



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

TRABAJO FIN DE GRADO

SISTEMAS DE PENSIONES EN ESPAÑA: JUBILACIÓN

JUBILACIÓN ORDINARIA Y PARCIAL

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Autora: M^a Rosana Sastre Barrioluengo

Tutor: Juan de Dios Fernández Lupiáñez

FERNANDEZ
LUPIAÑEZ
JUAN DE DIOS - Firmado digitalmente
por FERNANDEZ
LUPIAÑEZ JUAN DE
DIOS
Fecha: 2019.05.21
15:44:21 +01'00'

Junio 2019

Agradecimientos:

*A mis hermanos: **Ángel y Mary** por su apoyo incondicional ahora y siempre. Gracias por cuidar de mí.*

Al resto de mi familia y amigos que me han acompañado durante estos años de sacrificio y esfuerzo.

*A mi tutor, **Juan de Dios**, gracias por su forma de ser y de enseñar.*

*Este trabajo va dedicado a mis padres, **Dionisio y Carmen**, y a mi tío **Paco**, que allá donde estén, estarán orgullosos de mí.*

*Especial mención a mis tres sobrinos: **Paula, Fran y Marco** por ser el motor de mi vida. Gracias por vuestra alegría y vitalidad*

ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN	1
2. RESEÑA HISTÓRICA.....	2
3. PRINCIPIOS Y DIRECTRICES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	5
4. PROTECCIÓN POR JUBILACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	7
4.1 TIPOS DE JUBILACIÓN EN EL REGIMEN GENERAL:	7
4.1.1 Concepto de jubilación	7
4.1.2 Jubilación ordinaria.....	8
4.1.2.1 <i>Requisitos para acceder a la jubilación ordinaria:</i>	10
4.1.2.1.1 Edad:.....	10
4.1.2.1.2 Períodos de cotización:	10
4.1.2.1.3 Hecho causante:	15
4.1.2.2 <i>Cuantía</i>	15
4.1.2.2.1 Base reguladora.....	15
4.1.2.2.2 Porcentaje:	19
4.1.2.3 <i>Dinámica de la prestación.</i>	23
4.1.2.4 <i>Incompatibilidades</i>	24
4.1.2.5 <i>Suspensión y extinción</i>	25
4.1.3 Jubilación parcial.....	26
4.1.3.1 <i>Ámbito de aplicación: su carácter restrictivo.</i>	26
4.1.3.2 <i>Requisitos</i>	28
4.1.3.2.1 Edad	28
4.1.3.2.2 Antigüedad en la empresa.	29
4.1.3.2.3 Período de cotización	30
4.1.3.3 <i>Reducción de la jornada.</i>	31

4.1.3.4 Trabajo a tiempo parcial y cotización.	32
4.1.3.5 Cuantía.	33
4.1.3.6 El contrato de relevo	35
4.1.3.7 Sujetos.	35
4.1.3.8 Jornada de trabajo.	37
4.1.3.9 Duración y extinción del contrato de relevo.....	37
5. FACTOR DE SOSTENIBILIDAD	40
6. CONCLUSIONES.....	41
7. ANEXOS.....	42
8. FUENTES LEGISLATIVAS Y REFERENCIAS:	49

1. INTRODUCCIÓN

En este trabajo vamos a abordar el Sistema de Pensiones de Jubilación en España, en el Régimen General y en su modalidad contributiva, centrándose en concreto en la jubilación ordinaria y parcial.

En primer lugar, veremos una pequeña reseña histórica de las políticas de protección, que se iniciaron en 1883, existentes en España a lo largo de su historia hasta finalizar con el sistema de pensiones que actualmente rigen en nuestro país.

En segundo lugar, expondremos los principios y directrices del sistema de Seguridad Social donde ha jugado y juega un papel importante el Pacto de Toledo ya que es donde se exponen las propuestas y recomendaciones para el mejor funcionamiento del sistema de pensiones en nuestro país.

En tercer lugar, analizaremos la protección por jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social para pasar a enumerar los diferentes tipos de jubilación continuando posteriormente analizando la jubilación ordinaria y la jubilación parcial.

En cuarto lugar, expondremos la incorporación del Factor de Sostenibilidad en el cálculo de la pensión de jubilación que vendría a minorar la cuantía de la pensión para buscar ajustar la retribución de la pensión de acorde a la evolución de la esperanza de vida.

Pero esta incorporación se vio retrasada por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, donde se indica que su entrada en vigor se producirá en una fecha no posterior al 1 de enero de 2023.

Finalizamos con las principales conclusiones extraídas del estudio realizado para la elaboración de este trabajo.

2. RESEÑA HISTÓRICA

El inicio de las políticas de protección data de **1883** con la denominada **Comisión de Reformas Sociales** donde se trataban temas para la mejora y bienestar de la clase obrera. Posteriormente se crean diferentes modalidades de seguros: en **1900** se crea el primer seguro social, **la Ley de Accidentes de trabajo**, en **1905** se crea el **Instituto de Reformas Sociales** cuyo objetivo era mejorar las condiciones de trabajo y vida de los obreros y en 1908 el **Instituto Nacional de previsión**. En **1919** el **Retiro Obrero**, este seguro protegía la vejez por razones de edad, se financiaba de forma mixta entre empresas y Estado. Posteriormente en **1929** se creó el **Seguro de Maternidad**, las trabajadoras y las empresas tenían que pagar sus cuotas respectivas por trimestres, siendo una peseta y ochenta y cinco céntimos para las obreras y una peseta y noventa céntimos para las empresas. Durante la Dictadura de Primo de Rivera se **aprobó Real Decreto Ley de Protección a las familias numerosas de funcionarios públicos y de la clase obrera** (21 de junio de **1926**), mediante el cual se daba protección a las familias numerosas de ocho hijos o más.

La primera vez que se reguló la protección social fue en **1931** en la **Constitución de la II República**, en su artículo 46, donde se recoge textualmente:

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

Entre **1932 y 1935** el Gobierno de la II República encargó al **Instituto Nacional de Previsión** un proyecto para unificar y coordinar los seguros sociales existentes hasta esa fecha pero debido a la Guerra Civil no llegó a aplicarse.

Durante la Guerra Civil, en **1938**, se crea el **Fuero del Trabajo** que se considera el cimiento sobre el que se construyó la Seguridad Social tal como se entendió durante la Dictadura de Franco, en dicho Fuero se establecieron las jornadas de trabajo y descanso.

En **1945** en el Fuero de los Españoles, el Estado español reconoce el derecho a la asistencia en los casos de vejez, muerte, enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, invalidez, paro forzoso y demás riesgos que puedan ser objeto de seguro social.

En **1963** aparece la **Ley de Bases de la Seguridad Social** donde el objetivo principal era la creación de un modelo unitario de protección social, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. En su desarrollo se promulgó la **Ley de Seguridad Social de 21 de Abril de 1966**, primer texto vigente que comprende todas las prestaciones, y con el que nace nuestro Sistema Público de Seguridad Social.

En **1972** con la **Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora** se intentó corregir los problemas financieros existentes pero lo que se consiguió fue incrementarlos ya que aumentó la acción protectora sin establecer los recursos que le dieron cobertura financiera. No es hasta la llegada de la democracia y de la Constitución cuando se produzcan distintas reformas que lleguen a conformar el sistema de Seguridad Social, dando cabida a los diferentes tipos de protección social de todas las clases obreras y para todo tipo de situaciones.

Con la aprobación del **Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social** (Real Decreto 2065/1974, de 24 de mayo) se refundieron varias leyes, como la del **1966** y **1972**, simplificándose el Sistema de la Seguridad Social dado que existían múltiples entes de gestión.

Con la llegada de la democracia y de la Constitución de **1978** se producen diferentes reformas que conllevan a la configuración del Sistema de Seguridad Social. En el **artículo 41 de la Constitución Española (CE)** se establece que corresponde a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para

todos los ciudadanos que garanticen la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres. Debido a este mandato constitucional, el Estado está comprometido al establecimiento de un sistema de protección de naturaleza pública y a la articulación de unos recursos económicos que hagan viable esa protección social de forma suficiente, aunque la Constitución establece también que el nivel complementario de protección social será libre, pudiendo ser de carácter privado.

3. PRINCIPIOS Y DIRECTRICES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El sistema español de Seguridad Social, haciendo realidad el **principio constitucional** anteriormente mencionado, necesita de una **acción protectora** de carácter público que garantice a todos los ciudadanos una protección suficiente ante situaciones de necesidad y de unos recursos económicos estables y suficientes para financiar dicha acción protectora.

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

A partir de la aprobación de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, sobre prestaciones no contributivas de la Seguridad Social, introdujo un segundo nivel de protección con el objetivo de suplir la carencia de rentas de subsistencia, independientemente de la actividad profesional del beneficiario y de sus aportaciones económicas al sistema.

Igualmente en el artículo 2 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, se establece que el sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los **principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.**

Para comprender el funcionamiento actual de nuestro sistema de Seguridad Social tenemos que hablar del **Pacto de Toledo**, constituido para analizar y detectar los problemas del Sistema de Seguridad Social y para elaborar un catálogo de posibles líneas de actuación. Uno de los mayores **problemas** de la Seguridad Social es su **fuelle de financiación.**

El informe del Pacto de Toledo fue aprobado por el Pleno del Congreso el seis de abril de **1995**, donde se fijaron una serie de recomendaciones que afectan a los principios orientadores del sistema de Seguridad Social:

- Equidad y carácter contributivo del sistema: las prestaciones deben guardar una mayor proporcionalidad con el esfuerzo de contribución realizado.
- Reforzar el principio de proporcionalidad:

Los principios que sustentan y orientan la evolución de nuestro sistema de Seguridad Social son:

- **Contributividad**: debe existir una proporcionalidad entre lo percibido y lo aportado.
- **Universalidad**: extensión máxima de la acción protectora.
- **Solidaridad intergeneracional**: durante la vida laboral se contribuye a financiar las pensiones actuales.
- **Equidad e igualdad de derechos**: con independencia del momento y lugar de residencia del asegurado.
- **Suficiencia**: se garantiza un nivel de bienestar a través de prestaciones adecuadas.
- **Unidad de caja**: el Estado es el único titular de todos los recursos, obligaciones y prestaciones de la Seguridad Social.

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

El nivel contributivo del sistema español de la Seguridad Social se organiza en diversos regímenes, en los cuales se integran aquellas personas que, ejerciendo una actividad profesional, están incluidos en su campo de aplicación.

Así conforme al art. 9.1 de la LGSS, el sistema se integra por los siguientes:

- El Régimen General compuesto por los trabajadores por cuenta ajena de la industria y los servicios.
- Los Regímenes Especiales, establecidos en aquellas actividades en que por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, se hiciera preciso para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social.

Como hemos visto el sistema es de carácter plural pero el Régimen General se convierte en la base fundamental tanto por el número de trabajadores como por la amplitud de su acción protectora.

4.1 TIPOS DE JUBILACIÓN EN EL REGIMEN GENERAL:

4.1.1 Concepto de jubilación

La jubilación es una **pensión vitalicia** concebida como una renta de sustitución destinada a compensar la carencia de ingresos profesionales, cuando una persona cesa en su trabajo debido a la edad.

Igualmente se habla de jubilación cuando un beneficiario de una pensión de incapacidad permanente cumple los 65 años. Este cambio de denominación no conlleva ninguna modificación en cuanto a las condiciones de la prestación hasta ahora percibida.

De modo sucinta se mencionan los distintos tipos de jubilación, centrando este trabajo en la jubilación ordinaria y la parcial.

- Jubilación ordinaria.
- Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional.
- Jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad.
- Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista.
- Jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista.
- Jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo.
- Jubilación anticipada por voluntad del trabajador.
- Jubilaciones anticipada desde el 01-01-2004 por expediente de regulación de empleo.
- Jubilación flexible.
- Jubilación activa.
- Jubilación parcial.
- Jubilación parcial. Industria manufacturera. Aplicación de la normativa anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto para hechos causantes de 08-12-2018 a 31-12-2022.

4.1.2 Jubilación ordinaria

Según el **artículo 205** de la Ley General de la Seguridad Social de 8/2015, de 30 de octubre (LGSS), serán **beneficiarios** de la pensión de jubilación las personas incluidas en el Régimen General, afiliadas y en alta o en situación asimilada a la de alta, deben reunir las condiciones de edad, período mínimo de cotización y hecho causante legalmente establecidos.

Igualmente serán beneficiarios los trabajadores afiliados al Sistema de la Seguridad Social que en la fecha del hecho causante no estén de alta o situación asimilada al alta siempre y cuando tengan la edad y cotización establecidos, se exigen que tengan 15 años cotizados.

Hay que tener en cuenta las siguientes situaciones asimiladas a la de alta:

- Situación de desempleo, y la del paro involuntario una vez agotada la prestación contributiva o asistencial, siempre y cuando esté inscrito como demandante de empleo.
- Situación de vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
- Excedencia forzosa.
- Situación de excedencia por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares.
- Traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
- Suscripción de convenio especial en sus diferentes tipos.
- Períodos de inactividad en los trabajos de temporada.
- Los períodos de percepción de la ayuda equivalente a jubilación anticipada y de la ayuda previa a la jubilación ordinaria.
- La incapacidad temporal que subsista, una vez que se haya extinguido el contrato.
- El período de prórroga en las situaciones de incapacidad temporal.
- La situación de maternidad o paternidad que subsista una vez extinguido el contrato de trabajo o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo.
- En el caso de los artistas y profesionales taurinos, los días que se consideren cotizados dentro de cada año natural en aplicación de las normas que regulan su cotización y que no se correspondan con los de prestación de servicios (también, servirán para completar el período mínimo de cotización exigido, para la determinación del porcentaje y para el cálculo de la base reguladora).
- En el caso de los trabajadores afectados por el síndrome tóxico que, por tal causa, cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral o profesional, sin que hayan podido reanudar dicho ejercicio, y que hubieran estado en alta en

alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, la situación asimilada se entenderá con respecto al régimen en que el trabajador estuviese encuadrado cuando cesó en su actividad y para las contingencias comunes.

- En el caso de una trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo.

4.1.2.1 Requisitos para acceder a la jubilación ordinaria:

4.1.2.1.1 Edad:

Desde el 1/01/2013, la edad de acceso a la pensión de jubilación depende de la edad del interesado y de los períodos de cotización que haya efectuado durante su vida laboral, se exige, como regla general, que haya cumplido:

- **67 años** , o bien,
- **65 años**: acreditando 38 años y 6 meses de cotización (sin contar la parte proporcional de pagas extraordinarias).
- Este requisito será exigible, en todo caso, cuando se acceda a la pensión sin estar de alta o en situación asimilada a la de alta.

Para el **cómputo** de los períodos de cotización se **tomarán años y meses completos**, sin que se equiparen a ellos las fracciones de los mismos.

4.1.2.1.2 Períodos de cotización:

El **período mínimo de cotización es de quince años**, de los cuales, **al menos dos** deben estar **comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho**.

Las edades de jubilación y el período de cotización se aplican de forma gradual, conforme al siguiente cuadro:

Tabla 4.1 EDADES DE JUBILACIÓN Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN

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 de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: <http://www.seg-social.es>

Para determinar los períodos de cotización se realizará el cómputo de los meses de fecha a fecha a partir de la fecha del nacimiento. Cuando en el mes del vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se considera que la fecha de cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes.

Los períodos de cotización vendrán reflejados en **días** y, una vez acumulados los días computables, serán objeto de transformación a **años y meses**, con las siguientes reglas de equivalencia:

- El **año** adquiere el valor fijo de **35 días**.
- El **mes** adquiere el valor fijo de **30.41666 días**.

Se toman en cuenta los años y meses completos, sin que exista equiparación a un año o a un mes las fracciones de los mismos.

Se establecen unos períodos mínimos de cotización para las distintas situaciones:

- **Trabajadores en situación de alta o asimilada:**

- ⇒ Período de cotización genérico: **15 años (5.475 días)** a partir de 25/5/2010.
- ⇒ Período de cotización específico : **2 años** que deben estar comprendidos **dentro de los 15 años inmediatamente anteriores** al momento de causar el derecho a la jubilación o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

- **Trabajadores en situación de no alta ni asimilada:**

- ⇒ Período de cotización genérico: **15 años (5.475 días)** a partir de 25/5/2010.
- ⇒ Período de cotización específico: **2 años** que deben estar comprendidos **dentro de los 15 años inmediatamente anteriores** al momento de causar el derecho a la jubilación.

Hay que tener en cuenta que solo se computan las cotizaciones efectivamente realizadas o asimiladas a ellas legalmente y que la parte correspondiente a las pagas extraordinarias no se tendrán en cuenta.

A partir del 04/08/2013 los períodos de cotización para el caso de los trabajadores a tiempo parcial serán los siguientes, de acuerdo al artículo 247 LGSS:

*a) Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. A tal efecto, el **coeficiente de parcialidad**, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período. Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado, el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.*

b) Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a), sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. En caso de tratarse de **subsidio por incapacidad temporal**, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los **últimos cinco años**. Si se trata del **subsidio por maternidad y paternidad**, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los **últimos siete años** o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

c) El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que una parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

Excepciones:

- Se mantiene la edad de **65 años** para quienes resulte de aplicación la **legislación anterior a 1-1-2013**, de conformidad con lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (es un régimen transitorio aplicable a determinados trabajadores, con carácter excepcional).
- **La edad mínima puede ser rebajada o anticipada**, sólo para trabajadores en alta o en situación asimilada a la de alta, en determinados supuestos especiales:
 - Jubilación anticipada a partir de los 60 años por tener la condición de mutualista.
 - Jubilación anticipada a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualista por cese no imputable a la voluntad del trabajador.

- Jubilación anticipada a partir de los 63 años sin tener la condición de mutualista, por voluntad del trabajador.
- Jubilación parcial.
- Trabajos penosos, tóxicos, peligrosos: Jubilación del personal del Estatuto Minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos, policías locales, y miembros del cuerpo de la Ertzaintza.
- Jubilación flexible.
- Jubilación activa.
- Jubilación de trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 45% o al 65%.

A pesar del cumplimiento de las edades expuestas el pase a la jubilación es **voluntaria y no forzosa**, pero hay que tener en cuenta que tras la reforma del 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, se modifica la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, estableciéndose lo siguiente:

«Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) 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 empleo.»

4.1.2.1.3 Hecho causante:

- Cuando el trabajador está de alta en la Seguridad Social se entiende como fecha del hecho el día del cese en la actividad laboral.
- En las situaciones asimiladas a la de alta, el día de presentación de la solicitud. En este caso hay que tener en cuenta las siguientes excepciones:
 - ⇒ Excedencia forzosa, el día del cese en el cargo que dio origen a la asimilación.
 - ⇒ En caso de traslado fuera del territorio nacional, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.
- En situaciones de no alta se considera la fecha del hecho causante el día de presentación de la solicitud.

4.1.2.2 Cuantía

La cuantía es determinada por el INSS (Instituto Nacional de Seguridad Social), entidad que tiene encomendada la gestión de esta prestación.

4.1.2.2.1 Base reguladora

Para determinar la cuantía de la pensión se aplica a la base reguladora el porcentaje general que corresponda en función de los años cotizados, y si corresponde, el porcentaje adicional por prolongación de la vida laboral, cuando se acceda a la jubilación con una edad superior a la ordinaria vigente en cada momento y el coeficiente reductor que corresponda.

Para aquellas personas que les sea aplicable la legislación anterior a 1/01/2013, la base reguladora será el **cociente** que resulte de **dividir por 210 las bases de cotización** del interesado **durante los 180 meses inmediatamente anteriores** al del mes previo al del hecho causante.

A partir de 2022, la base reguladora será el **cociente** que resulta de **dividir por 350 las bases de cotización** durante los **300 meses inmediatamente anteriores** al del mes previo la del hecho causante.

Cuando se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada sin obligación de cotizar, el período de determinación de la base reguladora no puede retrotraerse al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Desde el 01/01/2013, el número de meses se elevará progresivamente a razón de **12 meses por año**. En la siguiente tabla se puede ver la progresión desde 2013 y el número de meses computables en cada ejercicio hasta llegar a los 300 en 2022 y su correspondiente divisor:

Tabla 4.2 PROGRESIÓN MESES COMPUTABLES

Año	Nº. meses computables/Divisor	Años computables
2013	192 / 224	16
2014	204 / 238	17
2015	216 / 252	18
2016	228 / 266	19
2017	240 / 280	20
2018	252 / 294	21
2019	264 / 308	22
2020	276 / 322	23
2021	288 / 336	24
2022	300 / 350	25

Fuente: <http://www.seg-social.es>

FIGURA 4.1 CÁLCULO BASE REGULADORA

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

Fuente: Ley General de la Seguridad Social (artículo 209)

Siendo:

Br = Base reguladora.

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

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

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

Actualización bases de cotización:

Las **últimas 24 bases de cotización** (las que corresponden a los dos últimos años) se computarán según su **valor nominal**, las anteriores, en cambio, se actualizarán según la evolución de Índice de Precios al Consumo durante todo ese período hasta el mes 25 antes de la jubilación.

Para determinar la base reguladora se **suman las últimas 300 bases** de cotización para **posteriormente dividir entre 350**. Esta forma de calcular la base es debido a que al sumar las bases se tiene en cuenta 12 por año, ya que la parte proporcional de las pagas extras está incluida en dichas bases de forma prorrateada, pero el pensionista cobra 14 pagas por año. Para que exista correspondencia entre las bases de cotización que se valoran cada mes y convertirlas en 12 pagas ordinarias y 2 extras, se dividen las bases de cotización por 350, el cual resulta de la suma de las 300 pagas ordinarias que se reciben durante 25 años a las que se suman 50 pagas extras (dos pagas por cada año).

Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la BR aparecieran meses durante los cuales no existiera 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% de dicha base mínima.

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

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

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

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

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

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

Incrementos de las bases de cotización:

Las bases de cotización que hayan incrementado en los **dos últimos años** no se tendrán en cuenta si son consecuencia de aumentos salariales superiores al incremento medio interanual experimentado en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, en el correspondiente sector.

Se exceptúan los incrementos salariales que sean consecuencia de la aplicación estricta de las normas contenidas en disposiciones legales y convenios colectivos sobre antigüedad y ascensos reglamentarios de la categoría profesional, así como aquellos incrementos salariales que deriven de cualquier otro concepto retributivo también regulado en disposiciones legales o convenios colectivos.

No obstante, la norma general será de aplicación cuando los incrementos salariales se produzcan exclusivamente por **decisión unilateral** de la empresa en virtud de sus facultades organizativas.

En ningún caso se computarán aquellos incrementos salariales que excedan del límite pactado en convenio colectivo y que hayan sido pactados exclusiva o fundamentalmente en función del cumplimiento de una determinada edad próxima a la jubilación.

Pluriempleo:

Las bases por las que se haya cotizado a las diversas empresas se computarán en su totalidad, sin que la suma de dichas bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

Pluriactividad:

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

4.1.2.2.2 Porcentaje:

El porcentaje es variable en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que comienza con el **50% a los 15 años**, aumentando a partir del decimosexto año un **0,21%** por cada mes adicional de cotización, entre los meses **1 y 163**, y un **0,19%** los que rebasen el **mes 248**, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%, salvo en los casos en que se acceda a la pensión con una edad superior a la que resulte de aplicación.

A la cuantía así determinada le será de aplicación el factor de sostenibilidad que corresponda en cada momento. La aplicación de dicho factor de sostenibilidad, que estaba prevista para enero de 2019, ha sido aplazada por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. En todo caso, su entrada en vigor se producirá en una fecha no posterior al 1 de enero de 2023.

Hasta el año 2027, se establece un periodo transitorio y gradual, donde los porcentajes anteriores serán sustituidos por los siguientes:

TABLA 4.3 PERÍODO TRANSITORIO PARA LOS PORCENTAJES Y AÑOS COTIZADOS.

PORCENTAJE – JUBILACIÓN – AÑOS COTIZADOS								
PERIODO DE APLICACIÓN	PRIMEROS 15 AÑOS		AÑOS ADICIONALES				TOTAL	
	Años	%	MESES ADICIONALES	COEFICIENTE	%	AÑOS	AÑOS	%
2013 a 2019	15	50	1 al 83 restantes	1630,21 0,19	34,23 15,77			
	15	50	Total 246 meses		50,00	20,5	35,5	100
2020 a 2022	15	50	1 al 146 restantes	1060,21 0,19	22,26 27,74			
	15	50	Total 252 meses		50,00	21	36	100
2023 a 2026	15	50	1 al 209 restantes	490,21 0,19	10,29 39,71			
	15	50	Total 258 meses		50,00	21,5	36,5	100
A partir de 2027	15	50	1 al 16 restantes	2480,19 0,18	47,12 2,88			
	15	50	Total 264 meses		50,00	22	37	100

Fuente: <http://www.seg-social.es>

Aplicación del complemento por maternidad:

A las mujeres que hayan tenido 2 o más hijos, biológicos o adoptados, se les aplicará un complemento por maternidad consistente en un porcentaje aplicable al importe de la pensión que se causen a partir de 1 de enero de 2016, calculada de acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores. Dicho porcentaje será:

- ⇒ 5% en el caso de dos hijos.
- ⇒ 10% con tres hijos.
- ⇒ 15% en el caso de cuatro o más hijos.

Son computables para la determinación del derecho y su cuantificación los hijos con independencia de que el nacimiento se haya producido en España o en el extranjero.

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

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

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

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

TABLA 4.4 APLICACIÓN PORCENTAJES

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

Fuente: Ley General de la Seguridad Social

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

Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la establecida y siempre que al cumplir esta edad se disponga del período mínimo exigido de cotización, se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía estará en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, según la siguiente escala:

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

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

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

4.1.2.3 Dinámica de la prestación.

Efectos económicos de la prestación:

- Para trabajadores en alta: desde el día siguiente al del hecho causante, cuando la solicitud se haya presentado dentro de los tres meses siguientes a aquél o con anterioridad al cese. En otro caso, se devengará con una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de presentación de la solicitud.
- Para trabajadores en situación asimilada a la de alta: desde el día siguiente al de la solicitud, o cuando se produzca el hecho causante, según sea la situación asimilada de que se trate.
- Para trabajadores que no estén en alta: desde el día siguiente al de la presentación de la solicitud.

4.1.2.4 Incompatibilidades

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

Se encuentran reguladas en el artículo 213 de la Ley General de la Seguridad Social donde se recoge que existe incompatibilidad con la realización de cualquier trabajo del pensionista, por cuenta ajena o propia y que dé lugar a su inclusión en el Régimen General o en alguno de los Regímenes especiales, existiendo las siguientes excepciones:

- El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público (excepciones: profesores universitarios eméritos y personal licenciado sanitario).
- El desempeño de los altos cargos.

Por otro lado existen compatibilidad con los siguientes cargos y/o puestos de trabajo:

- Podrán compatibilizar la pensión con un trabajo a tiempo parcial minorándose la cuantía de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable. En estos casos se habla de jubilación parcial y flexible.
- Con la realización de trabajos por cuenta propia, siempre y cuando los ingresos anuales totales no superen el SMI, también cómputo anual. En este caso no están obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad y no generan derechos sobre dichas prestaciones.
- Con el ejercicio de la actividad desarrollada por cuenta propia por los profesionales colegiados, será compatible con el ejercicio de una profesión liberal, sin alta en el RETA, por haberse optado por una mutualidad de previsión, que tenga la consideración de mutualidad alternativa.

- Jubilación activa: compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, en los siguientes términos:
 - El acceso a la pensión de jubilación se debe haber tenido lugar una vez que se cumpla la edad que resulte en cada caso, sin que se puedan tener en cuenta las acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
 - El porcentaje que se aplica a la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión ha de alcanzar el 100%.
 - El trabajo compatible se puede realizar a tiempo completo o parcial.

4.1.2.5 Suspensión y extinción

- Por realizar trabajos por cuenta propia o ajena que motiven su alta en la Seguridad Social.
- Por sanción.
- La extinción de la pensión de jubilación se produce por el fallecimiento del pensionista, al tratarse de una prestación de carácter vitalicio.

4.1.2.6 Prescripción y efectos.

- El derecho al reconocimiento de la prestación de jubilación no prescribe.
- La pensión se devengará desde el día siguiente al del hecho causante de la misma, siempre que la solicitud sea presentada dentro de los 3 meses siguiente a aquél. En otro caso sólo se devengará con una retroactividad de 3 meses contados desde la fecha de presentación de la solicitud.

4.1.3 Jubilación parcial

Definiremos la jubilación parcial como aquella situación de **compatibilidad** entre **trabajo y jubilación** pudiendo acceder a ella antes o después de alcanzar la edad ordinaria de jubilación siempre y cuando los requisitos legalmente establecidos sean acreditados.

La primera característica de la jubilación parcial es que resulta compatible con seguir desempeñando un trabajo en el mundo laboral. Además, a esto podemos incorporar la peculiaridad del trabajo a tiempo parcial que se difiere del contrato a tiempo parcial, con una modalidad característica aunque comparta las generales.

La segunda característica la encontramos en relación a la edad con la que se puede acceder a la situación de jubilación parcial, bien sea esta antes de la edad de jubilación, o bien sea a partir de la edad de jubilación. En ambos casos, se puede decir que la jubilación parcial es una fórmula de acceso progresivo a la jubilación total.

La **finalidad** de la jubilación parcial es la de actuar como **medida de fomento del empleo**, ya que la jubilación parcial antes de la edad ordinaria, lleva como requisito la transformación de un trabajo a tiempo completo a otro de tiempo parcial, debiendo contratar a otro trabajador mediante contrato relevo para cubrir el tiempo liberado al trabajador jubilado parcialmente.

4.1.3.1 Ámbito de aplicación: su carácter restrictivo.

A la jubilación parcial se puede acceder desde dos situaciones:

- Antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
- Después del cumplimiento de la misma.

Las condiciones de acceso las marcan, sobre todo, la edad del trabajador interesado en acceder a ella.

En términos generales son menos exigentes para los que ya han cumplido la edad ordinaria de jubilación. El art 215.1 TRLGSS establece que podrán acceder a la jubilación parcial *“los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el art 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación...”*.

Con esto, podemos decir que con ambas modalidades, pueden acceder a la jubilación parcial los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General y de los Regímenes Especiales. Sin embargo la configuración del ámbito de aplicación personal de la jubilación parcial se vincula no sólo al encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social y especiales de trabajadores por cuenta ajena sino que se vincula necesariamente con un contrato a tiempo parcial, su consiguiente cotización y en su caso con un contrato de relevo del art 12.6 del ET.

Se debe tener en cuenta que ambas modalidades se aplican a los trabajadores por cuenta ajena de todos los regímenes del sistema de Seguridad Social, incluidos los socios de cooperativas de trabajo asociado siempre que estén incluidos en el Sistema de Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena y siempre que la cooperativa concierte con un socio de duración determinada o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada que deja vacante el socio que se jubila parcialmente con las mismas condiciones legales previstas para el contrato de relevo en el art 12.7 del ET.

Su carácter restrictivo viene determinado por las exclusiones impuestas, como ejemplo, los trabajadores autónomos inscritos en el Régimen Especial del Trabajo Autónomo, a pesar del reconocimiento explícito que contiene la Disposición Adicional 34ª de la LGSS de la posibilidad de que los trabajadores autónomos puedan acceder a una jubilación parcial a los 62 años, esta previsión no ha sido desarrollada y, por tanto, mientras que no se apruebe la normativa que regule este asunto, los autónomos no podrán tener acceso a esta modalidad de jubilación. Con respecto a los funcionarios públicos, se encuentran en una situación muy similar a la de los trabajadores autónomos, puesto que no se contempla esta específica forma de jubilación en su normativa básica (art. 67.4 del Estatuto Básico del Empleado Público) y su derecho a la jubilación parcial sólo será efectivo cuando una norma concrete las condiciones y requisitos específicos para que ese colectivo disfrute de tal modalidad de jubilación.

4.1.3.2 Requisitos

Para comenzar con los requisitos, debemos aclarar que el acceso a la jubilación parcial está supeditado a la conformidad de los trabajadores que quieren acceder a ella, como establece el legislador en el artículo 12.6 Estatuto de Trabajadores (ET) que precisa que el trabajador *“deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario”* para que proceda la jubilación parcial. Es por esto por lo que no se puede imponer unilateralmente al trabajador la jubilación anticipada parcial, ni como consecuencia de una modificación de las condiciones de trabajo, ni por la negociación colectiva. Tampoco se puede imponer a la empresa, salvo que exista disposición expresa en convenio o pacto colectivo o acuerdo individual, que así lo establezca, puesto que no existe como tal un derecho subjetivo del trabajador a acceder a esta modalidad, sino que se requiere acuerdo con la empresa y el cumplimiento del resto de requisitos legales (STS de 6-10-2011 [RJ 2011, 7348]).

4.1.3.2.1 Edad

Hasta la modificación de la última reforma, con el Real Decreto-Ley 5/2013, la edad de acceso a la jubilación parcial eran los 61 años, es decir hasta cuatro años menos que la edad de jubilación ordinaria. Sin embargo, la última reforma vino a endurecer el requisito de edad y de cotización mínima para el acceso a la jubilación parcial actuando entonces en paralelo a la evolución de la edad general de jubilación ordinaria (de 65 a 67 años).

En este caso la pretensión del legislador es que no diste más de dos años entre la edad de jubilación parcial y la jubilación ordinaria, resultando coherente que la primera aumente progresivamente al igual que la jubilación ordinaria, a menos que se tenga una elevada cotización.

En este sentido, y siguiendo el artículo 215.2.a) de la LGSS se accede a la jubilación parcial con 65 años o 63 años (teniendo en cuenta el período transitorio previsto hasta el 1 de enero de 2027 establecido en DT 10ª LGSS) y en función del periodo de cotización previo, partiendo del mínimo exigido de 33 años o de 25 años en caso de trabajadores con discapacidad igual o superior al 33%.

En todo caso, la edad, cualquiera que sea, ha de ser real, sin tener en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado (art. 215.2.a) de la LGSS. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

TABLA 4.1 EDAD EXIGIDA Y PERÍODOS COTIZACIÓN PARA LA JUBILACIÓN.

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante	
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 mes
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Fuente: <http://www.seg-social.es>

Por otro lado, los tramos de edades no serán de aplicación a los trabajadores Mutualistas anteriores a 1967 a los cuales se les mantiene el tradicional requisito de haber cumplido la edad de 60 años.

4.1.3.2.2 Antigüedad en la empresa.

Para poder acceder a la jubilación parcial, es necesario contar con una antigüedad mínima en la empresa de al menos 6 años, siendo estos inmediatamente anteriores a la fecha de acceso a la jubilación parcial, (art. 215.2.b LGSS).

Sin la reforma llevada a cabo por la Ley 40/2007, no se exigía antigüedad alguna, lo que permitía la contratación de un trabajador con la edad requerida para su pase automático a la situación de jubilación parcial.

La intención del legislador con este mínimo de antigüedad en la empresa, era y es, evitar el fraude por parte de quienes solicitaban el acceso a esta ventajosa modalidad de jubilación parcial al poco tiempo de haber sido contratados.

En algunas ocasiones la acreditación de la antigüedad, ha planteado problemas interpretativos que han sido resueltos por la jurisprudencia y cuyos criterios son los siguientes: Por un lado, la jurisprudencia no exige que la antigüedad a demostrar en la empresa deba ser a tiempo completo, sino que puede acceder a ella aquellos que durante un tiempo en la empresa estuvieran a tiempo parcial, siempre y cuando, al solicitar la pensión se esté a jornada completa y no exista fraude de ley en la novación del contrato. STS 5-3-2013 (RJ 2013, 4127) y SSTSJ Cataluña 8-4-2013 (JUR 2013, 195072) y Aragón 17-7-2017 (JUR 2017, 214468).

Para determinar los años de antigüedad en la empresa el Tribunal Supremo ha interpretado que la antigüedad exigida por la LGSS equivale a la vinculación o prestación de servicios (interrumpida durante los 6 años precedentes), y ello porque no hay criterio interpretativo alguno que pueda avalar el parecer de que esa vinculación deba ser exclusivamente laboral, excluyendo la funcionarial. Tampoco exige que esa antigüedad venga de una prestación interrumpida de servicios a la empresa (o sucesora o empresa del grupo), siendo lo principal que se esté ante un vínculo laboral continuado durante esos seis años.

4.1.3.2.3 Período de cotización

El período de cotización exigido por la ley debe ser al **menos de treinta y tres años** en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, con los incrementos en el tiempo de cotización que pudimos ver en la tabla de la edad de acceso a la jubilación parcial, sin que se computen a estos efectos la parte proporcional de las pagas extraordinarias, aunque con cómputo del periodo de servicio militar obligatorio, o prestación social sustitutoria, hasta el límite de un año. Para **personas con discapacidad** en grado igual o superior al 33% el periodo de cotización exigido será de **25 años** (art. 215.2 d. TRLGSS).

4.1.3.3 Reducción de la jornada.

En los últimos años se ha venido produciendo un endurecimiento de las reglas de la jubilación parcial. Entre ellas cabe hacer referencia al tiempo de reducción de la jornada. En efecto, las reglas con finalidad flexibilizadora que se obtuvieron con la fijación de la reducción de la jornada entre un 15 y un 85 por 100, fueron reducidas por la reforma operada por la 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. A partir de esta última reforma, se exige que esa reducción se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100 de tal manera que el legislador limita el máximo del 75% que recogía la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social en 2007. Mediante esta medida restrictiva el legislador mantiene su finalidad de evitar posibles fraudes en la utilización de la jubilación parcial mediante usos indebidos o no apropiados (por excesiva amplitud del tiempo de no trabajo). En el régimen vigente la reducción de jornada del trabajador a tiempo completo debe oscilar entre un 25% y un 50% aunque puede llegar al 75% cuando el trabajador relevista sea contratado por tiempo indefinido y a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, exigiéndose además a la empresa mantener su contrato durante dos años a partir del momento en que el trabajador sustituido alcance la edad ordinaria de jubilación (art. 12.7 ET y art. 215.2.f) TRLGSS). Los porcentajes se entienden referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Por ello no se admite la jubilación parcial de un trabajador contratado a tiempo parcial (salvo la situación del contratado a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a las de un trabajador a tiempo completo comparable), ni tampoco la de los trabajadores fijos periódicos y fijos discontinuos.

Por otro lado, señalar que es posible acceder a la jubilación parcial aunque se produzca una concentración de toda la jornada del jubilado parcial en un único período ininterrumpido, sin prestar servicios posteriormente para la empresa, pero manteniendo la retribución, el alta en la seguridad social y la consiguiente cotización prorrateada. Esta opción aparece expresamente permitida en la exposición de motivos

del 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.

4.1.3.4 Trabajo a tiempo parcial y cotización.

En relación con la cotización durante el periodo de compatibilidad de la pensión de jubilación parcial con el trabajo a tiempo parcial, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, introdujo una profunda modificación al respecto. Hasta la fecha, durante el tiempo que se mantuviera la jubilación parcial tanto el jubilado parcial como el empresario cotizaban por la base de cotización según la jornada efectivamente realizada. No obstante, la entrada en vigor de dicha ley introduciría en el articulado (Art. 215.2 g TRLGSS) un **incremento progresivo y gradual** de la base de cotización durante la jubilación parcial de tal manera que el empresario y el jubilado parcial cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando el segundo a jornada completa, independientemente de la reducción de jornada que ambos acuerden y “siempre que la misma se hubiera simultaneado con un contrato de relevo” (art. 18 RD 1131/2002). Ahora bien, el incumplimiento empresarial de la obligación de concertar el contrato de relevo no impide la aplicación de ese beneficio.

Sin embargo, el RDL 5/2013 vino a modificar la disposición transitoria 10ª.3 de la LGSS para endurecer el régimen paulatino de entrada en vigor de esta obligación establecido por la Ley 27/2011 acelerando dicho proceso gradual para incrementar las cotizaciones. En efecto, mientras ésta preveía que en el año 2013 la base de cotización sería equivalente al 30 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa, el RDL 5/2013 aumenta ese porcentaje al 50 por 100. Posteriormente y desde el año 2014, la base de cotización durante la jubilación parcial se incrementa un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 (en el año 2023) de la base de cotización que le hubiera correspondido al trabajador a jornada completa, sin que en ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio pueda resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada. Así las cosas, aunque durante el 2018, se aplica el 75% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa, si la reducción de jornada es de un 50%,

empresario y trabajador cotizarán por un 75%. Nos hallamos ante una medida por parte del legislador que busca claramente desincentivar la utilización de esta modalidad de jubilación. Sin lugar a dudas la elevación de la cotización puede disuadir a los trabajadores (que pagan cuotas a la Seguridad Social por un salario que no percibe) pero sobre todo a las empresas que pasan a pagar doblemente por la parte de la jornada objeto de reducción: la cotización del jubilado parcial como si trabajara a jornada completa además de la correspondiente al trabajador relevista. Esta reforma calificada de “desproporcionada” pretende evitar el uso desviado de esta modalidad y que se compense la carga que supone para la Seguridad Social el pago de esta pensión de jubilación trasladando a la empresa y al trabajador el coste de las cotizaciones que permitirán al alcanzar la jubilación ordinaria computar las bases de cotización del trabajador durante la jubilación parcial como si hubiera estado cotizando a jornada completa.

TABLA 4.2 INCREMENTO PROGRESIVO DE LA BASE DE COTIZACIÓN

Ejercicio	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Base Cotiz.	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Fuente: <http://www.seg-social.es>

4.1.3.5 Cuantía.

En este sentido, a tenor de lo que establece el art. 12.1 del RD 1131/2002, el importe de la jubilación parcial se determinará aplicando el porcentaje de reducción de jornada al importe de pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento de producirse el hecho causante, calculada de conformidad con las normas del régimen de Seguridad Social de que se trate. Ahora bien, en este tipo de prestación económica hay que tener en cuenta varios aspectos a la hora de calcular el importe: En primer lugar, una de las peculiaridades de esta modalidad de jubilación es la ausencia total de penalización en el cálculo de la cuantía de la pensión. En este sentido, cuando el interesado accede a esta prestación antes de la edad ordinaria, no ve minorada su cuantía puesto que no se aplican los coeficientes reductores por anticipación de la edad de jubilación establecidos en el art 210.1

TRLGSS para hallar el porcentaje aplicable a la base reguladora. Cabe también precisar que en los casos para los cuales el jubilado parcial accede a dicha modalidad de jubilación una vez superada la edad ordinaria, no podrá ver incrementada su base reguladora puesto que no le es aplicable el porcentaje adicional previsto en el art. 210.2 TRLGSS.

La cuantía de la pensión de jubilación parcial se determina aplicando el porcentaje de reducción de jornada sobre el importe de la pensión previamente calculado. Así las cosas, cuando el interesado accediera a la jubilación parcial desde un trabajo a tiempo parcial, cabe tener en cuenta que dicho porcentaje de reducción de jornada no es realmente el porcentaje concreto que se reduce respecto a la efectiva jornada realizada por el trabajador, sino el porcentaje de reducción en relación con la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. En cualquier caso, es necesario comprobar que el importe de la pensión final no es inferior a la cuantía que resultaría de aplicar el porcentaje de reducción de la jornada al importe de la pensión de jubilación mínima vigente para los mayores de 65 años en el momento del cálculo. Por otra parte, si una vez establecida la pensión de jubilación parcial, el beneficiario adquiere un incremento de la reducción de su jornada laboral, la cuantía de la pensión se modificará aplicando el nuevo porcentaje de reducción al importe ya reconocido. Si se da el caso de que el beneficiario de la pensión se encuentra en situación de **pluriempleo**, para calcular la base reguladora correspondiente se tendrán en cuenta los porcentajes de reducción de jornada correspondientes a los diferentes trabajos afectados. El jubilado parcial tendrá la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percepción de prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales (art. 17 del RD 1131/2002). **Por último**, cuando el jubilado parcial decide abandonar definitivamente el mercado laboral y acceder por lo tanto a la jubilación total, podrá solicitar que se recalcule de nuevo la pensión ordinaria o anticipada de jubilación, y las cotizaciones realizadas durante el tiempo en que estuvo reducida la jornada, se computaran al 100 por 100 para establecer la nueva base reguladora y se considerarán realizadas a tiempo completo a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la nueva base reguladora (Art. 18 del RD).

4.1.3.6 El contrato de relevo

Concepto

Una vez que se modifica el contrato del trabajador que accede a la jubilación parcial anticipada, la que asume la empresa en el proceso de jubilación parcial anticipada es la contratación de un trabajador que releve a aquel que se jubila parcialmente.

Relativo a esto, el **contrato de relevo** es aquel por el cual un empleado denominado relevista, pasa a ocupar una parte de la jornada que otro trabajador ha dejado vacante en base a que este último se ha jubilado parcialmente. Es decir, un trabajador que hace uso de su posibilidad de jubilarse de forma parcial -con una **reducción de jornada** y de salario de entre el **25 y el 50%**-, da lugar, a través del contrato de relevo, a que otro trabajador sea contratado para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el jubilado parcial.

Cumpliendo ciertos requisitos la reducción de jornada aludida podrá alcanzar hasta el 75%. En este sentido, si bien cabe destacar en un primer momento el elemento de parcialidad que caracteriza el contrato de relevo, por lo dicho, sin embargo también puede celebrarse a tiempo completo, como recoge el art. 12.6 ET “la reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social”.

4.1.3.7 Sujetos.

Si el trabajador que vaya a acceder a la jubilación parcial tiene una **edad real inferior** a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá concertar, simultáneamente, un **contrato de relevo con otro trabajador, desempleado** e inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo (art. 12, apartados 6 y 7 ET) o que tenga con la empresa concertado un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente (art. 10 RD 1131/2002).

En este sentido, mediante la figura de este contrato el legislador pretende la creación de empleo estable y de calidad, dando trabajo a quien no lo tiene o introduciendo una mayor estabilidad en la contratación.

Como hemos analizado, existen **dos modalidades de jubilación parcial**, las cuales vienen determinadas por el hecho de que esta jubilación parcial se produzca antes o después de que el trabajador cumpla la edad legal para la jubilación ordinaria. En ambos casos, el papel que juega el contrato de relevo es el mismo: ocupar a un trabajador desempeñando la jornada que deja vacante quien se jubila de esta forma.

En los casos en los que la jubilación parcial se produce de forma previa a la llegada del trabajador en activo a la edad de jubilación general, resulta de obligado cumplimiento la firma de un contrato de relevo. El objetivo de esta obligación es el fomento del empleo, haciendo uso de técnicas de reparto del tiempo de trabajo en las empresas.

Así, en la jubilación parcial **anticipada**, el trabajador puede obtener una reducción del tiempo que dedica a su jornada de trabajo, de tal forma que se dé una **transición** de forma paulatina hacia la jubilación total y, por tanto, hacia la salida del mercado laboral.

En cambio, la finalidad de la jubilación parcial con la edad **ordinaria** cumplida es distinta, en tanto que el **objetivo** es que el trabajador pueda mantener una cierta **actividad laboral**, más allá de lo que marque el régimen general de la jubilación. Esta última opción parece adecuada a las constantes llamadas a garantizar, si es que realmente se encuentra en peligro, la sostenibilidad del sistema público de pensiones, dado que con esta fórmula se consigue una reducción en el gasto en Seguridad Social, pues al permitir la compatibilidad de la pensión con la prestación del trabajo, la cuantía de la primera disminuye en proporción al trabajo parcial que se mantiene y, con este, el trabajador parcial continua cotizando como tal al sistema.

4.1.3.8 Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo a desempeñar por el trabajador relevista guarda una estrecha relación con la reducción de jornada del jubilado parcial. Cuando el contrato que se celebra entre el empresario y el trabajador relevista es a tiempo parcial, la normativa establece una jornada mínima que debe ser como mínimo igual a la jornada reducida por el jubilado parcial (art. 12.7 c) ET).

En el caso de que se produzca un incremento en el porcentaje de reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial, la empresa deberá ofrecer al relevista la posibilidad de ampliar su jornada en proporción a la reducción que el jubilado parcial decida solicitar por periodos anuales (Disp. ad. 2 del RD 1131/2002).

Por otro lado, no serían posibles, acuerdos novatorios que redujeran la jornada del relevista como consecuencia de la ampliación de jornada de jubilado parcial.

En cualquier caso, cabe subrayar que la empresa está obligada a ofrecer al relevista ampliar su jornada, la aceptación por parte éste es voluntaria. De no ser aceptada por el relevista la ampliación de su jornada, como consecuencia de la ampliación de la jubilación parcial del jubilado, la empresa deberá contratar a otro trabajador que reúna las mismas condiciones subjetivas del relevista, es decir, un trabajador desempleado inscrito en una oficina de empleo o trabajador de la empresa con contrato determinado (art. 12.2 RD 1131/2002).

4.1.3.9 Duración y extinción del contrato de relevo.

Como hemos venido viendo, una de las finalidades es garantizar cierta estabilidad en el mantenimiento del empleo, para lo que el empresario y el trabajador relevista deberán concertar un contrato de relevo por una duración equivalente al tiempo que reste al trabajador relevado para alcanzar la edad de jubilación que se refiere el artículo 205 TRLGSS.

Con el objetivo de que el contrato de relevo cumpla su finalidad de fomento de empleo estable y de calidad, cabe precisar que el RDL 5/2013 ha establecido que cuando la jornada del jubilado parcial se reduce hasta el 75%, el contrato del relevista deberá ser a tiempo completo y por tiempo indefinido y además deberá mantenerse

por un periodo adicional de dos años cuando el sustituido alcance la edad ordinaria de jubilación.

Si por cualquier causa se extinguiera el contrato de relevo antes de alcanzar esa duración mínima, el empresario queda obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido (es decir, igual en cuanto a condicionante subjetivo, la jornada, horario, tipo de trabajo o puesto de trabajo), por el tiempo restante para alcanzar la duración mínima (Disp. ad. 2ª.3 RD 1131/2002). De no ser así, el empresario será responsable del abono de la prestación de jubilación parcial desde que se produjo dicho cese hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada (Disp. ad. 2ª.4 RD 1131/2002). Esta es una regla que tiene como finalidad mantener el contrato de relevo, es decir, que la jubilación parcial cumpla el objetivo que quiere el legislador, servir de fomento de empleo, y ha de ponerse en relación con la DA 2ª RD 1131/ 2002 que establece la obligación del empresario de sustituir al relevista cuando se produce su “cese” antes de que el sustituido alcance la edad para poder acceder a la jubilación ordinaria.

Por otra parte, cuando el contrato de relevo haya sido celebrado por un tiempo definido, si al cumplir la edad ordinaria para jubilarse, el trabajador relevado decidiera voluntariamente seguir prestando servicios, la empresa y el relevista podrán voluntariamente acordar prorrogar el contrato de relevo por periodos anuales. Respecto de las prórrogas, a diferencia de otros tipos de contratos temporales, el legislador no establece ningún límite máximo posible de prórrogas para el contrato de relevo. No obstante, debe tenerse en cuenta el art 12.7 del ET que restringe la prórroga del contrato de relevo hasta “finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado”.

En este sentido, una vez que el jubilado accediese a la jubilación total, no debemos olvidar que los contratos temporales requieren alguna justificación causal y por ende, se entiende que en estos supuestos, el contrato de relevo ya no es susceptible de ser prorrogado de tal manera que la empresa y el trabajador relevista, mediante mutuo acuerdo, deberán transformar el contrato definido en un contrato indefinido o extinguir la relación laboral.

Como todas las modalidades de contratos, los contratos de relevo también son susceptibles de extinguirse. Sin embargo, la extinción, por regla general, tendrá como causa que el trabajador que disfruta de la situación de jubilación parcial pasa a entrar en situación de jubilación total o general. En cualquier caso, pueden darse diferentes circunstancias. También, obviamente, puede darse la situación de que el trabajador que mantiene una relación laboral con la empresa mediante el contrato de relevo puede ver extinguida dicha relación, mediante cese. En este caso, el empresario deberá atenerse a una serie de obligaciones, entre las cuales destaca la obligatoriedad de sustituir a ese trabajador. Para ello, no podrá demorarse más de 15 días, que es el plazo que se determina para ello.

Si el contrato de relevo posee la condición de temporal, a la finalización del mismo, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización. La indemnización en el supuesto del contrato de relevo tras la finalización del contrato puede tratarse desde la óptica de lo que se estipuló en la Sentencia del Tribunal, en su Sala de lo Social, de 11 de marzo de 2010 (Rc. 135/2009). Esta sentencia dictaminó precisamente que en modo alguno debe excluirse el elemento indemnizatorio cuando se produzca la finalización del contrato. Ello entra en consonancia con el art.49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, que es, precisamente, donde se trata la indemnización.

Así pues, la cantidad indemnizatoria que el empleado tendrá derecho a percibir será la cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

En cambio, si se produce el cese mediante despido que se ha calificado como improcedente, la indemnización a la que la empresa deberá hacer frente será la cuantía equivalente a 33 días de salario por año de servicio, teniendo un límite máximo de 24 mensualidades.

5. FACTOR DE SOSTENIBILIDAD

Según el artículo 211 de la LGSS se define como: *“un instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas...,ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes”*.

Pero dicho factor finalmente **no se incorporó** a las pensiones el 1 de enero de 2019, como estaba previsto, ya que según lo recogido en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, en su Disposición final trigésima octava. Cinco :*“ La aplicación del factor de sostenibilidad regulado en el artículo 211 del Texto Refundido se llevará a cabo una vez que, en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, se alcance un acuerdo acerca de aplicación de las medidas necesarias para garantizar la sostenibilidad del sistema. No obstante y en todo caso, su **entrada en vigor se producirá en una fecha no posterior al 1 de enero de 2023.**”*

Este factor se aplicará de una sola vez para la determinación del importe inicial de las pensiones de jubilación.

Elementos a tener en cuenta para su aplicación:

- Las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social elaboradas por la propia Administración.
- La edad de 67 como edad de referencia.

Fórmula:

$$FS_t = FS_{t-1} * e^*_{67}$$

Siendo: FS = Factor de sostenibilidad.

$FS_{2018} = 1$. t = Año de aplicación del factor, que tomará valores desde el año 2019 en adelante. e^*_{67} = Valor que se calcula cada cinco años y que representa la variación interanual, en un periodo quinquenal, de la esperanza de vida a los sesenta y siete años, obtenida está según las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social.

6. CONCLUSIONES.

El objetivo de este trabajo no ha sido otro que analizar, de forma somera, el sistema de pensiones en España, centrándose principalmente en la jubilación ordinaria y parcial.

A lo largo de los años se puede ver como aumenta la edad para jubilarse, llegando a los 67 años en el año 2027. Esta medida ha sido una de las decisiones más polémicas que se ha tomado con miras a poder garantizar la continuidad del sistema.

Por ello en 2013 se aprobó una reforma en el sistema de pensiones introduciendo el factor de sostenibilidad para conseguir que la cuantía de las retribuciones sea más acorde a la esperanza de vida. Este factor, de momento, no ha entrado en vigor, como así estaba previsto para el año 2019, emplazando dicha aprobación a no más allá del 1 de enero de 2023. Igualmente se dio forma al índice de revalorización que establecía que, en caso, de déficit las pensiones solo subirían el 0,25 %, lo que provocaba que los pensionistas perdiesen poder adquisitivo, siendo este índice, aprobado en 2013 por el gobierno del Partido Popular anulado en enero de este año, 2019, cuando el Consejo de Ministros aprobó una revalorización de las pensiones del 1,6% por Real Decreto y emplazando a sindicatos y patronal para que acuerden un nuevo sistema siguiendo la recomendación del Pacto de Toledo. Esto supone un significativo cambio de opinión del Ejecutivo porque en el borrador del real decreto ley antes se especificaba que a partir de ahora se vincularían siempre con el IPC.

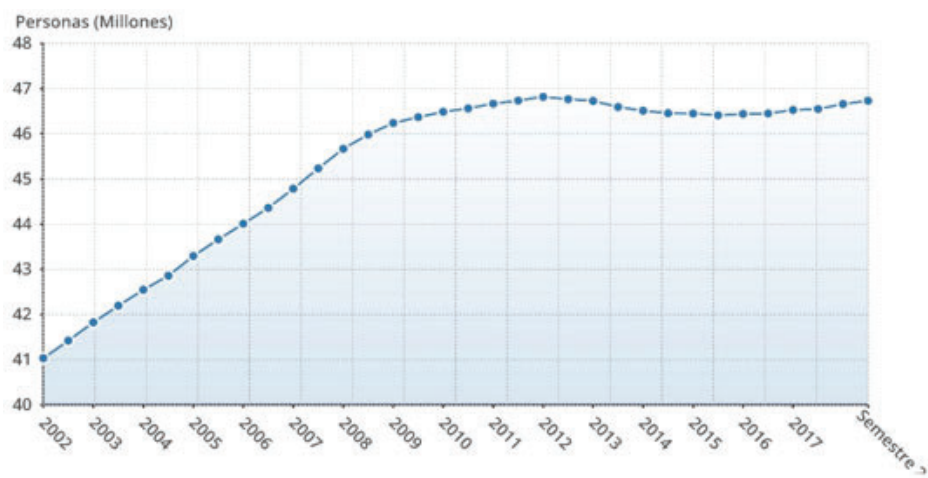
Concluiremos con la reflexión con la que parece que los sistemas modernos de jubilación deben contar con un corrector relativo a la esperanza de vida, para determinar las cuantías de las pensiones, pero que, al mismo tiempo, se deberían solucionar los problemas estructurales existentes en el mercado de trabajo como la alta tasa de paro, la tasa de actividad en mayores de 55 años y el acceso tardío de los jóvenes al mercado de trabajo, factores que pueden llevar a un notable desequilibrio financiero en el sistema de pensiones.

7. ANEXOS.

Datos de población en España

Según las cifras publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el segundo semestre de 2018 en España vivían 46.733.040 persona, lo que supone un aumento de 73.736 personas respecto al periodo anterior y una variación de 0,4% en comparación con el mismo periodo del año pasado.

LA POBLACIÓN EN ESPAÑA SE SITÚA EN 46.733.040 PERSONAS

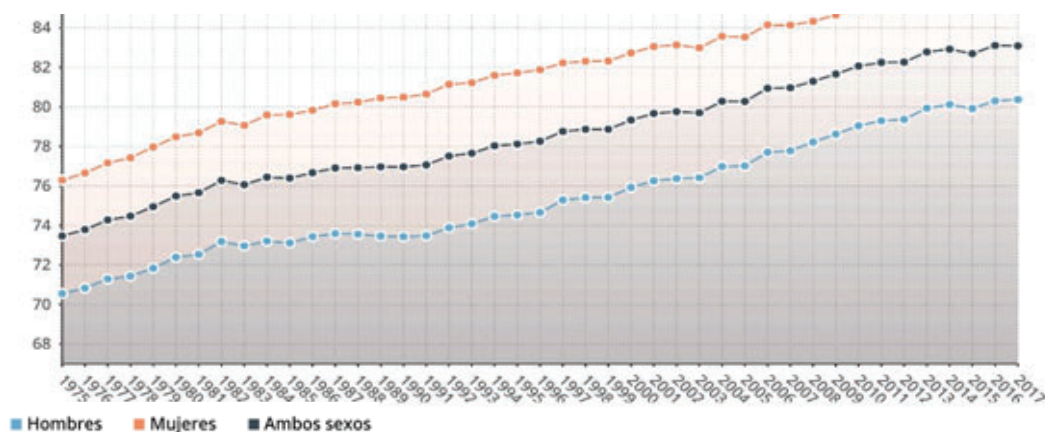


Fuente: INE, www.epdata.es

ESPERANZA DE VIDA Y ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN.

Está previsto que la población de España, igual que en otros países desarrollados, experimente un proceso de envejecimiento en los próximos años debido a la mejora de las condiciones de vida en la tercera edad y la reducción de la natalidad, entre otros motivos. Los siguientes gráficos representan la pirámide de población actual y la prevista para dentro de unos años.

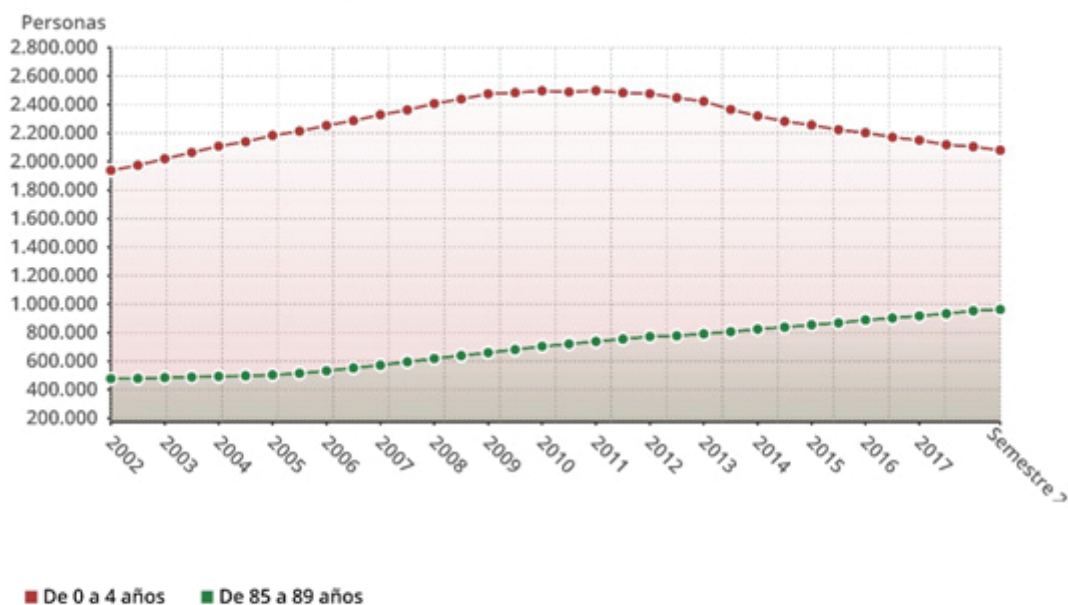
ESPERANZA DE VIDA



Fuente: INE, www.epdata.es

ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

Población menor de 4 años VS ancianos de 85 a 89 años



Fuente: INE, www.epdata.es

Gasto en pensiones

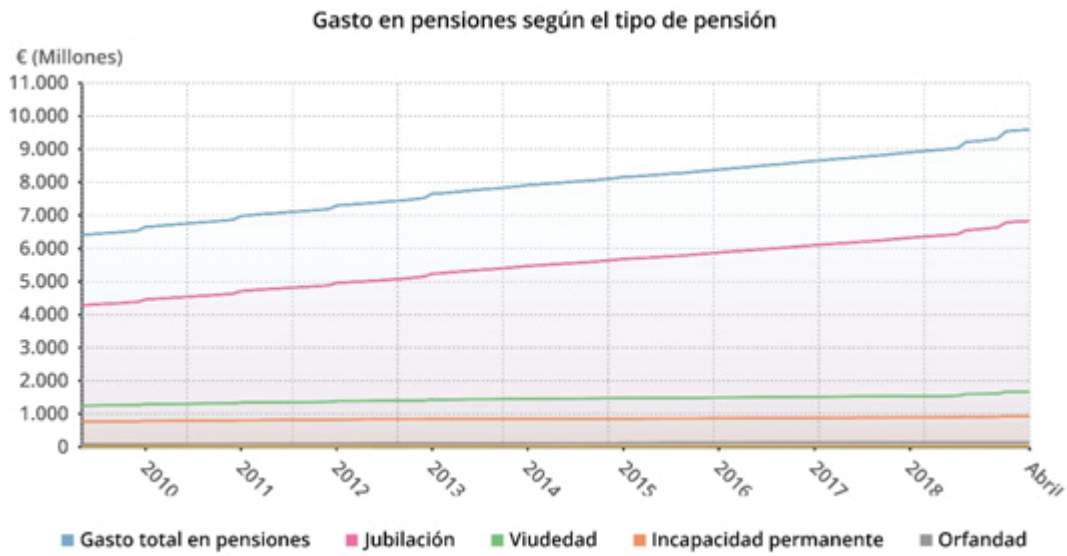
El gasto total de pensiones en España fue de 9.598,05 millones de euros en abril de 2019, lo que supone un aumento del 7,06% con respecto al mismo mes del año pasado. Las pensiones de jubilación suponen el mayor gasto, acumulando 6.831,11 millones de euros por encima de las pensiones de viudedad (1.676,9 millones de euros), incapacidad permanente (928,52 millones), orfandad (137,14 millones) y las de favor familiar (24,35 millones).

EVOLUCIÓN DEL GASTO EN PENSIONES EN ESPAÑA.



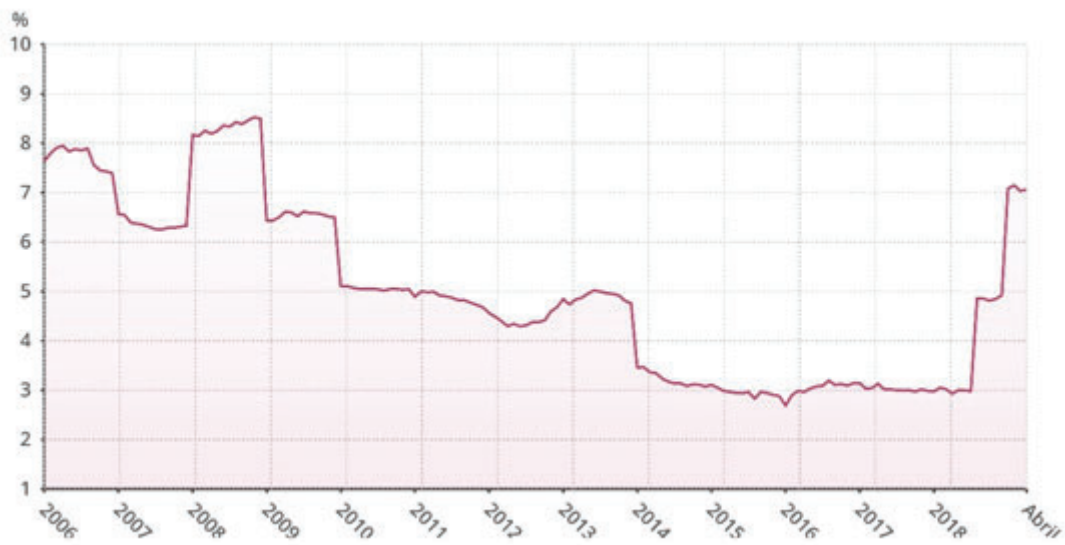
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es

LA JUBILACION SE LLEVA GRAN PARTE DEL GASTO TOTAL EN PENSIONES



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es

TASA INTERANUAL DEL GASTO EN PENSIONES

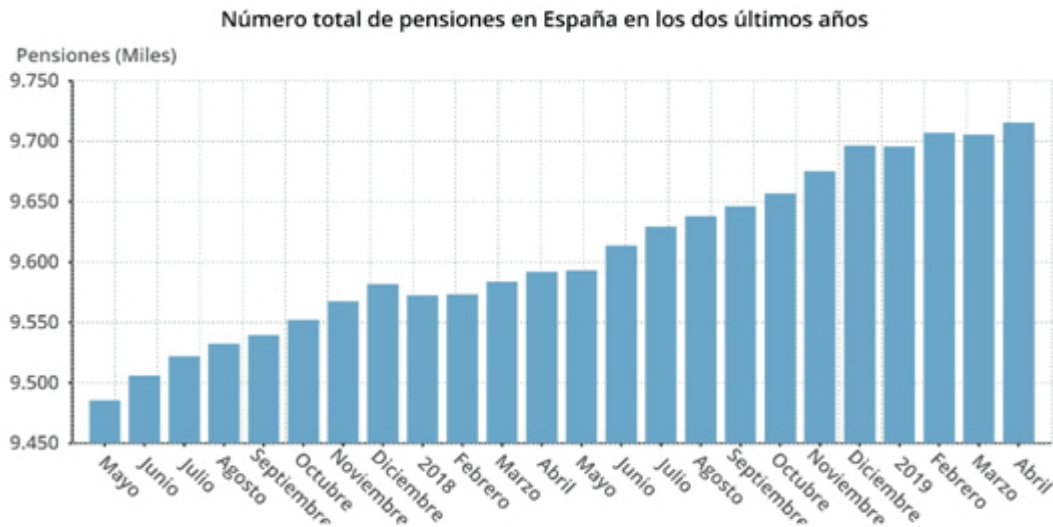


Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es

Número de pensiones y pensionistas

En abril de 2019 se han registrado 9,72 millones de pensiones, lo que representa una variación de 1,29% comparado con el mismo mes de 2017.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PENSIONES EN ESPAÑA.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es

Si se tiene en cuenta el número de pensionistas, este se eleva hasta los 8,82 millones de pensionistas. Por sexos, hay un total de 4,54 millones de hombres pensionistas y de 4,27 millones de mujeres pensionistas.

Financiación de las pensiones

En 2018, el mayor gasto contemplado en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) fue el de las pensiones contributivas, con 144.834 millones de euros para el pago de las pensiones.

GASTO PRESUPUESTADO EN PENSIONES.



Fuente: Ministerio de Hacienda, www.epdata.es

A esta partida de gasto en los PGE, se suma el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, también conocida como 'la hucha de las pensiones'. Con este fondo, se ha pagado en los últimos años las pagas 'extra' de las pensiones en los meses de julio y diciembre. Con ello, actualmente, la 'hucha' cuenta con 8.095 millones de euros. Contrasta con los 66.815 millones de euros que llegó a tener en 2011.

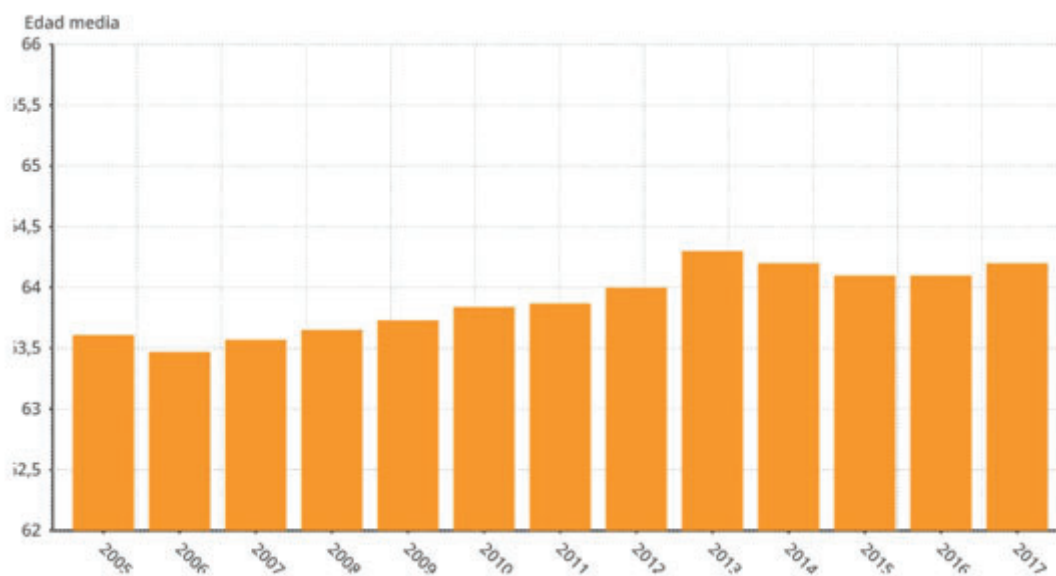
EVOLUCIÓN DEL FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es

En 2018, la Tesorería General de la Seguridad Social ha realizado una disposición de 3.000 millones de euros del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para el abono de la paga ordinaria y extraordinaria de las pensiones en el mes de diciembre.

EDAD MEDIA REAL A LA QUE SE JUBILAN LOS ESPAÑOLES



Fuente: Seguridad Social, www.epdata.es

8. FUENTES LEGISLATIVAS Y REFERENCIAS:

- ⇒ [Ley 27/2011, de 1 de agosto](#), sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- ⇒ [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.
- ⇒ [Real Decreto Legislativo 2/2015](#), de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- ⇒ <https://www.obs-edu.com/es/blog-investigacion/rrhh/la-jubilacion-parcial>
- ⇒ [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.
- ⇒ [Real Decreto 1131/2002](#), de 31 de octubre por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parciales, así como la jubilación parcial.
- ⇒ [Consultas en la página web de la Seguridad Social](#).
- ⇒ [Ley 6/2018, de 3 de julio](#), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.