podemos distinguir las siguientes etapas:

Etapa de definición de prestaciones (1900-1963)

De este período destaca el Seguro Obligatorio de Trabajo de 1900, después en 1919 el Retiro Obrero Obligatorio, la protección se reconocía exclusivamente a quienes tenían trabajo asalariado. Posteriormente surge un conjunto de seguros, como el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), sus prestaciones fueron insuficientes, para paliar estas necesidades, y se creó en Mutualismo Laboral.

Etapa de configuración normativa (1963-1976)

---

<sup>3</sup> Empresas afectadas por la disposición final 12ª de la Ley 27/2011 La disposición final 12ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Se constituye en 1963 la Ley de Bases de la Seguridad Social, que pretendían la implantación de un modelo único de protección social. En 1966 con la Ley de Seguridad Social, se aprueban las bases de un sistema que trata de cubrir a toda la población y regular todas las prestaciones. Con posterioridad la Ley 24/1972 y el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1974, pretendían igualar las bases de cotización a los salarios. No se consiguió el equilibrio financiero.

Eta de consolidación hacia el Estado de Bienestar (desde 1977-1978 hasta hoy)

Con la Constitución de 1978 se dio un paso clave encaminado a la mejora de la salud de la población; al reconocer ésta en su artículo 43, el derecho a su protección, encomendando para ello a los poderes públicos, la organización y tutela de la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. En esta etapa se configura el Estado del bienestar y con el Real Decreto Ley 36/1978 se concentraron todas las gestiones, en función de lo acordado en los Pactos de Toledo. Y se instauró un mecanismo de participación de los agentes sociales. A pesar de todas estas reformas, y como consecuencia de los elevados índices de inflación de los años 80, se presentan una serie de problemas que hacen peligrar su viabilidad, unido a una falta de cobertura social, el fraude en las pensiones de invalidez, y sobre todo las deficiencias de gestión, de la reforma del año 1978.

La ampliación progresiva de cobertura sanitaria se impulsó con la Ley General de Sanidad de 1986, que planteaba la universalización progresiva de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Entendiendo, como universalización, la extensión de la acción protectora sanitaria igual para todos los ciudadanos con financiación pública.

Evolución del sistema de pensiones en España:

Nuestro sistema se financia a través de un sistema de reparto, es decir, cada año los ingresos derivados de las cotizaciones sociales, junto a las aportaciones del Estado, sirven para pagar las pensiones de ese mismo año. Podemos decir que el sistema público de pensiones español se basa en una solidaridad intergeneracional, los trabajadores actuales esperan que, cuando se retiren, sus pensiones sean pagadas por los trabajadores futuros, al igual que ellos lo están haciendo con los jubilados actuales.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> <http://www.instituto-aviva-de-ahorro-y-pensiones.es/recursos/a.pdf/saber-mas/biblioteca/aviva-tu-jubilacion-paso-a-paso.pdf>

En las últimas décadas el sistema de pensiones español ha sufrido diversas reformas; debidas, en su mayoría, a los cambios socioeconómicos y políticos, adaptándose a las necesidades de la realidad económica y social de España llegando a responder a necesidades europeas.

Las leyes más importantes de estos años fueron:

a) Ley 26/1985 de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y la acción protectora de la Seguridad Social.

Esta reforma urgente tuvo su origen en las elevadas tasas de paro<sup>5</sup> y la crisis existente en los años ochenta.

La principal modificación se recoge en la exposición de motivos: “reforzamiento del carácter profesional, contributivo y proporcional de las pensiones de jubilación e invalidez; correlativa mejora de la protección no contributiva; mejora de la eficacia protectora por la reordenación de recursos, y racionalización de la estructura del sistema”.

Para corregir estos desequilibrios, la presente ley, aumenta el número de años cotizados para causar derecho a la pensión de jubilación que pasa de 10 a 15 años; se modifica, también, el número de años que se tiene para el cómputo de la base reguladora, y así para el cálculo de la cuantía se amplía de los 2 a los 8 años.

b) Ley 24/1997 de consolidación y racionalización del sistema de seguridad social. Se llevaban a efecto las medidas y propuestas del Pacto de Toledo, aprobado el 30 de marzo de 1995 y por el Pleno del Congreso de los Diputados, el 6 de abril.

Según publicó Cesar Molinas en Febrero de 2011, "el Pacto nació con el objetivo implícito de alejar el debate sobre las pensiones públicas del fragor político cotidiano y de las crispaciones generadas por las contiendas electorales. Desde esta perspectiva el Pacto de Toledo ha sido un gran éxito".<sup>6</sup> (Molinas, 2011).

---

<sup>5</sup> <http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana?sector=Tasa+de+paro+%28EPA%29&sc=EPA-&anio=1985>; [http://elpais.com/diario/1986/01/18/economia/506386816\\_850215.html](http://elpais.com/diario/1986/01/18/economia/506386816_850215.html) "El número de parados inscritos en las oficinas de empleo era, a 31 de diciembre del pasado año, de 2.731.50, lo que sitúa la tasa de desempleo en el 20,58% de la población activa

<sup>6</sup> <http://nadaesgratis.es/rubio-ramirez/el-pacto-de-toledo-y-la-reforma-de-las-pensiones>.

El tratamiento de las pensiones como arma arrojadiza en el debate electoral televisado entre Felipe González y José M<sup>a</sup> Aznar previo a las elecciones de 1993, fue la causa más inmediata del Pacto de Toledo.

Con fecha 15 de febrero de 1994, el Congreso de los Diputados aprobó la Proposición no de Ley, a propuesta del Grupo Parlamentario de CIU, y en el seno de la Comisión de Presupuestos, se creó una comisión, con la finalidad de analizar los problemas de la Seguridad Social, y así poder garantizar su viabilidad en el futuro.

La Comisión de Presupuestos alcanzó un año después un acuerdo sobre el informe emitido por la ponencia, denominado 'Pacto de Toledo' por el lugar donde fue elaborado, que fue ratificado más tarde por el Pleno del Congreso. El Pacto significó un firme compromiso de todos los grupos parlamentarios con el sistema público de pensiones de la Seguridad Social.

El texto aprobado hacía quince recomendaciones con el objetivo de reducir de forma gradual las cargas sociales, fueron las siguientes:

1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación. Las prestaciones contributivas se financiarán con las cotizaciones, y las no contributivas con cargo a la Seguridad Social.
2. Constitución de reservas. Con los excedentes, que pudiera haber, se creará un fondo de equilibrio.
3. Mejora de las bases. Las bases de cotización, deberán coincidir con los salarios reales.
4. Financiación de los regímenes especiales. Modificar las aportaciones contributivas, si se quiere tener la misma igualdad protectora.
5. Mejora de los mecanismos de recaudación y lucha contra la economía irregular. Se mejorará el sistema de recaudación, para evitar la morosidad, y luchar para que aflore el empleo y la economía sumergida.
6. Simplificación e integración de regímenes especiales. Se reducirán los regímenes actuales, para conseguir la homogeneización de las pensiones.
7. Integración de la gestión. Se unificarán las tareas de afiliación, recaudación y gestión de las prestaciones.
8. Evolución de las cotizaciones. Las cotizaciones sociales se reducirán, siempre que no suponga un desequilibrio de las cuentas públicas.



9. Sobre la equidad y el carácter contributivo del sistema. Las prestaciones deberán guardar proporción con la cotización realizada.
10. Edad de jubilación. Deberá ser flexible, se facilitará la prolongación voluntaria, y las jubilaciones anticipadas estarán ligadas a los contratos de relevo.
11. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones. Para poder mantener el poder adquisitivo de las pensiones se revalorizarán de acuerdo con el índice de precios al consumo. IPC.
12. Reforzamiento del principio de solidaridad. Se reforzarán las pensiones de orfandad y viudedad, ampliando importe y aumentando la edad para seguir teniendo derecho a la orfandad.
13. Mejora de la gestión. El fraude deberá ser controlado, haciendo especial incidencia en las incapacidades.
14. Sistema complementario. Se fomentará el ahorro, con incentivos fiscales.
15. Análisis y seguimiento de la evolución del sistema. Se propone que el Congreso de los Diputados cada cinco años cree un ponencia, para que realice un seguimiento; y de ello se informará a los agentes sociales.

Todas estas recomendaciones serán el origen de las futuras reformas.

Una de las principales modificaciones de la Ley 24/1997 es la ampliación del periodo de cómputo para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación, que pasa de 8 a 15 años; se exigen dos años cotizados dentro de los últimos 15 años, y para obtener el 100% de la cuantía, se tendrá que haber cotizado 35 años.

c) Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

La principal medida que establece esta ley es la prolongación de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, fue tomada en el Pacto de Toledo, que se firmó en el año 2001 en el que se incluían una serie de medidas para dar flexibilidad a la edad de jubilación.

Los siguientes Reales Decretos que desarrollan esta ley, incluyen una serie de medidas para dotar de flexibilidad a la edad de jubilación; de tal manera que el acceso a la misma se pueda producir de forma gradual y progresiva.

Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, que desarrolla determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

d) La Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, podemos destacar: dentro del contenido de esta ley, debe destacarse su disposición adicional tercera en la que se establece que el Gobierno presentará a las Cortes Generales un Informe anual sobre la evolución y composición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Dicho Informe ha sido evaluado específicamente, todos los años, por la Comisión no Permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, previa comparecencia del Secretario de Estado de la Seguridad Social.

e) Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social En 2003 se renueva el pacto de Toledo, y en el marco de sus recomendaciones se firma en 2006 el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social:

En 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, a su vez, trae causa de la Declaración para el Diálogo Social firmada por los mismos interlocutores el 8 de julio de 2004, se incluyen una serie de compromisos que implican modificaciones en normas con rango de Ley<sup>7</sup>.(BOE, 2007, p.1)

Se modifican, los requisitos para tener derecho a la jubilación, que se deberán acreditar 15 años de cotización efectiva para causar derecho a ella. Se modifican, también, los compromisos relativos a acción protectora de incapacidad temporal, incapacidad permanente, jubilación y supervivencia. Con respecto a la modalidad de jubilación parcial se supedita el acceso a la misma, como regla general, al cumplimiento de 61 años de edad, a que el trabajador tenga una antigüedad de 6 años en la empresa y a que acredite un período de cotización de 30 años.

---

<sup>7</sup> Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Y por último, la Ley 27/2011 de 1 de Agosto y el Real Decreto-ley de 5/2013 de 15 de Marzo, de acuerdo con el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, elaborado por la Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo, se aprobó en enero de 2011 en el Congreso de los Diputados <sup>8</sup>. La comisión formuló 21 recomendaciones para garantizar la sostenibilidad y viabilidad futura de nuestro sistema de pensiones y que han servido de base para el desarrollo de esta ley, que son las siguientes:

1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación: las cotizaciones darán cobertura a las prestaciones contributivas. Todas las demás coberturas con cargo al Estado.
2. Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones: Se revalorizan las pensiones en función del IPC.
3. Fondo de reserva: Los excedentes se dotarán al Fondo de Reserva.
4. Financiación, simplificación e integración de regímenes especiales: unificar todos los regímenes existentes, aproximando las bases de cotización.
5. Adecuación de las bases y periodos de cotización: Las bases deberían recoger todas las prestaciones reales, y así las prestaciones se mejorarán.
6. Incentivos al empleo: Fomentar la contratación de los colectivos con menos posibilidad de encontrar empleo.
7. Modernización e información al ciudadano: Hacer más comprensible toda la información de nominas y concienciar al cotizante la importancia de ello.
8. Gestión del sistema: Unificar todas las prestaciones de la Seguridad Social y los sistemas asistenciales autonómicos.
9. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales. Mayor control y eficacia.
10. Lucha contra el fraude: Cruce de datos de todas las base de datos que tienen las administraciones, haciendo un seguimiento de las incapacidades.
11. Contributividad: Modificar el periodo de cálculo para la cuantificación de la pensión.

---

<sup>8</sup> [http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D\\_513.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D_513.PDF)

12. Edad de jubilación: Unificar todos los requisitos de edad, y utilizar la jubilación anticipada únicamente como una medida de regulación de empleo.
13. Prestaciones de viudedad y orfandad: Estas pensiones deberán llegar a garantizar el importe de la pensión que le hubiera correspondido al cotizante.
14. Tratamiento fiscal. Se armonizarán los criterios para evitar discriminación, haciendo especial incidencia en las pensiones de invalidez y en las pensiones de viudedad.
15. Reforzamiento del principio de solidaridad. Solidaridad y garantía de suficiencia: Mantener las cuantías mínimas para las diferentes modalidades de pensión y mejorar la cobertura de las prestaciones y adaptar aquellas que han perdido eficacia.
16. Sistemas complementarios: Incentivar el ahorro como medida de protección, mejorando su fiscalidad.
17. Mujer y protección social: Avanzar en las políticas de igualdad y buscar criterio de reparto de las cotizaciones.
18. Discapacidad: Incrementar ayudas para la contratación y su acción protectora.
19. Inmigración: Valorar su contribución y sobre todo su integración, y hacer seguimiento de los convenios internacionales.
20. Control parlamentario y tratamiento presupuestario de los recursos de la Seguridad Social. Se establecerá un control por parte de las Cortes Generales de las actuaciones del control del fraude. Asimismo un seguimiento del Fondo de Reserva.
21. Seguimiento, evaluación y Reforma del pacto de Toledo. Se encomendó al Congreso de los Diputados, que al menos cada cinco años, hará un seguimiento del grado de cumplimiento de las recomendaciones.

En el marco de estas recomendaciones, en febrero de 2011, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron el Acuerdo Social y Económico para el Crecimiento, el Empleo y la Garantía de las Pensiones, con el objetivo de mantener la estabilidad financiera del sistema de seguridad social y garantizar su sostenibilidad económica y viabilidad futura.

### **1.3 PRINCIPALES NOVEDADES-Introducidas Por la Ley 27/2011 de 1 de Agosto y el Real Decreto-ley de 5/2013 de 15 de Marzo.**

La reforma de la Seguridad Social, fue aprobada, con la firma del Acuerdo Social y Económico, por los sindicatos, empresarios y Gobierno. Se trata de una reforma, como todas las que se han realizado desde 1995, basada en la negociación y el acuerdo con los agentes sociales en el marco del Pacto de Toledo y, por tanto, diseñada en base al equilibrio entre ajustes que garanticen la sostenibilidad del sistema, medidas de reconocimiento y estímulo a una mayor cotización por parte de los colectivos que lo hacen de manera insuficiente y la mejora de la protección social de las situaciones que más lo precisan<sup>9</sup>.

Los Estados miembros de la Unión Europea, están realizando, en los últimos años, importantes cambios en materia de Seguridad Social, adaptándolos a la realidad actual, intentando que sean seguros y sostenibles; podemos decir que van encaminadas en los siguientes aspectos<sup>10</sup>:

- Ampliación del periodo de cálculo de las pensiones: El resultado son pensiones menos generosas al tener en cuenta las cotizaciones de toda la vida laboral y no solo de los mejores años de la vida laboral<sup>11</sup>.
- Fomentar la prolongación de la vida laboral: Se está aumentando la edad legal de jubilación y además se plantean incentivos para aquellos que continúen trabajando más allá de la edad ordinaria.
- Restricción de las jubilaciones anticipadas: Suponen un elevado coste para los sistemas de pensiones, en el momento en que se acorta la vida laboral y se alarga la vida como pensionista, hay menos cotizaciones y mayor gasto en pensiones.
- Reforzamiento de los sistemas complementarios de pensiones: Se está fomentado el uso de los planes de pensiones privados.

---

<sup>9</sup> Guía Práctica Para Sindicalistas la reforma de pensiones: Garantía del sistema público

<sup>10</sup> Vid. Informe de evaluación y reforma del pacto de Toledo, pág. 35, disponible en [http://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153\\_000001\\_0000.pdf](http://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153_000001_0000.pdf)

<sup>11</sup> Vid. López Cumbre L., La regulación de la jubilación en los países de nuestro entorno, CEMICAL Boletín no 37, 2011. Disponible en [http://cemical.diba.cat/es/boletin/ficheros/Boletin\\_37\\_ext/num37\\_mayo2011.pdf](http://cemical.diba.cat/es/boletin/ficheros/Boletin_37_ext/num37_mayo2011.pdf)

- Dimensión de género en materia de pensiones: Dentro de otro grupo de reformas se ha podido comprobar que las mujeres, con sueldos más bajos, contratos a tiempo parcial y mayor temporalidad, motivados por las cargas familiares, tendrán luego incidencia en pensiones más bajas. Una de las medidas actuales que ha tomado el Consejo de Ministros del día 14 de Mayo de 2015 ha sido el Plan Integral de Apoyo a la Familia, que integrará todas las políticas y acciones orientadas a las familias en el período 2015-2017, será ampliado en el capítulo 2.

Quizá de los aspectos anteriormente mencionados el de mayor impacto sea el de la prolongación de la vida laboral. Países de nuestro entorno como Alemania, Dinamarca, Reino Unido, Países Bajos e Irlanda ya están introduciendo un retraso obligatorio de la edad de jubilación hasta los 67 años<sup>12</sup>.

La Reforma se basa en el equilibrio entre ajustes y mejoras en la protección social. Por cada ajuste que contiene, existen mejoras en otros ámbitos a modo de compensación y equilibrio. Y, del mismo modo, cada uno de los ajustes está diseñado de forma que reparte los esfuerzos de forma equitativa entre las diferentes generaciones, así como entre trabajadores, empresarios y autónomos; exigiendo mayor esfuerzo a quien lo hacía en menor medida hasta ahora y reconociendo especialmente el esfuerzo de cotización de las personas con más años de cotización que no se ven afectadas por las principales medidas de actuación sobre el gasto en pensiones<sup>13</sup>.

Se establecen diferentes edades de jubilación ordinaria. Se mantiene la edad de jubilación a los 65 años para aquellos trabajadores con carrera laboral completa, es decir cuando tengan 38 años y 6 meses cotizados. Y entre la edad de 65 y 67 años se considerará edad ordinaria de jubilación aquella en la que se alcance la citada carrera laboral completa (38 años y 6 meses). Para aquellos trabajadores con carreras de cotización inferiores, la edad ordinaria de jubilación será de 67 años.

El efecto final de la ampliación del periodo de cálculo sobre la expectativa futura de pensión es diverso, según la evolución que haya tenido el salario de cada trabajador.

---

<sup>12</sup> Vid. López Cumbre L., La regulación de la jubilación en los países de nuestro entorno, CEMICAL Boletín no 37, 2011. Disponible en [http://cemical.diba.cat/es/boletin/ficheros/Boletin\\_37\\_ext/num37\\_mayo2011.pdf](http://cemical.diba.cat/es/boletin/ficheros/Boletin_37_ext/num37_mayo2011.pdf)

<sup>13</sup> Guía Práctica Para Sindicalistas la reforma de pensiones: Garantía del sistema público Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.

Podemos decir que es una medida neutra (la pensión ni mejora ni empeora) para los trabajadores que cotizan siempre en bases mínimas o bases máximas, así como todos aquellos cuyos salarios se revalorizan de acuerdo a la evolución de la inflación.

Incide negativamente en aquellos trabajadores que tienen una disminución salarial en los últimos años o que han perdido el empleo en la última etapa de la vida laboral:

Las asociaciones de autónomos han señalado como muy positivas distintas novedades que se introducen en la reforma y que afectan a este colectivo. En primer lugar el acceso a la jubilación voluntaria a los 63 años con al menos 33 años de cotización y la posibilidad de acogerse a la jubilación anticipada a los 61 años y parcial a los 62 años. Asimismo, la reforma introduce un nuevo concepto que se incorporará al Estatuto de los Trabajadores Autónomos y es que se contemplará la posibilidad de cotizar en el RETA a tiempo parcial<sup>14</sup>. (Plusesmas, 2015, p.1)

Los principales cambios que ha sufrido el sistema público de pensiones, cuando se implante en su totalidad serán:

1. Retraso en la edad legal de jubilación, pasando de 65 a 67 años. La reforma establece el paso a los 67 años de forma gradual en el periodo 2013-2027.
2. Aumento del número de años incluidos en el cálculo de la base reguladora que sirve para obtener la pensión de jubilación (periodo de cómputo), pasando de 15 a 25 años en el periodo 2013-2022.
3. Aumento del número de años cotizados para alcanzar el 100% de la base reguladora.
4. Endurecimiento en los requisitos de acceso a las modalidades de jubilación anticipada y parcial.
5. Cambio en el cálculo de actualización anual de las pensiones públicas, ligándose al índice de revalorización de las pensiones y no a la inflación.
6. Mecanismos de ajuste de las pensiones recién causadas, mediante la introducción del factor de sostenibilidad basado en la evolución de la esperanza de vida.

---

14

[http://www.plusesmas.com/jubilacion/derechos\\_jubilacion/preguntas\\_frecuentes\\_sobre\\_la\\_reforma\\_de\\_la\\_s\\_pensiones/3191.html](http://www.plusesmas.com/jubilacion/derechos_jubilacion/preguntas_frecuentes_sobre_la_reforma_de_la_s_pensiones/3191.html)

7. La base reguladora es la cantidad sobre la que se rige la Seguridad Social para determinar la cuantía de una prestación solicitada. Se calcula en función de las bases de cotización de la vida laboral, que serán actualizadas de acuerdo con el índice de revalorización de las pensiones.<sup>15</sup>
8. Mejora de periodos reconocidos como cotizados a mujeres y hombres con hijos a cargo. Reconocimiento de hasta 5 años como periodo cotizado a las personas (con especial incidencia hoy entre las mujeres) que por nacimiento o adopción hayan visto interrumpida su cotización por extinción de la relación laboral y coincidiendo con el nacimiento de sus hijos.
9. También se amplía a 3 años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos.
10. Mejora de los periodos reconocidos como cotizados a jóvenes becarios.
11. Mejora de la protección social de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo (ERE)
12. Integración del Régimen Especial de Empleadas de Hogar.
13. Integración del Régimen Especial Agrario.
14. Más transparencia e información. Al igual que la Seguridad Social ahora remite periódicamente información sobre la vida laboral de cada trabajador; en el futuro informará también de la expectativa de pensión que cada trabajador está generando con sus cotizaciones, cuando entre el funcionamiento la Agencia Estatal de la Seguridad Social.

Para Robert Holzmann, miembro del Foro de Expertos del Instituto BBVA de Pensiones, pone de manifiesto cuáles son los atributos que debe tener un sistema de pensiones en una economía moderna. Asimismo declara, que la resolución de problemas como la equidad o la sostenibilidad del sistema deben ser incorporadas al diseño futuro del sistema de pensiones público español<sup>16</sup>. (Holzmann, 2015).

---

<sup>15</sup> <http://www.instituto-aviva-de-ahorro-y-pensiones.es>

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.

<sup>16</sup> <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/como-es-el-sistema-ideal-de-pensiones-para-un-pais-por-robert-holzmann.html>



Uno de los puntos importantes de la reforma es la creación de la Agencia Estatal de la Seguridad Social, desde el punto de vista de la gestión va a introducir elementos de flexibilidad.

En segundo lugar, va a suponer una todavía mayor capacidad de coordinación, al estar el conjunto de los organismos que ahora componen el sistema de Seguridad Social, básicamente el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería, en un solo órgano y una sola dirección; previsiblemente esto, reducirá los costes de la administración de la Seguridad Social, al estar unificado y en muchos casos duplicados los recursos.

Con la creación de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social, según recoge., la disposición adicional séptima de la Ley 27/2011, acoge un cambio institucional en la organización gestora de la Seguridad Social, que se enmarca en las orientaciones de la Recomendación octava del Pacto de Toledo respecto de la relación existente entre la eficacia y legitimidad de los mecanismos de protección social también y una gestión que responda adecuadamente, con agilidad y de forma simplificada, a las demandas de los ciudadanos. Por ese motivo la Ley autoriza al Gobierno para crear la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social, cuyo objeto es llevar a cabo, en nombre y por cuenta del Estado, la gestión y demás actos de aplicación efectiva del sistema de la Seguridad Social, así como aquellas otras funciones que se le encomienden, integrándose en la mismas las funciones relativas a la afiliación, cotización, recaudación, pago y gestión de las prestaciones económicas, salvo las correspondientes a la cobertura de desempleo. La constitución y entrada en funcionamiento de la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social se producirá con la aprobación de su Estatuto por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros y adoptado a propuesta conjunta de los Ministerios de Política Territorial y Administración Pública, de Economía y Hacienda y de Trabajo e Inmigración, previa negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas<sup>17</sup>. Cuando entre en funcionamiento la Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social se reducirán todos los trámites administrativos y se podrán comprobar los derechos y obligaciones.

---

<sup>17</sup> [http://economia.elpais.com/economia/2014/02/24/actualidad/1393277279\\_824380.html](http://economia.elpais.com/economia/2014/02/24/actualidad/1393277279_824380.html)  
[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D\\_513.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D_513.PDF)

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Pag.87519

## CAPÍTULO 2

### 2. ANÁLISIS Y REFLEXIONES SOBRE LA REFORMA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.

La Ley 27/2011 de 1 de Agosto, fue pactada y aprobada, por los sindicatos, empresarios y Gobierno.

Gracias al Acuerdo de diálogo social, se blinda el sistema público de reparto como único modelo de pensiones, frente a quienes defendían sustituirlo por uno “mixto” con capitalización obligatoria, y se garantiza el papel de los trabajadores y trabajadoras, a través de los sindicatos, en el gobierno de las pensiones y el método del Pacto de Toledo basado en el acuerdo político y social para realizar reformas.<sup>18</sup> (Gaceta Sindical, 2011)

Este acuerdo vino precedido por la huelga general convocada por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores de 29 de Septiembre de 2010. Se exigía al Gobierno rectificación de su política económica y de su reforma laboral. Esta Ley, que tenía que entrar en vigor el 1 de Enero de 2013, pronto se vería modificada por la decisión del Gobierno, de no revalorizar las pensiones, como estaba pactado, en función del IPC. Este pacto, de revalorización, de 1996 y recogido en la Ley de Seguridad Social decía que las pensiones se revalorizarán, cada año, con la previsión de inflación y se revisará en el mes de noviembre con las inflación real, además, se anunciaba una reforma de la jubilación anticipada y parcial, que retrasaba la edad de este tipo de jubilación más allá de los 61 años. Para intentar que el Gobierno no llevara a cabo estos recortes los Sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, decidieron convocar para el 17 de Diciembre de 2012, manifestaciones en todo el país. Como consecuencia de concentraciones y de las negociaciones por parte de los Sindicatos dio como resultado, que el Real Decreto-ley de 5/2013 de 15 de Marzo, suavizara varios de los aspectos más controvertidos de la jubilación anticipada y desempleo para mayores de 55 años. Así como todas las medidas que afectaban a los

---

<sup>18</sup> Gaceta Sindical Confederación Sindical Comisiones Obreras Abril 2011

trabajadores que fueron despedidos como consecuencia de los expedientes de regulación de empresas, para que pudieran acogerse a la legislación anterior (E.R.E).<sup>19</sup>

Siguiendo los criterios de José A.Herve<sup>20</sup>. "Las reformas recientes y, sobre todo, las pendientes encaminan definitivamente el sistema público de pensiones hacia su sostenibilidad, pero no garantizan la suficiencia ni la equidad actuarial de las pensiones"

En las conclusiones y recomendaciones de José A. Herve (2013), dice que "La sociedad debe plantearse la «reinención de la Seguridad Social» para encontrar el sistema de pensiones del S. XXI. Asegurar la jubilación flexible y la gran vejez hoy, utilizando las herramientas disponibles tras más de un siglo de innovación permanente y profundizando en la innovación de las nuevas herramientas que una aproximación avanzada al problema de las pensiones pondrá, sin duda, al alcance de nuestra vista.

La Seguridad Social, sin embargo, ha servido extraordinariamente bien a la sociedad e, incluso, a la civilización occidental. Su invención, a finales del S. XIX, asegurando la vejez, ha resultado ser una de las mayores innovaciones institucionales y sociales de la historia. Ya es hora de proceder a una nueva invención de la Seguridad Social para contribuir a la creación del «compacto social» de las pensiones del S. XXI<sup>21</sup>. (BOE, 2013)

Todos los países de nuestro entorno tiene los mismos problemas, ya que, estos sistemas se diseñaron después de la segunda guerra mundial, con una misma tasa de crecimiento de población, de empleo y de crecimiento económico constante; además del tremendo vacío en la pirámide de población debido a la guerra.

En España también había que abordar los problemas de viabilidad y sostenibilidad del actual sistema de pensiones. En este contexto ha surgido la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social,

---

<sup>19</sup> Empresas afectadas por la disposición final 12ª de la Ley 27/2011La disposición final 12ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto. sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, prevé que se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en su diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 01-04-2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 01-01-2019.

<sup>20</sup> Herve José A. Universidad Complutense. Conclusiones y Recomendaciones Reforma.

<sup>21</sup> [http://economia.elpais.com/economia/2014/02/24/actualidad/1393277279\\_824380.html](http://economia.elpais.com/economia/2014/02/24/actualidad/1393277279_824380.html)

resultado del Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. Todo ello claramente influenciado por el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo.

Tal y como comenta Daniel Albarracín Sánchez, y otros analistas convencionales y el mismo Pacto de Toledo, el Gobierno ha optado por ampliar la edad de jubilación, no importando el aumento del número de desempleados ya que se tendrán menos puestos de trabajo. Estando de acuerdo con la ampliación del periodo para tener derecho a pensión de 15 a 20 años y el aumento de los años de cotización para tener derecho a la pensión; del mismo modo el pasar de 35 años a 38 para tener derecho a la pensión máxima, incluso el utilizar, en un futuro próximo, toda la vida laboral. Esto supondrá, en principio, un ahorro en el pago de las prestaciones de jubilación y el aumento de 2 años mas de cotización. Todo esto supondrán una disminución de la pensión de entre el 3 y el 20%.

Daniel Albarracín (2010), ha ofrecido una serie de medidas, que tendrían una orientación contraria a las anunciadas y que a continuación se citan textualmente:

- Desarrollar prioritariamente una política económica al servicio de las necesidades, con cada vez más control de los trabajadores, que cuente con un régimen fiscal progresivo, que combata el fraude y los movimientos de capitales, una regulación del sistema financiero y la recuperación de la banca pública funcionando con un sentido dinamizador, inversor y sostenible.
- Anticipar la edad legal de jubilación y en su caso desarrollar políticas de transición activa a la jubilación (combinar gradualmente la reducción de jornada en los últimos años laborales, con la pensión y con la asunción de nuevas tareas –formación a nuevas generaciones de profesionales, tutorización de relevistas, etc...-) que refuercen el reparto del empleo y la transferencia de experiencia y conocimientos.
- Reforzar el sistema de ingresos de la Seguridad Social.
- Considerar que el presupuesto público debe complementar el sistema de Seguridad Social en caso de transitorios déficits, que, de darse, se darían dentro de 15 años.

- Avanzar en un sistema integrado de protección social convergiendo en el desarrollo de un ingreso universal garantizado de ciudadanía, divorciado de la relación salarial, y vinculado a que el empleo sea intermediado por un servicio público de empleo hegemónico, gobernado y orientado socialmente. Un modelo de ingreso universal y socialización del trabajo necesario en virtud del cual las personas obtendrían un derecho a un ingreso digno, a cambio de un compromiso de formación permanente, la aportación de trabajo, dedicación y conocimientos (bajo la fórmula del empleo, o el servicio a la comunidad) a lo largo de toda la vida, y en el que el último tramo de vida las personas puedan disfrutar de una edad madura plena de vitalidad, sin tener que trabajar por obligación.<sup>22</sup> (Albarracín, 2010)

Muchas de las reformas, como puede ser la ampliación de la edad de jubilación, puede aumentar el desempleo y no llegar a reducir los costes, si se mantienen los demás parámetros iguales. Es muy probable que cuando el trabajador esté próximo a la nueva edad de jubilación, el empresario opte por un tipo de despido, que la nueva reforma laboral le permite, para reducir sus costes laborales, y así poder desprenderse de empleados con mayor antigüedad. Si por el contrario se potenciará cualquiera de las modalidades de jubilación anticipada, y sobre todo la jubilación activa, se aprovecharía la experiencia del trabajador próximo a la jubilación, además de resultar ser menos traumático el cese en el trabajo, se beneficiaría la empresa de los conocimientos de los trabajadores y sobre todo mantener la continuidad de la empresa.

Del mismo modo, una de las ventajas de la prolongación de la vida activa, en el caso del régimen de autónomos, es que se evitaría el cierre patronal, como consecuencia de la jubilación del empresario, no habría despidos por este motivo, y así poder hacer una planificación de la continuidad de la empresa ó aprovechar la experiencia del empresario, para gestionar su viabilidad.

Para el grupo de expertos del BBVA Pensiones:

Las próximas décadas, siempre basado en proyecciones, traerán una realidad bien distinta. Desde 2027, la edad de jubilación ordinaria, que puede anticiparse o retrasarse en algunos supuestos, quedará fijada en los 67 años en

---

<sup>22</sup> Las pensiones, entre el presente y el futuro. Albarracín Sánchez, Daniel. Diario el País 17-12-10 [http://economia.elpais.com/economia/2014/02/24/actualidad/1393277279\\_824380.html](http://economia.elpais.com/economia/2014/02/24/actualidad/1393277279_824380.html)

España. Sin embargo, la esperanza de vida se habrá visto incrementada notablemente, lo que llevará a ser frecuente vivir periodos como jubilados superiores a los 20 años, lo que significa casi el 25% de la vida de una persona.<sup>23</sup> (BBVA, 2015)

Acabamos de cerrar el mes de marzo con un nuevo récord en el pago de pensiones, realidad que se irá imponiendo sin que lo que se aporta al sistema sea suficiente para cubrir nuevas jubilaciones. Con la situación actual, seguirá entrando en la caja de la Seguridad Social menos de lo que sale. De hecho, ya se ha utilizado un 38% del fondo de reserva para asumir los compromisos de pago. Hay que buscar una solución entre todos<sup>24</sup>.

A lo largo de 2014 se realizaron disposiciones por valor de 15.300 millones de euros. El Fondo de Reserva de la Seguridad Social, acumulaba un saldo a valor de adquisición de 41.634 millones de euros a cierre del ejercicio 2014, lo que supone un 3,93% del PIB. En la actualidad, el valor asciende a 47.721 millones de euros, lo que equivale al 4,51% del PIB<sup>25</sup>.

Desde el año 2000, en el que se realizó la primera aportación al fondo, éste ha logrado unos rendimientos de 22.101 millones de euros.

Para el Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) "es muy preocupante la reducción del fondo de reserva de la Seguridad Social por las políticas del Ejecutivo y ha afirmado que si sigue así, en 2018, el fondo de reserva quedará completamente extinguido"<sup>26</sup>.

Asimismo, el Sindicato Comisiones Obreras (CCOO), "insta al Gobierno a respetar la legislación del Fondo de Reserva y limitar su utilización a los límites establecidos en la misma, restituyendo, al menos, los recursos que han sido utilizados como consecuencia

---

<sup>23</sup> <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/creemos-que-cobraremos-pensiones-durante-15-anos-pero-la-esperanza-de-vida-sera-mayor.html>

<sup>24</sup> [http://economia.elpais.com/economia/2015/04/10/actualidad/1428678876\\_563200.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/04/10/actualidad/1428678876_563200.html)

<sup>25</sup> <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-hucha-de-las-pensiones-cierra-2014-con-un-saldo-de-41634-millones-de-euros.html> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.

<sup>26</sup> <http://www.ugt.es/ugt/SitePages/publicaciones.aspx?tema=pensiones>  
<http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ugt-advierde-fondo-reserva-seguridad-social-puede-agotarse-20150330154733.html>

de las tarifas planas, en cotizaciones que desde 2014 se han puesto en marcha, que, por otro lado, no se han demostrado útiles para la creación de empleo".<sup>27</sup>

Hay que recordar que el Fondo de Reserva regulado por la Ley 28/2003 y que es un instrumento nacido de los Acuerdos de Diálogo Social de 1996 y 2001, suscritos por los gobiernos de aquel momento y las organizaciones sindicales y empresariales, que "establece una fórmula de utilización de sus recursos sólo en el caso de déficit estructural del sistema de Seguridad Social y exclusivamente para financiar prestaciones contributivas, estableciendo el límite de utilización anual del Fondo en una cuantía máxima del 3% del déficit de cada ejercicio. Con esta medida se garantiza una utilización equilibrada y razonable del Fondo de Reserva buscando el reparto solidario de esfuerzos entre trabajadores y el Estado sin tener que acudir a su consumo anticipado".<sup>28</sup>

En este mismo sentido la consultora Towers Watson, (2015), calcula que el fondo de reserva se acabará en nueve años si el paro se estanca en un 15%.

Al ritmo que España está tirando del Fondo de Reserva para poder pagar las pensiones, este se habrá agotado entre 2020 y 2028. Antes o después dependerá, según los cálculos de la consultora especializada en previsión social, de la evolución del mercado laboral. A saber: si el paro sigue en los niveles actuales, el agotamiento llegará dentro de cinco años; si baja al 10% en los próximos años, en 2028; y si quedara estancado en el 15% durante la próxima década, los fondos se acabarán en 2024<sup>29</sup>. (Towers Watson, 2015)

Para hacer más viable esta situación, esta consultora, sugiere que el Fondo de Reserva, permitiera que se invierta en otros activos que no sean renta fija, es decir en activos con más riesgo; en la actualidad la casi totalidad de recursos están invertidos en bonos de deuda española, rentabilidad que ha sido muy favorable, sin embargo será casi nula para

---

<sup>27</sup>[http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Empleo:Actualidad:831247--CCOO\\_denuncia\\_el\\_uso\\_excesivo\\_e\\_inadecuado\\_de\\_una\\_parte\\_del\\_Fondo\\_de\\_Reserva\\_de\\_la\\_Seguridad\\_Social](http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Empleo:Actualidad:831247--CCOO_denuncia_el_uso_excesivo_e_inadecuado_de_una_parte_del_Fondo_de_Reserva_de_la_Seguridad_Social)

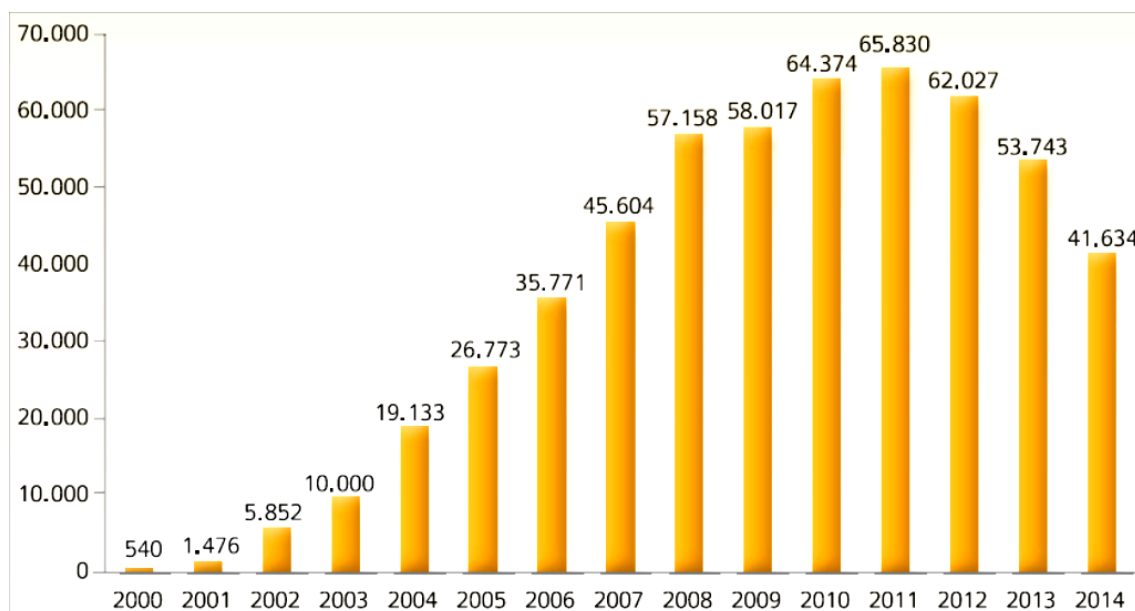
<sup>28</sup>[http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Empleo:Actualidad:831247--CCOO\\_denuncia\\_el\\_uso\\_excesivo\\_e\\_inadecuado\\_de\\_una\\_parte\\_del\\_Fondo\\_de\\_Reserva\\_de\\_la\\_Seguridad\\_Social](http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Empleo:Actualidad:831247--CCOO_denuncia_el_uso_excesivo_e_inadecuado_de_una_parte_del_Fondo_de_Reserva_de_la_Seguridad_Social)

<sup>29</sup>Towers Watson Diario el País 18 de mayo de 2015.[http://economia.elpais.com/economia/2015/05/18/actualidad/1431950586\\_254570.html#bloque\\_comentarios](http://economia.elpais.com/economia/2015/05/18/actualidad/1431950586_254570.html#bloque_comentarios).

los años venideros. Esta opción de inversión se ha debatido en diversas ocasiones, pero siempre se ha rechazado.

En el gráfico siguiente podemos observar, la evolución del fondo desde su origen.

Evolución activos financieros del Fondo de Reserva a 31 de diciembre de 2014



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Informe Fondo de Reserva de la Seguridad Social elaborado a las Cortes Generales

Siendo optimista y aunque la economía mejore con el tiempo y según un informe del Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) dice que:

En este sentido:

Nuestro sindicato considera que se deben priorizar la aplicación de medidas decididas a aumentar los ingresos del Sistema (acabar con el alto nivel de desempleo, la devaluación salarial y la precariedad en el empleo; excluir las reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social de las políticas activas de empleo, aumentar la base de cotización máxima o que los gastos de gestión de la Seguridad Social sean asumidos por los Presupuestos Generales del Estado, etc.), frente a la comodidad posición en la que parece que se encuentra



instalado el Gobierno de disponer de sus reservas hasta que se agoten.<sup>30</sup> (UGT. 2014)

En los próximos años seguiremos utilizando el Fondo de Reserva, todo esto como consecuencia del incremento de pensionistas por el envejecimiento de la población, ya que en los próximos ejercicios comenzará a jubilarse la generación del llamado "baby boom" que nos llevaría a un ratio del número de cotizantes por cada pensionista entre 1,32 y 1,38, en la actualidad está 1,8.

Una propuesta sería, poder capitalizar el Fondo de Reserva vía contribución con las cotizaciones y con cargo a los Presupuestos Generales del Estado y el resto, de acuerdo con estudios actuariales, que garanticen las pensiones. Hay que reconocer que con la tecnología, se están perdiendo muchos puestos de trabajo y por tanto hay menos cotizaciones, pero la productividad y la riqueza nacional aumenta, lo que implica que se pagan más impuestos y que el Estado recauda más, por lo tanto hay que transferir fondos a la Seguridad Social para mantener un cierto equilibrio.

Para dar una cobertura adecuada, se plantea rediseñar las prestaciones de la Seguridad Social. El riesgo que pretende cubrir ha cambiado, ya que la edad de 65 años no puede considerarse de vejez y las mayores necesidades económicas de la población jubilada no se producen inmediatamente después de iniciarse el período de jubilación, sino varios años más tarde. Precisamente cuando las necesidades de cuidados y medicamentos son mayores y donde el riesgo de empobrecimiento es también superior. Tenemos que comprender que la jubilación es una etapa de nuestra vida que requiere planificación.

Desde mi punto de vista, hay que tener en cuenta que las reformas que se introducen parecen encaminadas fundamentalmente a reducir el gasto en pensiones, apostando por el ahorro generalizado que supone para las arcas de la Seguridad Social el retraso de la edad de la jubilación. Y lo mismo sucedería con la nueva fórmula de cálculo que se basa en los principios de contributividad, equilibrio, solidaridad intergeneracional, equidad y sostenibilidad.

La principal conclusión que se puede extraer de toda la reforma es que la nueva legislación obligará a trabajar más años y a cotizar más tiempo para cobrar una prestación que, en la mayoría de los casos, estará por debajo de nuestras expectativas.

---

<sup>30</sup> [www.ugt.es/.../informe\\_situacion\\_fondo\\_reserva\\_pensiones\\_marzo\\_2014](http://www.ugt.es/.../informe_situacion_fondo_reserva_pensiones_marzo_2014)

Como ya he manifestado, el mayor problema para el sistema de pensiones viene generado principalmente por el aumento de la relación entre pensionistas y trabajadores en activo. Para mejorar la paridad contributiva, se ha modificado el cálculo de la Base Reguladora, al pasar el período de cómputo de 15 a 25 años; al igual que el crecimiento lineal del coeficiente por años cotizados, a partir de los 15 años de cotización.

Para planificar la jubilación es necesario tener en cuenta no sólo los años que quedan para acceder a la misma, sino los importes a cotizar ya que estos determinarán el esfuerzo ahorrador que debe realizarse. Cuanto antes se comience a planificar la jubilación, menor será el impacto particular y familiar, que habrá que realizar cada año económicamente.

Por otra parte, el derecho a recibir una pensión se adquiere desde el primer día de cotización, por lo que se debería estar bien informado de las prestaciones a las que se tiene derecho en caso de producirse alguna contingencia, ya que, por lo general, las pensiones públicas son la principal fuente de ingresos de los jubilados, pudiéndose hacer una planificación de nuestra economía acorde a las necesidades de cada pensionista.

Como ya he comentado, la cuantía de la pensión de jubilación depende del número de años de cotización y bases reguladoras de los años anteriores al momento en que se produce la jubilación, existiendo, pensiones máximas y mínimas, fijadas anualmente en la Ley de Presupuestos. Una revalorización de las pensiones que sea determinada mediante el índice diseñado en el proyecto de ley y no mediante la fijación arbitraria del gobierno de turno, sin criterio alguno tangible a lo largo de la vida. Un rediseño de las coberturas del sistema, adaptándolo a las cambiantes necesidades económicas y de riesgo para la población pensionista.

Por otro lado, a partir de 2027, cuando se apliquen todas las modificaciones de la ley 27/2011, se podrá evaluar cada 5 años, la evolución de la esperanza de vida. Partiendo de ese dato, se analizarán todas las demás variables del sistema y se estudiarán las modificaciones que compensen el incremento del gasto que se haya producido. En condiciones normales, veremos una reducción de nuestras prestaciones futuras, que serán muy inferiores al salario que se perciba antes de la jubilación.

No menos importante es lo que la Seguridad Social denomina Jubilación Internacional, que recoge la cotización que se hubiera realizado en distintos países de la Unión

Europea, del Espacio Económico Europeo (Noruega, Islandia, Lechtenstein) , o en los países con los que España tenga suscrito Convenio Bilateral de Seguridad Social, a efectos de pensión de jubilación española. Se les aplicaría la ( pro-rrata temporis); que consiste en la aplicación de un porcentaje del periodo cotizado en España. Con esta información nuestros emigrantes tendrán toda la información necesaria para poder valorar, cómo quedará su pensión, independientemente del país donde se jubile.<sup>31</sup>

Quiero manifestar y aportar, bajo mi modesta opinión, que se debería crear, lo que yo denomino, "Mi Cuenta de la Seguridad Social".

Para unificar todas las prestaciones de la Seguridad Social y dar cumplimiento a lo establecido en las recomendaciones del Pacto de Toledo en su punto ocho, y dentro de este marco, crear y utilizar "Mi cuenta de la Seguridad Social", y así gestionar todas nuestras prestaciones. En ella se recogerían todas las obligaciones y todos los derechos que se tiene como partícipe de la Seguridad Social; en definitiva rediseñar todas las coberturas del sistema de pensiones e implicarse a fondo en el conocimiento y seguimiento de los esquemas que les atañen más directamente y mantener un razonable nivel de información sobre las reformas que se van adoptando y las perspectivas futuras de los esquemas existentes, y que su modificación tanto presente como para futuro se realice por consenso obligatoriamente.

Una vez se encuentre en su total funcionamiento la Agencia Estatal de Administración de la Seguridad Social, se simplificarán todos los trámites y gestiones que son necesarios, y se realizarán, casi, de forma automatizada.

Para ello se debería crear.

- Un único Modelo de Contrato de Trabajo.
- Un único Régimen de Seguridad Social.
- Un único Modelo de Protección Social.

#### **1. Modelo de Contrato de Trabajo.**

Tener un único Contrato de trabajo, facilitará todas las gestiones. No tiene sentido, en la actualidad, el gran número de tipos de contratos, parecen estar diseñados, más para saber el derecho que tiene el empleador a las ayudas y subvenciones.

---

<sup>31</sup> Manual práctico 2014. Las pensiones de jubilación en España. Mercer-Expansión

Este tipo de contrato sería indefinido con una indemnización por despido en función del tiempo trabajado. Utilizar un único modelo de contrato sería más comprensible, no sólo, para el trabajador, sino también al empleador, que en la actualidad, cuando quiere contratar a un empleado, no sabe qué tipo de contrato se adapta mejor a sus necesidades. Este modelo de contrato, incluiría también los formalizados en formación y prácticas.

## **2. Régimen de Seguridad Social.**

Ya en las recomendaciones del Pacto de Toledo en abril de 1995 en su punto número 6 de la Simplificación e integración de regímenes especiales. No tiene sentido, en la actualidad, tener varios Regímenes de la Seguridad Social, cuando se aplican los mismos criterios a la hora de las prestaciones y en un futuro a todos se aplicará la misma legislación.

Además serviría para que el afiliado, cotizara por las horas realmente trabajadas; y en el supuesto que no llegara a la base máxima de cotización, pudiera ampliarla.

Se afloraría economía sumergida, ya que en ocasiones no compensa darse de alta, por ejemplo, el actual régimen de autónomos, cuando realmente se trabajan unas horas; y sobre todo, a trabajadores fuera de su jornada de trabajo, actividades profesionales o artísticas, que por su cuantía no se enmarcan en ningún Régimen de autónomos, con este sistema se podría ampliar su cotización y esto no implicaría pluriempleo, pero sí más recaudación.

## **3. Modelo de Protección Social.**

Mi cuenta de Prestaciones-Jubilación

Unificar toda la acción protectora de la Seguridad Social evitaría la duplicidad y así contar con un entramado administrativo unificándolo y coordinándolo en un solo objetivo. Para ello se podría confeccionar una cuenta de resultados que recogiera los siguientes apartados.

INGRESOS

Reflejaría los importes a favor del trabajador.

- Cotizaciones realizadas por la empresa y trabajador
- Cotizaciones realizadas por el trabajador durante la jornada laboral,
- Aportaciones trabajador como consecuencia de convenios especiales.

- Aportaciones voluntarias de trabajador, para poder mejorar sus prestaciones y jubilación.
- Realizar aportaciones, sin tener ningún tipo de relación laboral, para poder dar cobertura, por ejemplo a las amas de casa.
- Esta cuenta virtual, sería donde se recogerían, no sólo las aportaciones individuales de cada cotizante sino también los rendimientos que dichas aportaciones generaran a lo largo de la vida laboral en el Sistema de la Seguridad Social.

## GASTOS

Incluiría todos los gastos a los que ha tenido derecho el trabajador.

- Prestaciones que ha tenido el trabajador, incluidas las de desempleo y ley de dependencia.
- Las prestaciones Sanitarias, incluidas las Hospitalarias, farmacéuticas y como ayudas recibidas.

De esta forma el trabajador puede valorar el esfuerzo que tiene que hacer, no sólo él, sino todos, para poder tener un Sistema de Seguridad Social. Se llegaría a una comprensión como se tiene en la actualidad de la Agencia Estatal de Administración Tributaria; modelo que se podría, en un tiempo no muy lejano, unificar con el de la Seguridad Social. Recogería todas las ayudas del Estado, para que no haya diferencia entre los pensionistas, independiente de la región en la que resida.

Sería conveniente que el trabajador dispusiera de toda la información sobre sus datos y condiciones actuales de trabajo y sobre los efectos futuros, que tiene una correcta cotización y que sus prestaciones se ajusten a la realidad, desde el mismo día de su contratación. Con ello se conseguiría aflorar parte de la economía sumergida, tanto en puestos de trabajo como en declaración de sueldos y cotizaciones reales. Esto para el trabajador supondrá, poder valorar la incidencia que tiene para su próxima jubilación y sobre todo para las contingencias de invalidez, viudedad u orfandad.

Continuando con esta línea de pensamiento, se debería formar y familiarizarse con los distintos conceptos que integran la nómina, para gestionar adecuadamente la economía personal y planificar la jubilación. Para ello el gobierno, con fecha 11 de noviembre de 2014, y previo informe, de las administraciones públicas implicadas, y de los

interlocutores sociales, publicó la "Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios".<sup>32</sup>, Con este nuevo modelo, que tendrán que utilizar las empresas en el mes de Mayo de 2015, se ampliará la información que se tenía con los anteriores modelos. La principal modificación es que debe figurar en la nómina la cotización a la Seguridad Social que hace el empresario, que hasta ahora no venía reflejada, y se podrá comprobar lo realmente cotizado por la empresa, y los conceptos salariales que cotizan a la Seguridad Social, así como la correspondiente retención sobre el impuesto de la renta de las personas físicas.

El grupo de expertos de *citapreviainem*, portal web especialistas en asesoramiento laboral manifiestan que:

Este cambio supondrá mayor transparencia en las nóminas, mayor información para el trabajador y también mayores posibilidades de control, ya que se podrá ver lo realmente cotizado por la empresa, y si se beneficia de alguna bonificación en la cotización. Si es así, se podrá comprobar por el trabajador si el empresario cumple con los requisitos de esa bonificación.<sup>33</sup> (BOE, 2014)

En definitiva, de esta forma se verá exactamente el coste total que supone a una empresa la contratación de un trabajador, y con este modelo se puede comprobar información que con el anterior modelo no se tenía.

No obstante, se deben de comprobar nuestras cotizaciones, aunque en la actualidad, condicionado por la situación actual del mercado de trabajo, no valoramos la incidencia que tiene en nuestras prestaciones, presentes y futuras. Para ello, sería recomendable, y más justo, utilizar toda la vida laboral para periodo de cómputo para el cálculo de la base reguladora. Ello no tiene que llevar aparejado una disminución del importe a percibir, simplemente modificando los criterios de cálculos actuales, el resultado sería similar. Se debería valorar y tratar las cotizaciones a la Seguridad Social, como un bien ganancial, ya que los constantes cambios familiares y los diferentes tipos de convivencia no reflejan la situación actual. Personas que tras largos años de relación, ya sea por separación ó por fallecimiento, se ven abocadas a una prestación muy inferior

---

<sup>32</sup> <http://www.boe.es/boe/dias/2014/11/11/pdfs/BOE-A-2014-11637.pdf>, Núm. 273 Martes 11 de noviembre de 2014 Sec. I. Pág. 92795

<sup>33</sup> <http://www.citapreviainem.es/modelo-nominas-nuevo-2015/>

que si se hubiera tratado como un bien común, es decir ganancial, el reparto sería proporcional de las cotizaciones a los años de convivencia.

Habría que evitar los mensajes partidistas y contradictorios, mejorando la información que recibe el ciudadano en relación al sistema de pensiones y a los riesgos a los que están sometidos, las aportaciones que realiza el trabajador, la empresa y la cuantía de la pensión pública probable en el momento de la jubilación.

En estos días y siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo en su punto 17: Mujer y protección social, el Consejo de Ministros del día 14 de Mayo de 2015 ha aprobado el Plan Integral de Apoyo a la Familia, que integrará todas las políticas y acciones orientadas a las familias en el período 2015-2017.

Destacarían entre ellas las dedicadas al apoyo a la maternidad y al reconocimiento del papel de las mujeres que deciden tener hijos. En la actualidad, las mujeres son las que, mayoritariamente, dejan de forma temporal su trabajo para atender a sus hijos. El 95 por 100 de las excedencias por cuidado de hijos corresponden a mujeres y también son ellas las que más reducen su jornada laboral por este motivo. De hecho, el 73,2 por 100 de los contratos a tiempo parcial en España recaen en trabajadoras.

Ello repercute de forma directa no sólo en sus ingresos, sino también en el momento de la jubilación como una "doble penalización". Es por esta mayor dedicación a la familia, en gran medida, por lo que las mujeres, en España, cobran una pensión un 37 por 100 inferior, de media, a la de los hombres.

En este sentido, el Plan propone introducir un complemento a la cuantía de la pensión contributiva para las mujeres que hayan tenido dos o más hijos. Se trata de un complemento a la jubilación (o a la pensión de viudedad o de incapacidad) para las nuevas pensiones. El Gobierno trasladará a la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo del Congreso de los Diputados esta propuesta para su debate y adopción, con el fin de que pueda empezar a aplicarse a principios del año que viene.<sup>34</sup> (Moncloa, 2015).

Esta iniciativa es inédita en nuestro país, aunque no en otros europeos, como Francia, que la incorpora a partir del tercer hijo. El complemento consistirá en un importe equivalente al resultado de aplicar a la pensión inicialmente calculada un porcentaje determinado:

---

<sup>34</sup> <http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2015/140515-consejo.aspx>

- Por haber tenido dos hijos será un 5 por 100.
- Por haber tenido tres hijos, un 10 por 100.
- Y por haber tenido cuatro o más, un 15 por 100.

Para las organizaciones y colectivos a los que beneficia como el Instituto de Política Familiar o el Foro Español de la Familia y para el presidente del Instituto de Política Familiar (IPF), Eduardo Hertfelder, (2015) :

Ha afirmado que este plan llega muy tarde y ha criticado que el Gobierno popular haya perdido la oportunidad de hacer algo por las familias españolas en los cuatro años de Legislatura. Llega tarde y sin dotación presupuestaria, ha aseverado el dirigente de esta organización, para añadir que, en el mejor de los casos, sólo es un conjunto de buenas intenciones, pero sin ninguna repercusión.<sup>35</sup>

Frente a estas opiniones negativas, la directora general The Family Watch, María José Olesti de Luna (2015), "Dice que más allá del momento escogido para aprobar el plan, lo importante es que salga adelante y sobre todo, que se cumpla, porque, afirma, eso será siempre en beneficio de las familias, a las que se les ha pedido actuar de manera casi heroica en todos estos años de crisis".<sup>36</sup>

Espero que estas modificaciones a las pensiones de jubilación, de viudedad y orfandad, bajo mi modesta opinión, deberían evitar la discriminación positiva hacia la mujer. Así se conseguiría mayor igualdad entre sexos, espero que en el desarrollo de esta ley, y siguiendo las recomendaciones de la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo del Congreso de los Diputados, esta propuesta y tras su debate, se haga también extensiva a los hombres.

Para evitar que arbitrariamente se modificasen las leyes de pensiones, se debería dotar al mismo Pacto de Toledo, de las competencias necesarias para que sus consultas fueran vinculantes y que no pudieran sufrir variaciones. Los constantes cambios normativos y la utilización por parte de los Partidos Políticos, como "arma" electoral, generan desconfianza sobre qué tipo de cobertura tendremos en los próximos años.

<sup>35</sup> <http://www.rtvcy1.es/Noticia/3A57BB99-A93C-BBCA-CDE964F766051E71/gobierno/aprueba/plan/apoyo/familia/critica/ven/electoralista>

<sup>36</sup> <http://www.rtvcy1.es/Noticia/3A57BB99-A93C-BBCA-CDE964F766051E71/gobierno/aprueba/plan/apoyo/familia/critica/ven/electoralista>



Hemos podido comprobar en las pasadas elecciones del 24 de mayo-2015, que la ciudadanía quiere participar en la toma de decisiones e implicarse más en los temas que afectan al buen funcionamiento de la sociedad. Por ello, se debería aprovechar este impulso democrático para poder dotar a las instituciones de esta savia nueva, y tomar parte más activa en todos los temas relacionados con nuestra protección Social.

Las pensiones son lo suficientemente importantes como para incluir en los grupos de negociación, además de los que tradicionalmente los conforman, otros colectivos, que en la actualidad no se tienen en cuenta. Se debería fomentar la participación, de las asociaciones de jubilados y pensionistas, colegio de médicos, enfermería, fisioterapeutas, trabajadores sociales, técnicos de ley de dependencia y otros; en definitiva, todos los colectivos que están vinculados a nuestros pensionistas, para recoger y tener en cuenta todas sus sugerencias y así poder ahorrar en las prestaciones sanitarias. Del mismo modo, la formación de nuestro sistema de protección Social, debería formar parte de los planes de estudio de bachillerato, y sobre todo en la enseñanza universitaria.

Estos pasos son imprescindibles si queremos que el sistema actual se convierta en un sistema de pensiones moderno y que se haga acreedor a la confianza que tienen depositada en él todos los ciudadanos, asumiendo una mayor responsabilidad individual e implicación, y no dejarlo en manos de unos pocos con una visión partidista.

## CAPITULO 3: MARCO LEGAL Y PERSPECTIVA CONCEPTUAL

### 3.1 JUBILACIÓN ORDINARIA

Entendemos por jubilación ordinaria, la pensión que se concede al beneficiario cuando cesa en el trabajo; y serán beneficiarios aquellas personas incluidas en el sistema de la Seguridad Social que reúnan las condiciones que disponga la Ley.

Podemos destacar que la modificación más importantes de la ley 27/2011, es la ampliación de la edad de jubilación hasta los 67 años, todo ello, siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo. Ya que con el aumento de la esperanza de vida las pensiones se cobrarán más años y agravado por las jubilaciones anticipadas, lo que nos lleva a hacer las siguientes modificaciones:

La ley 27/2011 en su artículo 4. Uno, determina: Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas incluidas en el Régimen General que, además de los requisitos generales exigidos en el apartado 1 del artículo 124 así como en el artículo 125, (encontrarse afiliados y en alta o situación asimilada al alta) reúnan las siguientes condiciones:

Para poder acceder a la pensión de jubilación es necesario haber cumplido 67 años de edad, o 65 cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización. (Para el cómputo de los años y meses se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o a un mes las fracciones de los mismos). (Real Decreto 1716/2012, artículo 1; año = 365 días, mes = 30,41666 días).<sup>37</sup>

Además, el trabajador tendrá cotizado un período mínimo de 15 años, de los cuales, al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. (Período no modificado por la Ley 40/2007, en vigor desde la Ley 26/1985). En los supuestos en que se acceda a la pensión de Jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de 2

---

<sup>37</sup> Documentación Seguridad Social SGG .Guía Práctica Para Sindicalistas la reforma de pensiones: Garantía del sistema público Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo

años, deberá estar comprendido dentro de los quince años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. La aplicación de esta nueva normativa se realizará de manera gradual, tanto el aumento de la edad legal de jubilación como los meses de cotización exigidos para acceder a la edad de 65 años.

Se mantiene la posibilidad de causar pensión desde la situación de no alta, pero se exigirá, en todo caso, tener cumplidos 65 años (Ley 26/1985).

No se tendrán en cuenta la parte proporcional de pagas extras (carencia genérica ni específica, Ley 40/2007).

Sí que se mantiene, por el contrario, para el cálculo de las pensiones del SOVI.

### **3.2 TRABAJADORES EN ALTA**

Para los trabajadores por cuenta ajena en alta, la fecha de jubilación será la del cese en el trabajo, siempre que en ese momento tengan cumplida la edad legal de jubilación y para los trabajadores por cuenta propia, el último día del mes en que causa baja en el trabajo.

### **3.3 TRABAJADORES EN SITUACIÓN ASIMILADA A LA DE ALTA**

Como norma general, para solicitar la pensión, será la fecha de la solicitud. Hay algunas excepciones como son las de los trabajadores que se encuentran percibiendo prestaciones por desempleo (contributivas a asistenciales), en donde se podría trasladar la fecha del hecho causante a la fecha del agotamiento de las prestaciones o al cumplimiento de un año, siempre que la solicitud se presente dentro de los tres meses inmediatamente anteriores o posteriores a dichas fechas.

### **3.4 SITUACIONES DE NO ALTA**

Y para los trabajadores que están en esta situación, se aplicará siempre la fecha de la solicitud.

### **3.5 EFECTOS ECONÓMICOS.**

Para los trabajadores por cuenta ajena, el día siguiente al cese en el trabajo.

Si el trabajador fuera autónomo, el día primero del mes siguiente al cese en el trabajo.

Se incorpora la Disposición transitoria vigésima. Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.

Estas modificaciones de edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere la letra a) y el apartado 1 del artículo 161 se aplicarán de forma gradual, y que para el año 2015 serán los siguientes:

- Año de Jubilación 2015
- Periodos cotizados.
- 35 años y 9 meses ó más, la edad exigida será de 65 años.
- Menos de 35 años y nueve meses, la edad exigida será 65 años y 3 meses.

### **3.6 BASE REGULADORA**

La base reguladora de la pensión de jubilación, será el cociente de dividir por 350, las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, (Ley 26/2009, efectos 1-01-2010).

El cómputo de las bases de los 24 meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computará en su valor nominal. Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el IPC desde el mes a que aquellos correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior. Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras 48 mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 por 100 de dicha base mínima (modificado por R.D.L. 3/2012, de 10 de febrero, para reforma del mercado laboral).

Lo previsto en el apartado 1 del artículo 162 de la presente Ley, se aplicará de forma gradual del siguiente modo:

A partir del 1 de enero de 2013, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 224 las bases de cotización durante los 192 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante. (16 años).<sup>38</sup>

Desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, para quienes hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 208.1.1. y, a partir del cumplimiento de los 55 años de edad y al menos durante 24 meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización, la base reguladora será el cociente de dividir entre 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior. Desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, se le podría aplicar la fórmula general del artículo 162, apartado 1, resultado de dividir por 350, las bases de cotización de los últimos 300 meses (25 años).

Se tomarán las bases de cotización a tener en cuenta a la hora de calcular la base reguladora, que serán los últimos 192 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Anteriormente a la Ley 26/2009, los meses que se tenían en cuenta, eran los 180 meses inmediatamente anteriores al mes del hecho causante, con alguna excepción. (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y cuenta ajena que causaran baja el último día del mes, que en estos casos sí se tomarían en cuenta las bases correspondientes a ese mes).

### **3.7 CUANTÍA DE LA PENSIÓN**

La cuantía de la pensión (artículo 4. Cinco de la Ley 27/2011), se determinará aplicando a la base reguladora, los porcentajes siguientes:

---

<sup>38</sup> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.

Por los primeros quince años, el 50 por 100.

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 lo 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 lo indicado en el apartado siguiente.

La pensión que resulte, por aplicación a la base reguladora del porcentaje correspondiente, será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años, de los siguientes coeficientes reductores:

Entre 30 y 34 años completos de cotización acreditados: 7,5 %.

Entre 35 y 37 años completos de cotización acreditados: 7 %.

Entre 38 y 39 años completos de cotización acreditados: 6,5 %.

Con 40 o más años completos de cotización acreditados: 6 %.

### **3.8 JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Hay ciertos grupos de trabajos que por su penosidad, peligrosidad o por su perjuicios para su salud, se ven obligados a dejar su trabajo antes de la edad de jubilación. Para evitar perjuicios, 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:<sup>39</sup>

- Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) (2013, con 35 a y 3 m = 65 años).
- Encontrarse inscrito en las oficinas de empleo, como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de jubilación. (De forma ininterrumpida, igual que antes).

---

<sup>39</sup> Documentación Seguridad Social SGG y Ley 27/2011, de 1de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.

- Acreditar un período mínimo de cotización de 33 años (en Ley 40/2007, 30 años) y sin que se puedan tener en cuenta las pagas extras, aunque sí el período del servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año).

Si el cese en el trabajo se ha producido por reestructuración empresarial, reunirá los siguientes requisitos:

- Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, artículo 51 E.T. (Diez trabajadores, al menos, en empresas de menos de 100 trabajadores). Con expediente de regulación de empleo.
- Despido objetivo por las mismas causas, conforme al artículo 52.c) E.T. (Afecta a menos de 10 trabajadores).
- Extinción del contrato por resolución judicial, concursal.
- La muerte, jubilación o incapacidad del empresario o extinción personalidad jurídica del contratante, artículo 44 E.T.
- Extinción por causas de fuerza mayor, artículo 51.7) E.T. Regulación de empleo.

En los primeros puntos, será necesario acreditar que ha recibido la indemnización derivado de la extinción del contrato o haber interpuesto demanda judicial de reclamación (20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades). El cobro de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria o equivalente.

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

**Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.**

Disposición adicional primera. Suspensión de la aplicación de determinados preceptos de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, relativos a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial:

- Se suspende durante tres meses la aplicación del apartado Uno del artículo 5 (Jubilación anticipada), de los apartados Uno y Tres del artículo 6 y de la

disposición final primera de la Ley 27/2011, (Jubilación parcial) de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

- De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, la regulación de las modalidades de acceso anticipado a la jubilación, así como de la jubilación parcial, se regirá por lo establecido en la legislación vigente a 31 de diciembre de 2012, si bien las referencias a la edad de jubilación ordinaria se entenderán realizadas a la contenida en el artículo 161.1.a) y disposición transitoria vigésima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada, respectivamente, por los apartados uno y dos del artículo 4 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (65 años con 35 a y 3 m).
- Asimismo, se suspende durante tres meses la aplicación de lo previsto en el apartado 3 del artículo 163 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por el apartado Cinco del artículo 4 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (Porcentaje por meses de cotización).
- Se suspende durante tres meses la aplicación de lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima cuarta (Estudio actuarial por el Gobierno), vigésima séptima (Jubilación anticipada RETA) y trigésima cuarta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (Jubilación parcial RETA).

### **3.9 Jubilación anticipada por voluntad del interesado. (Creada por Ley 27/2011)<sup>40</sup>**

Para poder jubilarse por esta modalidad se necesitarán los siguientes requisitos:

- Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) (2015, con 35 a y 9 m = 65 años).

---

<sup>40</sup> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.



- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin tener en cuenta las pagas extras, incluyendo, sin embargo como período cotizado el servicio militar obligatorio, hasta un máximo de un año.
- Una vez acreditados los requisitos generales y específicos, el importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años. (En caso contrario, no se permitirá esta jubilación, se trata en definitiva, de impedir que, por vía de la jubilación voluntariamente anticipada, se obtengan complementos por mínimos). A estos efectos, no se tendrán en cuenta las pensiones concurrentes del solicitante a efectos de determinar si la pensión de jubilación cumple el requisito de superar la pensión mínima.
- A estas pensiones pueden asignárseles mínimos, no en el reconocimiento inicial, pero sí en revisiones posteriores. (Ejemplo, por quedar viudo de un cónyuge no a cargo, podrá tener derecho a mínimo unipersonal).

(Aplicable a todos los regímenes del sistema).

### **3.10 JUBILACIÓN ANTICIPADA PARA MUTUALISTAS ANTERIORES A 1967**

Se da nueva redacción al párrafo primero de la norma segunda, apartado 1, de la disposición transitoria tercera, en los siguientes términos: (Artículo 5 Dos Ley 27/2011.)<sup>41</sup>

Quienes tuvieran la condición de mutualista a enero de 1967 podrán causar el derecho a la pensión de jubilación 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 de 65 años.

Según el artículo 5, apartado 3 del Real Decreto Ley 5/2013, se modifica el apartado cinco del artículo 4 de la Ley 27/2011, que determina:

---

<sup>41</sup> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.

Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación (voluntaria y no voluntaria) hubiera de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquéllos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos 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 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

No será de aplicación el coeficiente del 0,50 por 100 en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se trate de jubilaciones causadas al amparo de lo establecido en la norma 2ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera. (Mutualistas antes de 1.1.1967).
- b) En los casos de jubilaciones anticipadas por la realización de trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres.

### **3.11 JUBILACIÓN PARCIAL**

Es una modalidad de jubilación que supone el acceso progresivo a la jubilación. Se compagina con un contrato de trabajo a tiempo parcial siempre que se tenga cumplida la edad y tiempo de cotización exigidos. Dependiendo de la edad, debe estar o no vinculada a un contrato de relevo. Se pretende que los trabajadores no abandonen su vida activa antes de la edad ordinaria de jubilación, aunque sea de manera parcial, y a su vez, es una medida de fomento de empleo, por la necesidad de contratar a un relevista.

Por el artículo 7. Uno del Real-Decreto-Ley 5/2013 se ha modificado el apartado uno del artículo 6 de la Ley 27/2011, dando nueva redacción, con efectos de 17-03-2013, a los apartados 1 y 2 del artículo 166 de la LGSS.<sup>42</sup>

1.- Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) y la Disposición transitoria vigésima (año 2015, 65 años con 35 a. y 9 m.) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una

---

<sup>42</sup> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.

reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2.- Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del E.T., los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos siguientes:

Acreditar un período de antigüedad en la empresa, de al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. Se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresas, o en empresas que formen parte del mismo grupo.

Que la reducción de la jornada se halle comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en el que el trabajador sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, (antes de la Ley 27/2011, la reducción estaría entre el 25 y el 75% o, del 85% en algunos casos).

Acreditar un período de cotización de 33 años (Ley 40/2007, 30 años) en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, (Sin tener en cuenta las pagas extras, aunque sí sirve el período del servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria con el límite de un año).

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de 25 años.

Para éstos, si se tienen entre 25 años y menos de 33 años y 3 meses, la edad de acceso será de 61 años y 2 meses.

Los mutualistas podrán seguir accediendo a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad.

Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, no pudiendo ser inferiores al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización de los seis últimos meses, (antes mismo grupo profesional).

Los contratos de relevo tendrán como mínimo una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1.a) y en la Disposición transitoria vigésima.

Sin perjuicio de la reducción de jornada, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

El artículo 7. Dos del Real-Decreto-Ley 5/2013, ha modificado el apartado tres -del artículo 6 de la Ley 27/2011, dando nueva redacción, con efectos de 17-3-2013, a la Disposición transitoria 22ª de la LGSS.

Disposición transitoria vigésima segunda. Normas transitorias sobre jubilación parcial.

La exigencia del requisito de la edad a que se refiere el apartado 1 y la letra f) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual, conforme a lo dispuesto en la Disposición transitoria vigésima de esta Ley.

La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida ó, como mínimo, igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación.

En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido por el tiempo restante, quedando obligado el empresario, en caso contrario a abonar la pensión que le corresponda al jubilado.

El contrato de relevo 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 sustituto.

### **3.12 COMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJO Y PENSIÓN**

Según la Disposición adicional trigésima primera de la Ley 27/2011 "El cobro 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

computo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social.<sup>43</sup>

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

La única forma que había para compatibilizar el trabajo con la pensión era a través de la jubilación flexible, la jubilación parcial y la compatibilidad de la pensión con trabajos por cuenta propia que reporten ingresos inferiores al S.M.I.

Por el Real-Decreto-Ley 5/2013 se introduce una nueva regulación sobre la compatibilidad entre la percepción de la pensión de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta ajena o propia.

Lo dispuesto en este capítulo será aplicable a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, excepto al Régimen de Clases Pasivas del Estado.

El disfrute de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena del pensionista.

El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la Disposición transitoria vigésima de la LGSS,(que para el año 2015, 65 años con 35 a y 9 m.) sin que a tales efectos, sean admisibles las jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación.

Se tendrá en cuenta los siguientes requisitos:

- El porcentaje aplicable a la base reguladora ha de alcanzar el 100%.
- El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por 100 del importe resultante en el reconocimiento inicial, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.
- La pensión se revalorizará como cualquier otra.

---

<sup>43</sup> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.

- El beneficiario tendrá la consideración de pensionista.
- No tendrá derecho a complemento a mínimos durante el tiempo que compatibilice el trabajo con la pensión.
- No se admitirán para jubilaciones parcial, flexible, anticipada, con bonificación de edad ni SOVI.
- Durante la realización del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación, los empresarios y los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social únicamente por Incapacidad Temporal y por contingencias profesionales, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8 por 100, (cuenta ajena 6% a cargo del empresario y 2% a cargo del trabajador) no computables para las prestaciones.
- Por lo que únicamente podrá causarse el subsidio de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea la contingencia y las prestaciones de Incapacidad Permanente y Muerte y Supervivencia, derivados en ambos casos de contingencias profesionales.

#### **Pensiones en concurrencia con otras pensiones:**

Si existieran dos pensiones de jubilación compatibles de distinto régimen, ambas con el 100% o más sobre la base reguladora, se aplicará el 50% a cada una de ellas.

Si ambas tienen menos del 100%, no se aplica esta compatibilidad con trabajo a ninguna de ellas.

Si una tuviera el 100% y la otra un porcentaje inferior, la del 100% se reduce al 50% y se suspenderá el pago de la otra pensión o se reducirá su importe si cabe la aplicación de las normas de jubilación flexible.

### **3.13 COMPLEMENTOS A MÍNIMOS**

Para evitar situaciones injustas, se tendrá en cuenta que si la pensión de jubilación al 50% concurría con otra pensión (Viudedad o Jubilación de otro Régimen) y su suma

no alcanzase la cuantía de mínimos que correspondiera a la pensión concurrente, no se asignarán mínimos al titular en ninguna de las pensiones de concurrencia.<sup>44</sup>

### **3.14 LÍMITE MÁXIMO**

Para la aplicación del límite máximo de pensiones, si la pensión de jubilación concurriera con otra u otras pensiones, el importe de la pensión de jubilación se tomará sin la aplicación del 50%. La reducción se aplicará sobre el importe íntegro de la pensión una vez aplicado el tope máximo de pensión pública.

Si la pensión de jubilación que va a compatibilizarse estuviera limitada inicialmente por concurrencia con otras pensiones, el 50% se aplicará al importe de la pensión efectiva limitada.

El tiempo trabajado durante la compatibilidad no incrementará el porcentaje que se aplica a partir del cese en el trabajo, ni, en su caso el porcentaje de demora.

El Real-Decreto-Ley 5/2013 establece en la Disposición adicional primera que las empresas en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión no deberán haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a la compatibilidad, y se encuentran obligadas a mantener el nivel de empleo existente en la misma antes del inicio de la compatibilidad durante toda la vigencia del contrato del pensionista de jubilación.

Posibles supuestos:

Una vez reconocida la pensión de Jubilación definitiva, (Ley 24/1997) ésta era incompatible con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia. Por consiguiente aquella persona que siendo pensionista realizara trabajos, debería comunicar tal situación al INSS, quedando la pensión en suspenso, durante el tiempo que realizara trabajos.

Una vez cesara en los trabajos se comunicaría tal situación, rehabilitándose la pensión a partir del día siguiente al cese. Los nuevos trabajos servirían para mejorar el porcentaje

---

<sup>44</sup> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.

por años cotizados, así como para reducir el coeficiente reductor en caso de jubilación anticipada.

No servirían para modificar la base reguladora. Sobre la misma se aplicarían las revalorizaciones correspondientes desde el hecho causante.

Con la regulación de los trabajos a tiempo parcial, por los Reales Decretos 1131/2002 y 1132/2002, se concretó la compatibilidad del percibo de la pensión con la realización de trabajos a tiempo parcial, a través de las jubilaciones parcial y flexible.

En relación con la jubilación parcial se permitió compatibilizar el trabajo a tiempo parcial con la jubilación parcial, de tal manera que durante el tiempo que se compatibilizaran estas situaciones, la empresa seguiría cotizando por el trabajador en relación con los sueldos reales percibidos. Una vez que dejara de trabajar a tiempo parcial se le volvería a calcular la pensión que le correspondía durante los últimos quince años, de forma que la base por la que hubiera cotizado a tiempo parcial, se elevaría a cómputo de 100 y se concedería una nueva pensión. Los períodos de tiempo trabajados a tiempo parcial servirían para aumentar el porcentaje por años cotizados hasta llegar al 100 por 100 sobre la base reguladora, en caso de no llegar anteriormente. Durante el tiempo cotizado a tiempo parcial no se generaría derecho al complemento adicional, por encima del 100 por 100, ni se podría percibir el mismo, en caso de tener derecho a ello anteriormente.

Respecto a la jubilación flexible.- La Ley establece que una vez causada la pensión, ésta podrá ser compatibilizada con un trabajo a tiempo parcial, sin necesidad de relevista.

En ese caso, la pensión a percibir se minorará en el mismo porcentaje de la jornada a realizar. Durante ese período de tiempo, la empresa y el trabajador cotizarán en función de las bases correspondientes a la jornada realizada. Cuando cese en el trabajo, lo comunicará a la Entidad Gestora y se le actualizará la pensión, pasando a percibir la pensión completa. Los trabajos efectuados servirán para aumentar el porcentaje sobre la base reguladora si no había llegado al 100 por 100 anteriormente, así como reducir el coeficiente reductor si no llegaba al 100 por 100 por años de edad.

La base reguladora se podría calcular a opción del interesado, teniendo en cuenta la pensión inicial con las revalorizaciones correspondientes, o por las bases de los dieciséis años inmediatamente anteriores al cese a jornada parcial, teniendo en cuenta que durante el tiempo trabajado a tiempo parcial, se tomarán únicamente las bases cotizadas,



no elevadas a cómputo de cien. Durante el tiempo trabajado a tiempo parcial ni se genera derecho a porcentaje adicional ni se puede percibir el mismo en caso de tenerlo reconocido anteriormente.

### **3.15 NORMAS TRANSITORIAS SOBRE JUBILACIÓN.**

El artículo 8 del Real-Decreta-Ley 5/2013 da una nueva redacción con efectos de 1703-2013 al apartado 2 de la Disposición final duodécima de la Ley 27/2011, en los siguientes términos:

Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019, (por lo que se cerrará definitivamente esta opción el 31-12-2018), en los siguientes términos:

a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de Abril de 2013, y siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad al 1 de enero de 2019.

c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013.

En aquellos casos a que se refieren los apartados b) y c), en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, será imprescindible que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el

Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.

Consideraciones: En todos los casos, deben tenerse en cuenta la fecha de la extinción de la relación laboral y la del hecho causante de la jubilación y, en esta última fecha además, la norma vigente en ese momento.

Esta legislación se aplicará, para no dañar ó perjudicar los derechos adquiridos en convenios ó en acuerdo de empresa, suscritos antes del 2 de agosto de 2011, debidamente comunicados, como a los suscritos antes del 1 de abril de 2013 y registrados hasta el 15 de abril de 2013.

## ANEXO I

### EDAD DE JUBILACIÓN EN EL PERIODO TRANSITORIO <sup>45</sup>

Año jubilación	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.

<sup>45</sup> <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/176216.pdf>

## ANEXO II

LOS DISTINTOS TIPOS DE JUBILACIÓN CON LA LEY 27/2011<sup>46</sup>

LOS DISTINTOS TIPOS DE JUBILACIÓN CON LA LEY 27/2011						(ACTUALIZADA A 07/10/2013)	
Tipo	Edad	Carencia genérica <sup>1</sup>	Situación laboral	Otros requisitos	Observaciones		
<b>O R D I N A R I A</b>	De 65 a 67 Según tiempo cotizado	15 años	Alta o asimilada No alta	----	---		
A N T I C I P A D A	<b>M U T U A L I S T A</b>	A partir de 60 años reales	Mínimo 15 años Con 30 años y cese involuntario: coeficiente reduc. más favorable.	Alta o asimilada	Acreditar condición mutualista	Se aplican coeficientes reductores a la pensión por cada año que falte para los 65. El porcentaje de reducción depende de si el cese es voluntario o involuntario y, en este último caso, varía según años cotizados.	
	<b>V O L U N T A R I A</b>	Edad real 2 años como máximo inferior a la ordinaria	35 años	Alta o asimilada	Pensión superior a la pensión mínima por situación familiar a los 65 años	• Coeficientes reductores de la pensión por cada trimestre o fracción de anticipación a la edad ordinaria de jubilación. El porcentaje de reducción depende de los años cotizados.	
	<b>I N V O L U N T A R I A</b>	Edad real 4 años como máximo inferior a la ordinaria	33 años	Alta o Asimilada	• Cese por reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral ó a consecuencia de ser víctima de violencia de género. • 6 meses anteriores inscrito como demandante empleo.	• El importe pensión resultante no puede superar el tope máximo de pensión reducido en un 0,50% por trimestre o fracción de anticipación.	
	<b>POR DETERMINADAS INCAPACIDADES SUPERIORES AL 45%</b>	A partir de 56 años reales	15 años trabajados con la discapacidad	Alta o asimilada	Grado discapacidad ≥ al 45% debida a alguna de las enfermedades reglamentariamente determinadas	No se aplican coeficientes reductores por jubilación anticipada	
	<b>POR APLICACIÓN COEFICIENTES REDUCTORES DE LA EDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minería del carbón</li> <li>• Estatuto minero</li> <li>• Ferroviarios</li> <li>• Trabajos aéreos</li> <li>• Trabajadores del mar</li> <li>• Bomberos</li> <li>• Cuerpo de la Ertzaintza</li> <li>• Discapacidad ≥ al 65%</li> </ul>	A partir de 52 años reales (Bomberos y Ertzaintza); la edad de jubilación no puede ser inferior a 60 ó 59 años, con 35 o más años cotizados)	15 años	Alta o asimilada	Acreditar trabajos en alguna de las actividades que tienen asignados coeficientes reductores de la edad de jubilación	Se aplican o no coeficientes reductores a la pensión dependiendo del tipo de jubilación a la que finalmente acceda (según edad real y ficticia)
	<b>EN RAZÓN DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA</b>	<b>Artistas</b>	A partir de 60 años reales	15 años	Alta o asimilada en razón de una actividad artística	----	Se aplican o no coeficientes reductores a la pensión dependiendo de los años ejerciendo determinadas actividades
	<b>Profesionales taurinos</b>	A partir de 60 ó 55 años reales	15 años	Alta o asimilada en razón de una actividad taurina	Haber actuado en un nº de festejos en determinadas categorías taurinas	Se aplican o no coeficientes reductores a la pensión dependiendo de la actividad	
<b>P A R C I A L</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con condición mutualista: 60 años reales.</li> <li>• Sin condición mutualista: Periodo transitorio aplicación paulatina hasta 2027.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 33 años.</li> <li>• 25 años si afecto de discapacidad ≥ al 33%.</li> </ul>	Alta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada completa y reducirla 25-50%.</li> <li>• Posibilidad de reducción hasta 75% si el contrato del relevista es indefinido y a jornada completa.</li> <li>• 6 años antigüedad en la empresa.</li> <li>• Contratación trabajador relevista.</li> </ul>	No se aplican coeficientes reductores por jubilación anticipada	
		A partir edad ordinaria de jubilación	15 años	Alta	• Jornada completa o a tiempo parcial y reducción 25-50% de la jornada completa.		
<b>V E J E Z S O V I</b>	65 años 60 incapacitado	1.800 días SOVI Retiro Obrero	Indiferente	No tener derecho a otra pensión	Es de cuantía fija		

<sup>1</sup> Carencia mínima = período mínimo de cotización exigido

<sup>46</sup> <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/176216.pdf>

## Glosario.<sup>47</sup>

**"Afilación:** es el acto a través del cual se realiza la incorporación al Sistema de la Seguridad Social de un trabajador, lo que le convierte en titular de derechos y obligaciones con el mismo. Da lugar a la asignación del número de afiliación, de carácter vitalicio y único para todo el sistema.

**Alta:** es la comunicación a la Seguridad Social de la incorporación de un trabajador a una actividad que le convierte en un trabajador protegido por el sistema de Seguridad Social.

**Baja:** es la comunicación obligatoria a la Seguridad Social que debe hacer el empresario cuando un trabajador deja de trabajar en la empresa o el trabajador por cuenta propia cuando este finaliza su actividad profesional.

**Base de cotización mensual:** es la suma del salario base y en especie, así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias. No puede ser mayor ni menor que los límites establecidos por la Seguridad Social para cada grupo de cotización.

**Base reguladora:** es la cantidad sobre la que se rige la Seguridad Social para determinar la cuantía de una prestación solicitada. Se calcula en función de las bases de cotización que será actualizada de acuerdo con el índice de revalorización de las pensiones.

**Carrera de cotización:** es la suma de todas las aportaciones que se hacen al sistema de la Seguridad Social y que se tienen en cuenta para el cálculo de la pensión pública.

**Categoría profesional:** es el grupo al que pertenece cada uno de los trabajadores y que se identifica por unas características que reúne un colectivo de trabajadores. Actualmente existen 11 categorías y otros tantos grupos de cotización.

**Contingencia común:** es aquella que no guarda relación con el desempeño de una actividad laboral. Son ejemplos la enfermedad no profesional (común) y el accidente no laboral. 68 Guía sobre planificación financiera para la jubilación |

**Contingencia profesional:** es aquella que se deriva, directa o indirectamente, del trabajo realizado. Son ejemplos el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

**Contrato de relevo:** es aquel que se realiza con un trabajador en situación de desempleo para sustituir a un trabajador que accede a la jubilación parcial.

**Edad legal de jubilación:** son los años que un ciudadano debe cumplir para poder dejar de trabajar y tener derecho a recibir una pensión pública de jubilación.

**Esperanza de vida:** es el número de años que cabe esperar que viva una persona. Puede medirse desde el momento de su nacimiento o a los 65 años.

**Expediente de regulación de empleo (ERE):** es un procedimiento por el cual se suspenden o extinguen definitivamente las relaciones laborales entre una empresa y sus empleados garantizando los derechos de los trabajadores.

**Factor de sostenibilidad:** es una herramienta para repartir de una forma más eficiente los recursos disponibles en la Seguridad Social ante incrementos de la esperanza de vida.

---

<sup>47</sup> <http://www.instituto-aviva-de-ahorro-y-pensiones.es/recursos/a.pdf/saber-mas/biblioteca/aviva-tu-jubilacion-paso-a-paso.pdf>

**Fondo de reserva de la Seguridad Social:** es un instrumento que sirve para estabilizar los fondos de la Seguridad Social. Cuando los ingresos han sido superiores a los gastos, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social invierte esos fondos “sobrantes”, principalmente, en deuda pública, depósitos a plazo y cuentas corrientes.

**Grupo de cotización:** es aquel que guarda relación con las diferentes categorías profesionales existentes en las distintas Reglamentaciones de Trabajo

**Incapacidad permanente:** se produce cuando una persona presenta reducciones anatómicas o funcionales graves que reducen o anulan su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva. Existen cuatro tipos: parcial y total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez.

**Índice de revalorización de las pensiones:** es una fórmula cuyo resultado será un factor que determinará la revisión anual de las pensiones. Las pensiones, por lo tanto, dejan de ligarse a la inflación (crecimiento interanual de los precios).

**Informe de vida laboral:** es un documento en el que se detallan los empleos en los que ha trabajado un ciudadano y las bases de cotización de los últimos quince años

**Jubilación:** es el efecto de jubilar o jubilarse. Pensión vitalicia reconocida al trabajador que, una vez alcanzada la edad legal, cesa (o ya había cesado) en el trabajo, habiendo cumplido los requisitos exigidos. Existen distintas clases o tipos de jubilación.

**Jubilado:** es la persona que ha dejado de trabajar y percibe una pensión de jubilación.

**Lagunas de cotización:** son periodos de desempleo en los que el SEPE no cotiza para la jubilación del trabajador parado. Surgen en los episodios de desempleo sin derecho a prestaciones u otros periodos de inactividad laboral de los trabajadores.

**Pensiones de nuevas altas:** son las nuevas pensiones existentes en el sistema. Son personas que tienen derecho a percibir pensión porque han cumplido los requisitos para la jubilación (por ejemplo, alcanzar la edad legal de jubilación).

**Pensión media:** es el volumen total de pensiones pagado por la Seguridad Social dividido entre el número de pensiones de jubilación. De esta forma, se obtiene una pensión media de jubilación.

**Periodo mínimo de cotización:** es el tiempo que un trabajador debe cotizar para tener derecho a algún tipo de prestación del sistema público.

**Planificación financiera de la jubilación:** es un proceso a través del cual se analizan y prevén los recursos económicos de los que dispondremos llegados al momento de la jubilación y el nivel de vida que se desea mantener.

**Prestación contributiva:** es aquella que se recibe como consecuencia de una relación previa entre el beneficiario y la Seguridad Social. Esto supone, por ejemplo, acreditar un periodo mínimo de cotización. o **Prestación no contributiva o asistencial:** es aquella que reciben los ciudadanos cuando se encuentran en una determinada situación de necesidad y carecen de los recursos suficientes. No es necesario haber cotizado antes a la Seguridad Social o, si se ha hecho, no por el suficiente periodo de tiempo para ser beneficiario de una prestación contributiva.

**Régimen especial de los trabajadores autónomos (RETA) de la Seguridad Social:** está compuesto por los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

**Régimen general de la Seguridad Social:** está compuesto por los trabajadores por cuenta ajena de la industria y los servicios.

**Subsidio por desempleo:** es una ayuda económica asistencial que se dirige a las personas sin derecho a la prestación contributiva o que ya la hayan agotado, y siempre que cumplan una serie de requisitos.

**Tipo de cotización:** es el porcentaje que se aplica a la base de cotización para la obtención de la cuota o importe a pagar a la Seguridad Social. Varía en función del riesgo cubierto (enfermedad, accidente laboral, desempleo, etc.) y de quién sea el pagador (empresa o trabajador"

## 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.

Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Ley 40/1007, de 4 de diciembre, en medidas sobre Seguridad Social.

Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrolla de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, par el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social.

Orden de 18 de enero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de vejez en el Régimen General de la Seguridad Social. Comisión Europea (2012): Libro Blanco.



## **BIBLIOGRAFÍA**

BBVA, Documentos de Trabajo 11/09. Devesa J.E.; Devesa, M.; Domínguez, I.; Encinas, B.; Meneu, R. y Nagore A. (2012): «Equidad y sostenibilidad como objetivos ante la reforma del sistema contributivo de pensiones de jubilación».

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011): «Una Reforma para la Garantía y Mejora de las Pensiones en España».

Consejo de Ministros de 25 de marzo de 2011. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013): «Proyecto de ley reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la seguridad social».

El Instituto Aviva de Ahorro y Pensiones es una plataforma de investigación y debate creada por Aviva.

Guía Práctica para Sindicalistas la reforma de pensiones: Garantía del sistema público - Más contributivo, más solidario.

Alonso J., y J. Herce (2003). Balance del sistema de pensiones y boom migratorio en España. Proyecciones del modelo MODPENS de FEDEA a 2050. Documento de Trabajo 2003-02, Fedea.

Da Rocha J., y Lores F. (2005). ¿Es urgente reformar la seguridad social?.

Boletín Oficial del Estado. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.

Congreso de los Diputados. Boletín oficial de las Cortes.

## BIBLIOGRAFÍA Y CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarracín Sánchez, Daniel. Diario el País 17-12-10  
Albarracín Sánchez, Daniel. Diario el País 17-12-10  
Alternativas para ahorrar frente a la jubilación. Diario el País 15 de Abril de 2015.  
Boletín no 37, 2011. Disponible en  
Boletín número 37, 2011. Disponible en  
Boletín Oficial del Estado.  
Boletín Oficial del Estado.  
Boletín Oficial del Estado.  
Boletín Oficial del Estado.  
Boletín Oficial del Estado. 11 de Noviembre de 2014  
Boletín Oficial del Estado. 2 de Agosto de 2011  
CEMICAL  
Congreso de los Diputados. Boletín Oficial de las Cortes.  
Congreso de los Diputados. Boletín Oficial de las Cortes.  
Congreso de los Diputados. Boletín oficial de las Cortes. 31 de Enero de 2011  
Diario el País 24 Febrero de 2014  
Diario el País. 18 enero de 1986  
Diario Expansión 15 de Noviembre de 2014.  
Editorial Cemical.  
Empresas afectadas por la disposición final 12ª de la Ley 27/2011. La disposición final 12ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto. Último acceso 17.6.2015  
EPA. Datos Marco.  
Fundación Instituto BBVA de pensiones 26 de Marzo de 2015  
Fundación Instituto BBVA de pensiones 26 de Marzo de 2015  
Gaceta Sindical Confederación Sindical Comisiones Obreras Abril 2011  
Gobierno de España. La Moncloa 14 de Mayo 2015  
Guía Práctica Para Sindicalistas la reforma de pensiones: Garantía del sistema público  
Guía Práctica Para Sindicalistas la reforma de pensiones: Garantía del sistema público.  
Herce José A. 20 Noviembre 2013  
Hertleder Eduardo. Agencia de Noticias Europa Press, 14 de Mayo de 20145  
[http://cemical.diba.cat/es/boletin/ficheros/Boletin\\_37\\_ext/num37\\_mayo2011.pdf](http://cemical.diba.cat/es/boletin/ficheros/Boletin_37_ext/num37_mayo2011.pdf).  
Último acceso 17.6.2015  
[http://cemical.diba.cat/es/boletin/ficheros/Boletin\\_37\\_ext/num37\\_mayo2011.pdf](http://cemical.diba.cat/es/boletin/ficheros/Boletin_37_ext/num37_mayo2011.pdf)  
[http://economia.elpais.com/economia/2014/02/24/actualidad/1393277279\\_824380](http://economia.elpais.com/economia/2014/02/24/actualidad/1393277279_824380)  
. Último acceso 17.6.2015  
[http://economia.elpais.com/economia/2014/02/24/actualidad/1393277279\\_824380.html](http://economia.elpais.com/economia/2014/02/24/actualidad/1393277279_824380.html). Último acceso 17.6.2015  
[http://economia.elpais.com/economia/2015/04/10/actualidad/1428678876\\_563200.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/04/10/actualidad/1428678876_563200.html). Último acceso 17.6.2015  
[http://economia.elpais.com/economia/2015/05/18/actualidad/1431950586\\_254570.html#bloque\\_comentarios](http://economia.elpais.com/economia/2015/05/18/actualidad/1431950586_254570.html#bloque_comentarios). Último acceso 17.6.2015  
[http://elpais.com/diario/1986/01/18/economia/506386816\\_850215.html](http://elpais.com/diario/1986/01/18/economia/506386816_850215.html) . Último acceso 17.6.2015  
<http://lema.rae.es/drae/?val=jubilACION>. Último acceso 17.6.2015  
[http://nadaesgratis.es/rubio-ramirez/el-pacto-de-toledo-y-la-reforma-de-las-pensiones.El tratamiento de las pensiones como arma arrojada en el debate](http://nadaesgratis.es/rubio-ramirez/el-pacto-de-toledo-y-la-reforma-de-las-pensiones.El%20tratamiento%20de%20las%20pensiones%20como%20arma%20arrojadiza%20en%20el%20debate)

electoral televisado entre Felipe González y José M<sup>a</sup> Aznar previo a las elecciones de 1993, fue la causa más inmediata del Pacto de Toledo.

<http://www.boe.es/boe/dias/2014/11/11/pdfs/BOE-A-2014-11637.pdf>, Núm. 273 Martes 11 de noviembre de 2014 Sec. I. Pág. 92795. Último acceso 17.6.2015

<http://www.ccoo.es/cscoco/Areas:Empleo:Actualidad:831247-->. Último acceso 17.6.2015.

<http://www.ccoo.es/cscoco/Areas:Empleo:Actualidad:831247--> CCOO denuncia el uso excesivo e inadecuado de una parte del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Último acceso 17.6.2015

<http://www.citapreviainem.es/modelo-nominas-nuevo-2015/>. Último acceso 17.6.2015

[http://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153\\_000001\\_0000.pdf](http://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153_000001_0000.pdf). Último acceso 17.6.2015

[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D\\_513.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D_513.PDF). Último acceso 17.6.2015

[http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D\\_513.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D_513.PDF). Último acceso 17.6.2015

[http://www.dailymotion.com/video/xk2f0k\\_la-crisis-de-la-deuda-entrevista-a-daniel-albarracin\\_news](http://www.dailymotion.com/video/xk2f0k_la-crisis-de-la-deuda-entrevista-a-daniel-albarracin_news). Último acceso 17.6.2015

<http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana?sector=Tasa+de+paro+%28EPA%29&sc=EPA-&anio=1985; .> Último acceso 17.6.2015

<http://www.instituto-aviva-de-ahorro-y-pensiones.es>. Último acceso 17.6.2015

<http://www.instituto-aviva-de-ahorro-y-pensiones.es/recursos/a.pdf/saber-mas/biblioteca/aviva-tu-jubilacion-paso-a-paso.pdf>. Último acceso 17.6.2015

<http://www.instituto-aviva-de-ahorro-y-pensiones.es/recursos/a.pdf/saber-mas/biblioteca/aviva-tu-jubilacion-paso-a-paso.pdf>. Último acceso 17.6.2015

<http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeminstros/resumenes/Paginas/2015/140515-consejo.aspx>. Último acceso 17.6.2015

[http://www.plusesmas.com/jubilacion/derechos\\_jubilacion/preguntas\\_frecuentes\\_sobre\\_la\\_reforma\\_de\\_las\\_pensiones/3191.html](http://www.plusesmas.com/jubilacion/derechos_jubilacion/preguntas_frecuentes_sobre_la_reforma_de_las_pensiones/3191.html). Último acceso 17.6.2015

<http://www.rtvcyt.es/Noticia/3A57BB99-A93C-BBCA-CDE964F766051E71/gobierno/aprueba/plan/apoyo/familia/critica/ven/electoralista> Último acceso 17.6.2015

<http://www.ugt.es/ugt/SitePages/publicaciones.aspx?tema=pensiones .> Último acceso 17.6.2015.

<http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ugt-advierte-fondo-reserva-seguridad-social-puede-agotarse-0150330154733.html>

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/como-es-el-sistema-ideal-de-pensiones-para-un-pais-por-robert-holzmann.html>. Último acceso 17.6.2015

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/cremos-que-cobraremos-pensiones-durante-15-anos-pero-la-esperanza-de-vida-sera-mayor.html>. Último acceso 17.6.2015

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-hucha-de-las-pensiones-cierra-2014-con-un-saldo-de-41634-millones-de-euros.html>. Último acceso 17.6.2015.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.

Instituto Aviva.

Instituto Aviva.

Instituto Nacional de Estadística.

La regulación de la jubilación en los países de nuestro entorno, CEMICAL

La regulación de la jubilación en los países de nuestro entorno,

Las pensiones, entre el presente y el futuro.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Documentación Seguridad Social S.G.G.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Pag. 87519

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Manual práctico 2014. Las pensiones de jubilación en España. Mercer-Expansión

Molinas César. 23 Febrero de 2011

Nuevo Modelo de Nóminas año 2015

Real Academia Española.

Revista Plus es Más.

Robert-Holzmann. Conferencia. BBVA. 5 de Mayo 2015

Sindicato Comisiones Obreras.

Sindicato Comisiones Obreras.

Sindicato Comisiones Obreras. Nota de prensa de 9 de abril de 2015

Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT). Noticias Europa Press, 30 de Marzo de 2015

Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT). Secretaría de Política social (2014)

Towers Watson Diario el País 18 de Mayo de 2015

Universidad Complutense. Conclusiones y Recomendaciones Reforma.

Vid. <http://www.ine.es/prensa/np587.pdf>. Último acceso 17.6.2015

Vid. Informe de evaluación y reforma del pacto de Toledo, pág. 35, disponible en

Vid. López Cumbre L.,

Vid. López Cumbre L.,

[www.ugt.es/.../informe\\_situacion\\_fondo\\_reserva\\_pensiones\\_marzo\\_2014](http://www.ugt.es/.../informe_situacion_fondo_reserva_pensiones_marzo_2014). Último acceso 17.6.2015