



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Finanzas, Banca y Seguros

LAS NUEVAS POLITICAS DEL RETRASO EN LA JUBILACIÓN

Presentado por:

Noelia Salamanca Ortega

Tutelado por:

M^a Azucena Escudero

Valladolid, 22 de julio de 2022

RESUMEN

En este trabajo de Fin De Grado se comentan las nuevas políticas del retraso en la jubilación. En primer lugar, veremos aquellos factores que introdujo el legislador para incentivar a los trabajadores a trabajar más años entre los que se encuentra la exoneración de cuotas a la seguridad social o la bonificación en la pensión de jubilación.

Posteriormente se comentan las distintas modalidades de jubilación para que los trabajadores permanezcan en sus puestos de trabajo tras cumplir la edad de jubilación.

PALABRAS CLAVES

Jubilación, edad legal de jubilación, envejecimiento activo, Seguridad Social, trabajo.

ABSTRACT

In this Final Degree Project, are commented the new politics of delayed retirement. In the first place, we will see those factors that the legislator introduced to encourage workers to work more years among which is the exemption from Social Security contributions or the bonus in the retirement pension.

Later they are commented the different modalities of retirement so that workers remain in their jobs after reach retirement age.

KEY WORDS

Retirement, legal retirement age, active aging, Social Security, job.

ÍNDICE

1. INTRODUCCION	4
2. EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN Y SUS EFECTOS SOBRE LA JUBILACIÓN	5
3. FACTORES PARA INCENTIVAR A LOS TRABAJADORES A TRABAJAR MÁS AÑOS	7
3.1 El retraso de la edad de jubilación	7
3.2 Cotización por edad. Exoneración de cuotas a la Seguridad Social ...	10
3.3 Bonificación al retraso de la jubilación	12
3.4 Limitaciones al convenio colectivo para determinar la edad de jubilación	14
4. MODALIDADES DE JUBILACIÓN PARA TRABAJAR MÁS ALLÁ DE LA EDAD DE JUBILACIÓN	16
4.1 Jubilación flexible	18
4.2 Jubilación compatible con el trabajo autónomo	21
4.3 Jubilación activa	22
4.4 Jubilación parcial después de cumplir la edad de jubilación	25
5. CONCLUSIONES	27
6. BIBLIOGRAFÍA	29
7. WEBGRAFIA	31

1. INTRODUCCION

La prestación más importante en el ámbito de la seguridad social es la jubilación, no sólo por el número de beneficiarios de la pensión sino también por su coste para las arcas de la Seguridad Social, convirtiéndose en uno de los principales motivos de su continuo ajuste con la intención de adaptarla a la realidad socio-económica y, sobre todo, al incremento de la esperanza de vida. A su vez, la jubilación se ha utilizado tradicionalmente como una herramienta reguladora de las políticas de empleo y al mismo tiempo para promover el relevo generacional.

Debido a las consecuencias económicas del envejecimiento demográfico que ha sufrido nuestro país, el incremento de la esperanza de vida y la baja tasa de natalidad, se han ido introduciendo una serie de reformas en el sistema de pensiones. Como resultado, se establecieron medidas para una transición gradual y flexible de la actividad laboral a la jubilación, que permita al trabajador compatibilizar el trabajo con el cobro de la pensión de jubilación.

Este es el motivo por el cual la Unión Europea comenzó a recomendar un aumento gradual de la edad de jubilación y una prolongación de la vida activa de los trabajadores para mantener la sostenibilidad económica de los sistemas públicos de Seguridad Social, lo que supone, por un lado, un aumento de la tasa de empleo y del número de cotizantes a la Seguridad Social y por otro lado se reduce el número de jubilados y el coste de las pensiones de jubilación.

En este trabajo analizaremos las nuevas políticas del retraso de la jubilación resultantes de las reformas legislativas más recientes para mejorar la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y el envejecimiento activo desde el enfoque de incrementar la edad de jubilación para el acceso al cobro de la pensión de jubilación.

Para concluir comentaremos las diferentes modalidades a las que puede acogerse un trabajador que quiera permanecer más años en su puesto de trabajo una vez que cumpla la edad ordinaria de jubilación y como podrá conseguir así una bonificación en su futura pensión de jubilación.

2. EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN Y SUS EFECTOS SOBRE LA JUBILACIÓN

El envejecimiento es el cambio paulatino de la demografía por edades con aumento de la proporción de población de 65 años y más, respecto a la población total. El objetivo es que la población de más de 65 años siga siendo protagonista de nuestra sociedad, tenga mayor presencia social, por ello se quiere conseguir con nuevas políticas mantener a los trabajadores de edad avanzada en sus puestos de trabajo durante el mayor tiempo posible.

De manera que el fomento¹ del envejecimiento activo se traduce por un lado en alargar la edad de jubilación ordinaria y, por otro lado, en introducir diferentes vías que permitan compatibilizar el cobro de la pensión de jubilación con un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena.

España se enfrentó a un escenario de pérdida demográfica de una décima parte de su población de 40 años en 2014, pero a partir del año 2018 hubo más defunciones que nacimiento. Parece que en el año 2052 la población mayor de 64 años constituirá un 37% de la población².

La población española que tiene 65 años o más asciende en 2021 a 9.370.722 que representa el 19,77% de la población total que es de 47.398.695. Como se puede observar, a medida que pasan los años, aumenta el envejecimiento activo, pero aún no ha llegado el impacto más importante debido a que la generación baby boomers³ comenzará a jubilarse ya que alcanzan la edad de los 65 años a

¹ GALA DURAN, C.: “Las medidas de fomento del envejecimiento activo y su posible impacto sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones”. Trabajo y Derecho, Wolters Kluwer, 2015.

² SANTOS RODRÍGUEZ.P: “Envejecimiento activo. Significado e implicaciones prácticas en términos psico-sociales” en AA.VV: “Envejecimiento activo en España”, (A. Uribe Otalora, Dir., L. Abad Alcalá, Coord.), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 41.

³ La generación baby boomers, donde nacieron más de 14 millones de niños entre 1958 y 1977 comenzará a jubilarse a partir del 2023. Los que tengan cotizados 37 años y 9 meses o más podrán jubilarse a la edad de 65 años, con cotización inferior, la edad exigida será de 66 años y 4 meses (disposición transitoria séptima de la LGSS). Esta generación cuenta, en su gran mayoría, con carreras laborales largas y sueldos elevados.

partir del año 2023 y será por tanto la generación más afectada por la reforma de las pensiones.

Tabla 2.1: Proporción de personas mayores de 65 años y más

AÑO	%
2016	18,72
2017	18,96
2018	19,20
2019	19,40
2020	19,58
2021	19,77
2022	20,09

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

El objetivo de prolongar la vida activa de la población supone por un lado incentivar la continuidad en el mercado de trabajo y por otro lado evitar el abandono temprano del puesto de trabajo. El motivo por el que los trabajadores maduros abandonan su trabajo suele darse por la salud del trabajador, una condición que se deteriora con la edad.

Las personas de edad avanzada se encuentran en una situación más difícil debido a que en el momento que pierden su puesto de trabajo les resulta más complicado volver a trabajar porque, aunque cuenten con bastante experiencia su principal defecto es que seguramente carezcan de titulación o formación en cuanto a las nuevas tecnologías y este es uno de los requisitos que toda empresa requiere para poder trabajar en ella. Pero la falta de formación también afecta a los trabajadores que siguen con su puesto de trabajo lo que les dificulta poder adaptarse a los constantes cambios que se producen en las empresas para mantenerse en el marco competitivo del mercado.

Es por ello, que todas estas condiciones hacen que las personas mayores y los problemas a los que se enfrentan se hayan convertido en un reto para el Estado y para la sociedad en su conjunto, lo que exige un análisis de las condiciones de este colectivo de personas desde una perspectiva global que abarque los aspectos clave como la economía, el trabajo, la formación...

El creciente desequilibrio entre la proporción de cotizantes y jubilados amenaza la continuidad del actual sistema de previsión social. Es por ello por lo que se prevé que la tasa de dependencia se duplique en las próximas décadas debido a la esperanza de vida y a la generación baby boomers.

Por tanto, si no se introducen medidas correctoras, los jóvenes que actualmente están financiando las pensiones de jubilación, van a tener dificultades cuando tengan que optar a unas prestaciones en igualdad de condiciones. Se encontrarán con pensiones de menor cuantía en comparación con los ingresos que reciben a pesar de cotizar para la jubilación en una tasa promedio más elevada.

3. FACTORES PARA INCENTIVAR A LOS TRABAJADORES A TRABAJAR MÁS AÑOS

Para incentivar a los trabajadores a trabajar más años, es necesario eliminar cualquier obstáculo que impida la prolongación voluntaria del trabajador en su puesto de trabajo, como la imposibilidad de trabajar después de cumplir la edad ordinaria de jubilación o la imposibilidad de compaginar la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena.

Existen un conjunto de medidas para fomentar la prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, con el propósito de fomentar el empleo de las personas mayores de 65 años que será lo que analizaremos en este apartado.

3.1 El retraso de la edad de jubilación

El primer requisito que se analiza en el estudio de la prestación de jubilación es la edad del trabajador que, en principio, es un componente determinante para el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.

Con la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, se introducen ajustes a las necesidades de sostenibilidad del sistema con mayores incentivos para ampliar la vida laboral, identificando con mayor

precisión los casos en los que es posible la jubilación anticipada, modificando el procedimiento de cálculo de las pensiones de incapacidad y un ajuste de la pensión de muerte y supervivencia a las nuevas situaciones de las familias españolas.

En cuanto a la edad de jubilación, la Ley 40/2007 fomenta la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, y prevé el cobro de una cuantía a tanto alzado, cuando el pensionista tenga derecho a la pensión máxima o de un porcentaje adicional sobre la base reguladora de la pensión cuando no se alcance la cuantía máxima. Esta disposición, atiende también a los efectos negativos de los trabajadores de más edad expulsados precipitadamente del mercado laboral.

La renovación del Pacto de Toledo de 25 de enero de 2011 y el Acuerdo Social y Económico de 2 de febrero de 2011 se trasladan a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Esta reforma inicia un intenso cambio en la pensión de jubilación cuyo eje principal se sitúa en elevar la edad legal de jubilación en dos años pasando de los 65 años a los 67 años. El cambio de retrasar la edad de jubilación de los 65 a los 67 años de edad, no entrará en vigor inmediatamente, sino que se aplicará gradualmente desde el año 2013 hasta el año 2027.

La OCDE cree que aumentar la edad de jubilación es la medida más poderosa para que los países mantengan sus sistemas públicos de pensiones en equilibrio, porque supone seguir cotizando durante más tiempo y comenzar a cobrar más tarde, lo que reduce los pagos previstos y aumenta el flujo de ingresos⁴. Ésta es una de las actuaciones introducidas en la evolución del sistema público de pensiones orientadas a garantizar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social que, además, contribuye a fomentar en nuestro régimen el envejecimiento activo y a obtener el necesario equilibrio presupuestario.

⁴ GONZALEZ GONZALEZ, E.J: “¿Por qué es necesario retrasar la edad de jubilación en España?”, Repositorio Comillas, 2021, pág.1.

Tabla 3.1: Edad para acceder a la jubilación

Año	Edad legal de jubilación
2013	65 años y un mes
2014	65 años y dos meses
2015	65 años y tres meses
2016	65 años y cuatro meses
2017	65 años y cinco meses
2018	65 años y seis meses
2019	65 años y ocho meses
2020	65 años y 10 meses
2021	66 años
2022	66 años y dos meses
2023	66 años y cuatro meses
2024	66 años y seis meses
2025	66 años y ocho meses
2026	66 años y diez meses
2027	67 años

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social

Con dicha modificación, el legislador se justificó reclamando un envejecimiento activo de la población, una mejora del estado de salud de las personas mayores, un aumento de la esperanza de vida generando un aumento del número de pensionistas y un aumento significativo de la duración de la pensión. Todo ello seguido por un aumento de la carga económica en temas de pensiones lo cual afecta al equilibrio financiero y a la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

El pensionista para poder tener derecho a la pensión de jubilación tendrá que cumplir los requisitos redactados en el artículo 205.1 a) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS): “Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. Para el cómputo de los años de cotización se tomarán años y

meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos.”

De esta forma, con el retraso de la edad de jubilación hasta los 67 años de edad, se establece que para cobrar la pensión de jubilación del 100% en el año 2022, el trabajador deberá tener cumplidos los 65 años y cotizados 37 años y 6 meses o más, o, por el contrario, si no cumple este requisito de cotización tendrá que tener cumplidos los 66 años y 2 meses.

3.2 Cotización por edad. Exoneración de cuotas a la Seguridad Social

Para incentivar la permanencia de los trabajadores en la empresa, el Gobierno introdujo la medida de la exoneración del pago de cuotas a la Seguridad Social a los trabajadores que permanezcan en su empleo una vez que hayan cumplido la edad de jubilación. La exoneración de cuotas se refiere a las contingencias comunes salvo el pago por incapacidad temporal. El objetivo último de esta medida es lograr una mayor permanencia en la actividad tras cumplir la edad de jubilación.

Cabe señalar que la exoneración del pago de cuotas es un incentivo enfocado al empresario y no tanto al trabajador, con la excepción de si el trabajador desarrolla la actividad por cuenta propia. Ahora bien, solo con esta exoneración del pago de cuotas por contingencias comunes no se facilita que el trabajador quiera prolongar su actividad laboral una vez cumplida la edad de jubilación que resulte en cada caso, sino que también deberán existir otros incentivos para las empresas y trabajadores de forma conjunta⁵.

La cotización al Régimen General está regulada en el artículo 152 de la LGSS, que se modifica por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones con efectos a partir del 1 de

⁵ BARCELO FERNANDEZ, J: “El retraso en la edad de jubilación y las políticas para la prolongación de la actividad laboral más allá de la edad legal de jubilación”, Universidad de Barcelona, Barcelona, 2015, pág. 689.

enero de 2022. Este artículo establece la cotización con sesenta y cinco o más años, donde los empresarios y los trabajadores quedarán exentos del pago de cotizaciones sociales por contingencias comunes⁶, salvo a la incapacidad temporal, respecto de aquellos trabajadores por cuenta ajena que tengan un contrato de carácter indefinido y cumplan los requisitos de sesenta y cinco años o más de edad y acrediten treinta y cinco años o más efectivos de cotización sin computar la parte proporcional de pagas extraordinarias.

En el caso de que el trabajador tenga cumplida la edad de sesenta y cinco años, pero no cumpla con los años cotizados para poder acceder al 100% de la pensión de jubilación, la exención de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes se aplicará a partir de la fecha en que se acrediten los años de cotización que se exigen en cada supuesto.

Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 214 de la LGSS, los empresarios y los trabajadores cotizarán al Régimen General por incapacidad temporal y contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho Régimen, si bien quedarán sujetos a una cotización especial del 9% sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre ellos, corriendo a cargo del empresario el 7% y del trabajador el 2%, según el artículo 153 de la LGSS.

Por último, hay que tener en cuenta la disposición transitoria duodécima de la LGSS, con respecto a los trabajadores que hayan dado lugar a las exenciones de la obligación de cotizar previstas en el artículo 152 de la LGSS con anterioridad al 1 de enero de 2013 y que accedan al derecho a la pensión de jubilación con posterioridad a dicha fecha, el período durante el que se hayan extendido dichas exenciones será considerado como cotizado a efectos de cálculo de la pensión correspondiente.

⁶ La exoneración de la cotización por contingencias comunes comprende también las aportaciones por desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.

3.3 Bonificación al retraso de la jubilación

En nuestro país, es posible aplazar el momento de jubilarse permitiendo a los trabajadores seguir desarrollando su actividad laboral después de alcanzar la edad ordinaria de jubilación y para motivar a esos trabajadores, se aplican porcentajes adicionales sobre la base de la prestación, esto permite mejorar la cuantía inicial de la pensión en el momento que se acceda a ella.

Con el objetivo de incentivar la contribución al sistema, retrasar la edad de jubilación se verá premiado con una pensión más alta. En caso de que nos jubilemos antes de la edad establecida legalmente, recibiremos una pensión inferior a la pensión pública que habríamos obtenido jubilándonos a la edad mínima, si nos jubilamos más allá de la edad ordinaria de jubilación recibiremos una pensión más alta a la que nos correspondería.

Por tanto, dependiendo del número de años cotizados, acceder a la jubilación a una edad superior a la edad legal de jubilación, los trabajadores obtendrán una bonificación. Esto beneficia por un lado al Estado ya que tendrá que pagar menos pensiones y por otro lado al trabajador, en el caso de que su salario sea mayor que la futura pensión.

En nuestro sistema de Seguridad Social el trabajador que decide retrasar su jubilación una vez cumplida la edad ordinaria y acceder posteriormente a la pensión de jubilación habiendo cumplido los requisitos que establece la ley, a saber: haber cotizado un mínimo de 15 años, no tener cumplidos los 70 años de edad y tener cumplida la edad mínima de jubilación para el año en curso; entonces, en este caso, podrá recibir un porcentaje adicional en la pensión que a partir del 1 de enero del 2022 consiste en un complemento económico regulado en el artículo 210.2 de la LGSS.

La cuantía de la pensión de jubilación viene regulada en el artículo 210 de la LGSS, se calcula aplicando a la base reguladora unos porcentajes, por los primeros quince años cotizados, el 50% y a partir del año decimosexto, por cada mes adicional, desde el mes uno hasta el mes doscientos cuarenta y ocho, se añade el 0,19% y por cada mes superior al mes doscientos cuarenta y ocho se añade el 0,18%.

En el supuesto de que el trabajador acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la ordinaria que resulte en cada caso según lo establecido en el artículo 205.1 a) de la LGSS, y siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el periodo mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1 b) de la LGSS, se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado, entre la fecha en que cumplió la edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía variará en función de los años de cotización que el beneficiario acredite. Así pues, hasta veinticinco años cotizados, obtendrá un porcentaje adicional del 2%, entre veinticinco y treinta y siete años cotizados, el 2,75% y a partir de treinta y siete años cotizados obtendrá el 4%.

Con la Ley 21/2021 se modifica el segundo apartado del artículo 210 de la LGSS y se introduce un complemento económico a elección del interesado, donde podrá optar por un porcentaje adicional del 4% por cada año completo cotizado, por una cantidad⁷ a tanto alzado o una combinación de las opciones anteriores.

La Ley 21/2021, introduce también un complemento económico para aquellas personas que se jubilaron anticipadamente entre el 1/01/2002 y el 31/12/2021 con largas carreras de cotización y baja cuantía⁸. Para ello las personas tienen que cumplir dos requisitos, el primero es acreditar al menos 44 años y 6 meses de cotización si la pensión es inferior a 900€ o al menos 44 años de cotización y el segundo requisito es que la cuantía inicial de la pensión hubiera sido superior si le hubieran aplicado los coeficientes reductores vigentes a 1 de enero del 2022. Por ello, el importe será la diferencia entre lo que se le reconoció al trabajador y lo que con los nuevos coeficientes hubiera obtenido, pero siempre aplicando los límites máximos y mínimos que corresponden ya que se trata de una pensión.

⁷ La cantidad se calcula en base a una fórmula, artículo 210.2 b) de la LGSS, según el tiempo que haya cotizado el trabajador.

⁸ MALDONADO MOLINA, J. A: “Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la ley 21/2021, de 28 de diciembre”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, 467, 2022, pág. 169-172

3.4 Limitaciones al convenio colectivo para determinar la edad de jubilación

Un convenio colectivo es un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores que establece los derechos y obligaciones de la relación laboral. Cabe señalar que estas condiciones no pueden estar en conflicto con las disposiciones de la Ley. Los convenios colectivos son vinculantes y de obligado cumplimiento, lo que significa que, el contrato de trabajo debe respetar lo que el convenio colectivo ha acordado. La función principal de los convenios colectivos es determinar las condiciones de trabajo, así como la especificación de las obligaciones a las que se comprometen los empleados y empresarios.

La posibilidad de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación del trabajador se introdujo por primera vez en 1980 en la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (ET). Es un tema que ha sufrido constantes modificaciones desde su prohibición por considerarlo discriminatorio hasta su restauración bajo ciertas condiciones.

Esta figura se considera por un lado como una herramienta de política de empleo, ya que se ofrecen los puestos a los trabajadores desempleados mediante la jubilación de los trabajadores que alcanzan la edad de jubilación, y por otro lado de gestión de recursos humanos al permitir rejuvenecer la plantilla de la empresa.

Hasta el año 2018, se entendía que eran nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas que fue introducida por la reforma laboral de 2012.

Pero posteriormente se introdujo por el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, la posibilidad de que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas que posibiliten la extinción de la relación laboral por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que concurren

dos condiciones. Por un lado, el trabajador debe tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y, por otro lado, la medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo⁹.

Así pues, la Disposición Adicional décima del ET ha sufrido continuos cambios en sucesivas reformas. La última versión de este principio tiene como objetivo evitar la jubilación forzosa en los convenios colectivos para los trabajadores menores de 68 años y establecerla como única razón de política de empleo para la contratación de nuevos empleados con contratos indefinidos y de jornada completa¹⁰.

Recientemente, la Ley 21/2021 ha modificado de nuevo la Disposición Adicional décima del Estatuto de los Trabajadores con el fin de conseguir el relevo generacional, relevo que, en caso de determinarse, será forzoso a los 68 años de edad lo que permite cohonstar el fomento del empleo juvenil con el del retraso del cese de la actividad¹¹ en beneficio de la sostenibilidad del sistema de pensiones.

La Ley tiene el propósito de permitir las cláusulas convencionales de jubilación forzosa en el supuesto de que se cumplan los dos requisitos, tener cumplida la edad de 68 años o más y reunir los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación.

Excepcionalmente, en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos pueden establecer cláusulas que posibiliten la extinción del

⁹ TRILLO GARCIA, A. R.: “Trabajar y pensión de jubilación” en AA.VV: “Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible, tomo II”, Laborum, Murcia, 2019, pág. 96.

¹⁰ ARAGON GOMEZ, C.: “El impacto de género en las reformas de la seguridad social”, Aedtss, Madrid, 2022, págs.1-2.

¹¹ MALDONADO MOLINA, J.A.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos tras la Ley 21/2021”, Temas Laborales núm., 161/2022, pág. 407.

contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años cuando cumplan los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y dicha medida deberá vincularse al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Además, se ha tomado una medida positiva para incentivar la contratación de nuevos trabajadores que ocupen los trabajos de los jubilados forzosos en sectores con bajo porcentaje de trabajadoras permitiendo rebajar la edad de jubilación en las cláusulas convencionales de la jubilación forzosa hasta la edad ordinaria de jubilación.

El límite de edad puede reducirse hasta los 65 o 67 años cuando se trate de un sector de actividad con infrarrepresentación femenina y la persona contratada sea una mujer. La empresa podría aplicar este régimen excepcionalmente cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras sea inferior al 20%¹². Con ello el legislador pretende contribuir a la reducción de la segregación ocupacional, una de las causas de la brecha salarial que genera una brecha en materia de prestaciones de la Seguridad Social.

4. MODALIDADES DE JUBILACIÓN PARA TRABAJAR MÁS ALLÁ DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

El objetivo es mejorar la tasa de empleo de los trabajadores de edad avanzada, eliminando cualquier barrera que impida la prolongación de su vida activa, garantizándose el mantenimiento del empleo e incentivando la contratación.

La jubilación es una condición que se reconoce a un beneficiario cuando alcanza la edad de jubilación, cuando ha dejado el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia. La jubilación es un derecho del trabajador al descanso después de un largo periodo de trabajo donde recibirá una pensión pública en sustitución del

¹² SIRVENT HERNANDEZ, N.: “el impacto de género en la reforma del sistema de pensiones: especial referencia a las cláusulas de jubilación forzosa para coadyuvar a superar la segregación ocupacional por razones de género”, Aedtss, Madrid, 2022, pág. 5.

salario o ingresos económicos no obtenidos mediante el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.

Como alternativa al cese total en el trabajo y a la clásica incompatibilidad entre una actividad remunerada y la percepción de la pensión de jubilación, se establecen diferentes fórmulas de jubilación con un objetivo muy concreto, desvincular la edad legal de jubilación con el cese en el trabajo. Esta separación ha sido reafirmada mediante la importante incorporación de la voluntariedad del cese en el trabajo, como regla definitoria de la jubilación.

Pero, desligar la jubilación de la inactividad que tradicionalmente la acompañaba, exige una dilatada puesta en marcha si se requiere consolidar su integración plena en la sociedad. La continuidad de la vida laboral más allá del cumplimiento de la edad legal de jubilación, compatibilizando el trabajo remunerado con la percepción de la pensión de jubilación, es una concesión legal que, si se lleva a la práctica, puede contribuir a la reducción de la cuantía del pago de pensiones.

Las predicciones se manifiestan que la cuantía del pago de las pensiones aumentará significativamente en las próximas décadas¹³, debido, por un lado, al envejecimiento de la población por el alargamiento de la esperanza de vida y por otro lado, al incremento cuantitativo de jubilados, procedente de la generación conocida como baby boomers.

Las crisis económicas vividas en nuestro país y los efectos que han tenido en el mercado de trabajo han producido altas tasas de desempleo y bajas tasas de actividad.

El retraso del cobro de la pensión por jubilación ofrece unos beneficios al sistema entre los que se encuentran:

- El sistema cuenta con un menor número de pensionistas por lo que se dispone de mayor población activa para poder financiar las pensiones y mantener los ingresos por cotización.

¹³ ESCUDERO PRIETO, A: "La promoción del envejecimiento activo: un concepto transformador de la política de pensiones" en AA.VV: "Los nuevos perfiles del Estado social. La promoción del empleo de los trabajadores jóvenes y maduros" (A. Escudero Prieto, Dir. Y M. Alonso Bravo, Coord.), REUS, Madrid, 2017, pág. 211.

- El trabajador recibirá una bonificación en la pensión. Si se accede a la jubilación después de cumplir la edad legal de jubilación, recibirán un incremento en la base reguladora por cada año cotizado a partir de la fecha en que se cumplió la edad de jubilación.
- Retrasar el acceso a la pensión permite al trabajador completar los años cotizados para obtener el 100% de la base reguladora.

Pero también existe una serie de inconvenientes:

- En ocasiones suceden impedimentos para retrasar la jubilación debido al estado de salud del trabajador.
- Limitación en la cuantía máxima de la pensión de jubilación. Un trabajador por más años que esté en activo no podrá cobrar una cantidad superior a la cuantía máxima establecida por la ley.
- Obstáculos en el mercado laboral.

4.1 Jubilación flexible

Esta modalidad de jubilación denominada flexible tiene como objetivo favorecer la presencia social activa de los jubilados, teniendo en cuenta, a su vez, que esta permanencia tiene un impacto en la propia autoestima del trabajador, lo que, según el legislador reglamentario, tiene efectos positivos en el sistema de pensiones. En definitiva, presenta una serie de ventajas para la sociedad en su conjunto que, de esta forma se puede aprovechar la experiencia y los conocimientos de los trabajadores de mayor edad, así como un cierto ahorro para el sistema de la Seguridad Social.

La jubilación flexible se desarrolla una vez causada la pensión de jubilación y a partir de su reconocimiento, se compatibiliza la percepción de la pensión de jubilación con el desempeño de un trabajo a tiempo parcial dentro de los límites establecidos que se recogen en el artículo 12.6 del ET como es la reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% que se explicarán más adelante.

El objetivo principal de este tipo de jubilación es lograr mayor permanencia del trabajador en la actividad laboral retrasando así la edad de jubilación, y con ello

reducir la carga financiera en el sistema público de pensiones. Es decir, se reduce el gasto a abonar en pensión de jubilación mientras que el trabajador desarrolla su actividad a tiempo parcial¹⁴.

Con esta medida, se pretende potenciar la autoestima de los trabajadores, los efectos positivos que puede tener sobre el sistema de pensiones y en general, beneficiar a la sociedad en su conjunto, puesto que se puede aprovechar la experiencia y conocimientos de los trabajadores de más edad.

Con este tipo de jubilación se busca mantener al trabajador en activo evitando la separación brusca del trabajo¹⁵. También se pretende evitar una situación de dependencia absoluta del trabajador respecto del sistema de Seguridad Social y así el trabajador seguirá cotizando a la Seguridad Social para favorecer el equilibrio financiero del sistema ante el progresivo envejecimiento.

Existen ciertos factores que han dado lugar a establecer un tipo de jubilación flexible donde el trabajador elige el momento en que quiere beneficiarse de esta modalidad y se refuerza así el principio de voluntariedad. Dichos factores son el alargamiento de la esperanza de vida, la bajada en la tasa de natalidad, el aumento de los gastos en tema de pensiones públicas y la evolución económica de los mercados laborales.

La jubilación flexible se aplica a los Regímenes de la Seguridad Social excepto a los Regímenes Especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia.

Podrán acceder a esta modalidad de jubilación todos aquellos que procedan de una jubilación ordinaria, jubilación anticipada y con independencia del porcentaje de aplicación a su base reguladora y de la cuantía de la pensión que reciban.

En el caso de que un trabajador quiera acogerse a este tipo de jubilación y realice un trabajo por cuenta propia, sus ingresos anuales totales deberán ser inferiores

¹⁴ CEA AYALA, A.: "Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo. Breve referencia a la jubilación flexible." La Ley, 2014, pág.7.

¹⁵ VALLE MUÑOZ, F.A.: "Protección por jubilación y envejecimiento activo de los trabajadores de edad avanzada" En AA.VV: "Los trabajadores maduros: entre el trabajo y la jubilación" (J. Moreno Gené, y A.M. Romero Burillo, Coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pág. 391.

al Salario Mínimo Interprofesional¹⁶ del año en curso, en cómputo anual según el artículo 213.4 LGSS. Por lo que quienes realicen estas actividades quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social y por tanto no se generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

En cuanto al régimen jurídico de la jubilación flexible.

a) Acceso del beneficiario desde la situación de jubilación

El trabajador jubilado decide retomar la actividad laboral, compatibilizando su pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial. El trabajador para poder acceder a esta modalidad deberá estar en una situación de jubilación completa.

b) Compatibilidad de la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial

El trabajo compatible deberá ser a tiempo parcial y según el artículo 12.6 del ET los límites de reducción de la jornada de trabajo se sitúan entre un 25% como mínimo y un 50% como máximo por lo que el trabajador jubilado debe realizar la jornada de entre el 50% y el 75% de la jornada laboral a tiempo completo. La reducción de la pensión es en proporción inversa a la reducción de jornada.

Cabe la posibilidad de compatibilizar la pensión con distintos contratos de trabajo, con la condición de que la suma de todas las jornadas de trabajo, se encuentren dentro de los límites del artículo 12.6 del ET.

a) Exoneración de cotizar

La modalidad de jubilación flexible se incentiva por la exoneración de cotizaciones por contingencias comunes, excepto por incapacidad temporal, para los trabajadores de sesenta y cinco años o más que acrediten una cotización suficiente para obtener el 100% de la base reguladora.

b) Cálculo de la pensión tras el cese definitivo en el trabajo

En el momento que el trabajador comunique a la Entidad Gestora el cese en el trabajo se procederá a calcular nuevamente la base reguladora con la aplicación de las reglas vigentes en dicho momento y en el caso que dicha base sea inferior

¹⁶ El Salario Mínimo Interprofesional en España se fija en 1.000 euros brutos mensuales por el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero.

a la anterior base reguladora se mantiene ésta última aplicando las correspondientes revalorizaciones desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta el día del cese del trabajo.

c) Incompatibilidades

Existen incompatibilidades con esta pensión, pues la prestación de jubilación que recibe el trabajador es incompatible con la pensión por incapacidad permanente correspondiente por la actividad que desarrolla, pero es compatible con la prestación por incapacidad temporal o de maternidad derivadas de la actividad a tiempo parcial.

4.2 Jubilación compatible con el trabajo autónomo

La compatibilidad se extiende a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, independientemente del origen de la pensión de jubilación, pero solo se permite cuando la actividad realizada por el pensionista tiene naturaleza de trabajo autónomo.

Los pensionistas no están obligados a notificar de la realización de una actividad económica autónoma compatible a la Entidad Gestora, dicha notificación sólo será necesaria al Instituto Nacional de la Seguridad Social en el caso de que se supere el Salario Mínimo Interprofesional para que se proceda a suspender la pensión de jubilación durante el resto del ejercicio fiscal anual. En este caso se debe realizar el alta en el correspondiente Régimen Especial.

La medida de la compatibilidad entre el percibo del 100% de la pensión de jubilación con realizar actividades por cuenta propia, donde los ingresos anuales totales no superen el SMI anual, supone que la actividad realizada por el pensionista es marginal¹⁷ en términos de ingresos, y, por ello, no es necesario cotizar a la Seguridad Social dentro del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, ámbito en el que se desarrolla la actividad de los pensionistas.

¹⁷ALFONSO MELLADO, C. L. "Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo" en AA. VV: "El trabajador y empresario autónomo" (C. L. Alfonso Mellado, Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pág. 20.

Esto justifica que quienes realizan actividades económicas quedan exentos de cotizar a la Seguridad Social y por lo tanto no se crearán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

La compatibilidad entre percibo de la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia, en una actividad que no requiera alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y siempre que los ingresos generados por la realización de la actividad no sean superiores al SMI, se puede desarrollar desde cualquier situación a partir de la cual se haya accedido a la jubilación y del porcentaje aplicado a la base reguladora.

La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo viene regulada en el artículo 214.2 de la LGSS: “será equivalente al 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista. No obstante, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100%. La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50%, excepto en el supuesto de realización de trabajos por cuenta propia en los términos señalados en el párrafo anterior”.

4.3 Jubilación activa

Esta modalidad permite a los trabajadores que hayan accedido a la jubilación al alcanzar la edad ordinaria de jubilación y cuenten con largas carreras de cotización, puedan compaginar el trabajo a tiempo completo o tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación.

El objetivo de esta compatibilidad entre la actividad laboral con la pensión de jubilación es la contribución a la sostenibilidad del sistema de pensiones¹⁸ y promover el envejecimiento activo ya que se consigue aprovechar los conocimientos y la experiencia de los trabajadores. Se pretende mantener el empleo del trabajador mientras cobra la pensión de jubilación.

En este entorno de envejecimiento de la población, alargamiento de la esperanza de vida, reducción de la población activa y aumento del número de jubilados, la compatibilidad entre la pensión de jubilación y trabajar por cuenta propia o ajena, plantea favorecer la extensión de la vida activa con nuevos incentivos para prolongar la vida laboral y la presencia activa de los trabajadores en el mercado laboral.

Esto promueve el aplazamiento de la jubilación definitiva fortaleciendo la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y beneficiando a la sociedad al poder compartir los conocimientos y experiencias de los trabajadores de mayor edad.

En el artículo 2 del 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, establece la compatibilidad de la pensión con la realización de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia pudiendo realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Pero existe una excepción al artículo 213 de la LGSS: “el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen”. Por tanto, si el pensionista decide volver al mundo laboral deberá suspender el disfrute de la pensión.

A continuación, vamos a analizar los requisitos que se tienen que cumplir para que un trabajador se acoja al régimen de jubilación activa.

¹⁸ ROMERO RODENAS, M. JOSE: “Luces y sombras de la pensión de jubilación activa y su compatibilidad con el trabajo: ¿jubilación y compatibilidad con el trabajo por cuenta propia de autónomo societario? A propósito de la STSJ de Galicia de 28 de mayo de 2019”, Laborum, 2020, pág. 163.

a) Acceso a la jubilación activa

Se puede acceder a esta modalidad al menos un año después de cumplir la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte aplicable según el artículo 205.1 a) de la LGSS, este es un requisito fue modificado por la Ley 21/2021 para favorecer el mantenimiento de la actividad de las personas mayores trabajadoras al tiempo que se preserva la sostenibilidad del sistema¹⁹.

Con ello, no se podrán acoger a esta jubilación aquellos que se hayan jubilado anticipadamente o al cumplir la edad ordinaria de jubilación.

En base al artículo 214. b) de la LGSS el porcentaje aplicable a la base reguladora del pensionista a efectos de establecer la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100%.

Deberán tenerse en cuenta tanto los años de cotización que haya alcanzado en el momento que cumplió la edad de jubilación como los años que haya cotizado más allá de la edad de jubilación como consecuencia de la prolongación de la actividad laboral. Con esto se consigue premiar a los empleados con largas carreras de cotización.

b) La compatibilidad con el trabajo

Se realizará un trabajo a jornada completa o parcial. No existe por tanto ninguna obligatoriedad en función de la duración de la jornada laboral.

En el caso de que el trabajador realice el trabajo por cuenta ajena puede seguir manteniendo el contrato con la misma empresa.

c) Cotización

Se cotizará por incapacidad temporal y contingencias profesionales y pasado un año desde que se cumplió la edad de jubilación se le sumará la cotización de solidaridad²⁰ de un 9% sobre la base de cotización por contingencias comunes.

¹⁹ TORTUERO PLAZA, J.L.: "Retos y reformas en materia de pensiones". Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 467, 2022, pág. 213.

²⁰ BLASCO LAHOZ, J.F: "Seguridad social. Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas", Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 358..

En el caso del régimen de trabajadores por cuenta ajena dicho porcentaje se distribuye entre el empresario y trabajador, 7% y 2% respectivamente.

La cotización de solidaridad ayuda a fomentar la contribución al sistema de la seguridad social para poder asegurar así la sostenibilidad económica. También ayuda a reducir el gasto en materia de pensiones.

d) Cuantía de la pensión

La cuantía de la pensión de jubilación viene regulada en el artículo 214.2 de la LGSS. La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será del 50% de la cuantía inicial sin sobrepasar el límite máximo de la pensión pública. Además, los pensionistas que disfruten de esta modalidad no podrán solicitar el completo a mínimos mientras compatibilicen la pensión de jubilación con el trabajo.

En cambio, si la actividad a realizar es de forma autónoma y se acredita tener contratado a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo alcanzará el 100%.

4.4 Jubilación parcial después de cumplir la edad de jubilación

Con la jubilación parcial después de alcanzar la edad de jubilación, se espera que el trabajador acceda a la jubilación gradualmente, incluso cuando ya podría haber accedido a la misma de forma total. Esta modalidad de jubilación también forma parte del control de gasto de las pensiones ya que, al retrasar la edad de jubilación completa, se reducen las cargas de la Seguridad Social.

La jubilación parcial pretende potenciar la permanencia en activo a partir de la edad legal de jubilación y como el trabajador cuenta ya con la edad de jubilación ordinaria, esto demuestra que los requisitos de acceso a la jubilación parcial diferida sean menos exigentes²¹ que los requisitos para la jubilación anticipada.

²¹ FERRANDO GARCIA, F.: "La jubilación parcial: una institución compleja sin foto fija, en continua transición" en AA.VV: "la reforma de la pensión de jubilación" (B. García Romero y M.C. López Anioarte, Coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 264.

El periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la jubilación parcial después de cumplir la edad de jubilación es el mismo que para acceder a la jubilación ordinaria a tiempo completo, que se mantiene en 15 años, dos de los cuales debieron cotizarse en los últimos 15 años.

El principal objetivo de esta modalidad de jubilación es el ahorro del sistema prestacional al retrasar la edad de jubilación, por lo que el legislador entiende que no es necesario exigir condiciones adicionales para acceder a la jubilación.

En el artículo 213.1 de la LGSS se regula el derecho al disfrute de la jubilación parcial de aquellos trabajadores que, sin haber accedido a la pensión de jubilación, hayan alcanzado la edad de jubilación y reúnan las condiciones para disfrutar de la pensión de jubilación, podrán acceder a la jubilación compatibilizando con un puesto de trabajo parcial.

Según lo dispuesto en el artículo 215.1 de la LGSS, la reducción de su jornada de trabajo deberá estar comprendida entre un 25% y un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable y cuya cuantía de la pensión de jubilación parcial sea el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de pensión que legalmente correspondería de acuerdo con el número de años cotizados que acredite el trabajador en el momento del hecho causante y sin aplicar el coeficiente adicional.

La reducción de jornada puede llegar hasta el 75%, para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinido según el artículo 215.2 c) de la LGSS.

No es necesario que el trabajador tenga antigüedad en la empresa ni es necesario que el jubilado viniera trabajando a tiempo completo. El jubilado parcial solamente estará obligado a cotizar por la parte de la jornada laboral trabajada.

Este tipo de jubilación parcial no requiere la celebración de un contrato relevo como sí sucede en la jubilación parcial con una edad inferior a la edad de ordinaria de jubilación prevista en el artículo 215.1 LGSS.

5. CONCLUSIONES

La sostenibilidad del sistema de pensiones se ve amenazada por el envejecimiento de la población, debido principalmente a que la generación baby boom está a las puertas de recibir la pensión por jubilación y la población joven no puede sustentarles, por ello se ha tenido que reformar el sistema de pensiones.

Ante todo, para que el sistema de pensiones sea sostenible a largo plazo, hay que aumentar el número de cotizantes a la Seguridad Social por ello se introdujeron una serie de medidas para que los trabajadores permanezcan el mayor tiempo posible en sus puestos de trabajo y tarden más en acceder al cobro de la pensión de jubilación.

Cabe destacar que, con los incentivos de retrasar la edad legal de jubilación, la exoneración de cuotas a la Seguridad Social y la bonificación en la pensión se ha conseguido con ello una mayor participación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral con el fin de promover el envejecimiento activo.

Para tratar de favorecer la prolongación de la vida laboral, se reconoce un complemento económico al trabajador por cada año cotizado después de cumplir la edad legal de jubilación, muchos de los trabajadores que estaban cerca de tomar la decisión de acceder al cobro de la pensión, han decidido permanecer más tiempo en sus puestos de trabajo para recibir una mayor compensación económica. Esta medida que permite incrementar la cuantía de la pensión es una opción positiva para aquellos trabajadores que no han podido cotizar lo suficiente o bien que han tenido que empezar a trabajar más tarde.

El objetivo del retraso de la jubilación va dirigido a eliminar las barreras que impidan que los trabajadores continúen trabajando por cuenta ajena o por cuenta propia tras cumplir la edad legal de jubilación. De hecho, se han implantado legalmente modalidades de jubilación en las que el trabajador jubilado puede compatibilizar el cobro de su pensión de jubilación con la realización de un trabajo y se ha trasladado paulatinamente a la población la necesidad de prolongar la vida laboral más años si se quiere garantizar el mantenimiento de los sistemas públicos de pensiones.

Podemos concluir que con todas las reformas que ha sufrido el sistema de pensiones para garantizar su sostenibilidad, la idea de retrasar la jubilación es algo positivo ya que cada vez vivimos más años y prolongar la vida laboral más años permite un importante ahorro en el gasto en pensiones.

6. BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, C. L. “Concepto y régimen profesional del trabajo autónomo” en AA. VV: “el trabajador y empresario autónomo” (C. L. Alfonso Mellado, Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

ARAGON GOMEZ, C.: “El impacto de género en las reformas de la seguridad social”, Aedtss, Madrid, 2022.

BARCELO FERNANDEZ, J: “El retraso en la edad de jubilación y las políticas para la prolongación de la actividad laboral más allá de la edad legal de jubilación”, Universidad de Barcelona, Barcelona, 2015.

BLASCO LAHOZ, J.F: “Seguridad social. Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

CEA AYALA, A.: “Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo. Breve referencia a la jubilación flexible.” La Ley, 2014.

ESCUDERO PRIETO, A: “La promoción del envejecimiento activo: un concepto transformador de la política de pensiones” en AA.VV: “Los nuevos perfiles del Estado social. La promoción del empleo de los trabajadores jóvenes y maduros” (A. Escudero Prieto, Dir. Y M. Alonso Bravo, Coord.), REUS, Madrid, 2017.

ESTEVE SEGARRA, A.: “La enésima reforma de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de Trabajadores” LABOS Revista de Derecho Del Trabajo y Protección Social, 3, Madrid, 2022.

FERRANDO GARCIA, F.: “La jubilación parcial: una institución compleja sin foto fija, en continua transición” en AA.VV: “la reforma de la pensión de jubilación” (B. García Romero y M.C. López Aniorte, Coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

GALA DURAN, C.: “Las medidas de fomento del envejecimiento activo y su posible impacto sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones”. Trabajo y Derecho, Wolters Kluwer, 2015.

GONZALEZ GONZALEZ, E.J: “¿Por qué es necesario retrasar la edad de jubilación en España?”, Repositorio Comillas, 2021.

ILUMINADA ORDÓÑEZ, M.: “Instrumentos normativos laborales para un envejecimiento activo”, UMA, Málaga, 2019.

MALDONADO MOLINA, J. A: “Las jubilaciones anticipadas y por edad reducida en la ley 21/2021, de 28 de diciembre”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, 467, 2022.

MALDONADO MOLINA, J.A: “Las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos tras la ley 21/2021”, Temas laborales núm. 161/2022.

ROMERO RODENAS, M. JOSE: “Luces y sombras de la pensión de jubilación activa y su compatibilidad con el trabajo: ¿jubilación y compatibilidad con el trabajo por cuenta propia de autónomo societario? A propósito de la STSJ de Galicia de 28 de mayo de 2019”, Laborum, 2020.

SANTOS RODRÍGUEZ.P: “Envejecimiento activo. Significado e implicaciones prácticas en términos psico-sociales” en AA.VV: “Envejecimiento activo en España”, (A. Uribe Otalora, Dir., L. Abad Alcalá, Coord.), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014.

SIRVENT HERNANDEZ, N.: “el impacto de género en la reforma del sistema de pensiones: especial referencia a las cláusulas de jubilación forzosa para coadyuvar a superar la segregación ocupacional por razones de género”, Aedts, Madrid, 2022.

TORTUERO PLAZA, J.L.: “Retos y reformas en materia de pensiones”. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 467, 2022.

TRILLO GARCIA, A. R.: “Trabajar y pensión de jubilación” en AA.VV: “Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible, tomo II”, Laborum, Murcia, 2019.

VALLE MUÑOZ, F.A.: “Protección por jubilación y envejecimiento activo de los trabajadores de edad avanzada” En AA.VV: “Los trabajadores maduros: entre el trabajo y la jubilación” (J. Moreno Gené, y A.M. Romero Burillo, Coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

Informe sobre envejecimiento y población: Véase informe sobre envejecimiento de la población y sus efectos sobre las pensiones elaborado en 2019 y que se puede consultar en: https://prospectcv2030.com/wp-content/uploads/2019/12/Informe_envejecimiento_.pdf

7. WEBGRAFIA

MAPFRE (2022): “MAPFRE: Jubilación” Disponible en:
<https://segurosmapfre.mapfre.es>

SEGURIDAD SOCIAL (2022): “Seguridad Social: pensiones contributivas”.
Disponible en: <https://www.seg-social.es>

CONESA LEGAL (2019): “Conesa Legal”. Disponible en:
<https://www.conesalegal.com>

INE (2022): “INE”. Disponible en: <https://www.ine.es>