



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

# EL AUMENTO DE LA ESPERANZA DE VIDA Y ES SISTEMA DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Francisco González Pérez

Jesús Urbez Garcia

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
Universidad de Zaragoza  
2016

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCION</b>	<b>2</b>
<b>1. FACTORES SOCIO-DEMOGRÁFICOS</b>	<b>3</b>
1.1. ESPERANZA DE VIDA	3
1.2. DEMOGRAFÍA	4
1.3. EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA JUBILACIÓN ESPAÑOLA	6
<b>2. FACTORES POLITICO-LEGALES</b>	<b>10</b>
2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL	10
2.2. EL AUMENTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN EN EL SISTEMA DE PENSIONES	18
2.3. SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES	28
2.4. FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	29
2.5. CÁLCULO DE LA PENSIÓN	32
<b>3. CONCLUSIONES</b>	<b>37</b>
Bibliografía	38

## **INTRODUCCIÓN**

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado es intentar aclarar las posibles dudas sobre las continuas reformas que sufre el sistema de pensiones de la Seguridad Social. Un tema un polémico y de candente actualidad en los medios de comunicación y en la política, que raro es el día que no haya noticias sobre el Pacto de Toledo, el Fondo de Reservas de la Seguridad Social o el factor de sostenibilidad que revalorizará la cuantía de las pensiones. El día 22 de noviembre de 2016, la actual ministra de Empleo y Seguridad Social, después de reunirse con la comisión del Pacto de Toledo hizo unas declaraciones que no dejaron indiferente a nadie. Pero aún a pesar de ello, hay un total desconocimiento de la población en general de cómo se causa derecho a pensión de jubilación, a que edades se pueden acceder, en que condiciones...

El trabajo está dividido en dos partes, una que trata de explicar los factores sociales que justifican las reformas legales, y la otra que intenta explicar las reformas que intentan corregir y hacer mas viable el sistema de pensiones de las Seguridad Social. Incluye además un apartado donde explica los requisitos para acceder a la jubilación, el cálculo de prestaciones y los tipos de jubilación que recoge la normativa. Al final incorpora una parte con unas pequeñas conclusiones sobre las justificaciones que explican las modificaciones.

# **1.FACTORES SOCIO-DEMOGRÁFICOS**

A continuación, vamos a exponer los factores naturales que influyen peyorativamente en las reformas del sistema de pensiones de la Seguridad Social, haciéndolo que cada vez más insostenible al aumentar paulatinamente los gastos y disminuir los ingresos. Uno los factores determinantes es el del aumento de la esperanza de vida de los países desarrollados, que unido la tendencia de bajas tasas de natalidad, condiciona directamente a las reformas de la pensiones y modifica la pirámide poblacional.

## **1.1. ESPERANZA DE VIDA<sup>1</sup>**

La esperanza de vida es un indicador que sirve para comparar la incidencia de la mortalidad entre diversas poblaciones, de manera que nos ayudara a conocer las condiciones de salud y nivel de desarrollo de una determinada población. La esperanza de vida ha aumentado considerablemente en la población mundial, y especialmente en los países desarrollados gracias en gran medida a los avances tecnológicos y médicos, que entre otras cosas produjeron un descenso de las tasas de mortalidad infantil, la mejora de las condiciones materiales de vida, mayor acceso a la educación, a los servicios sanitarios y una mejora en la nutrición.

Esto ha contribuido a que en las últimas décadas hayan aumentado las expectativas de vida en personas de edad avanzada, aumentando además su peso en el total de la población en términos absolutos al haberse disminuido la tasa de mortalidad infantil.

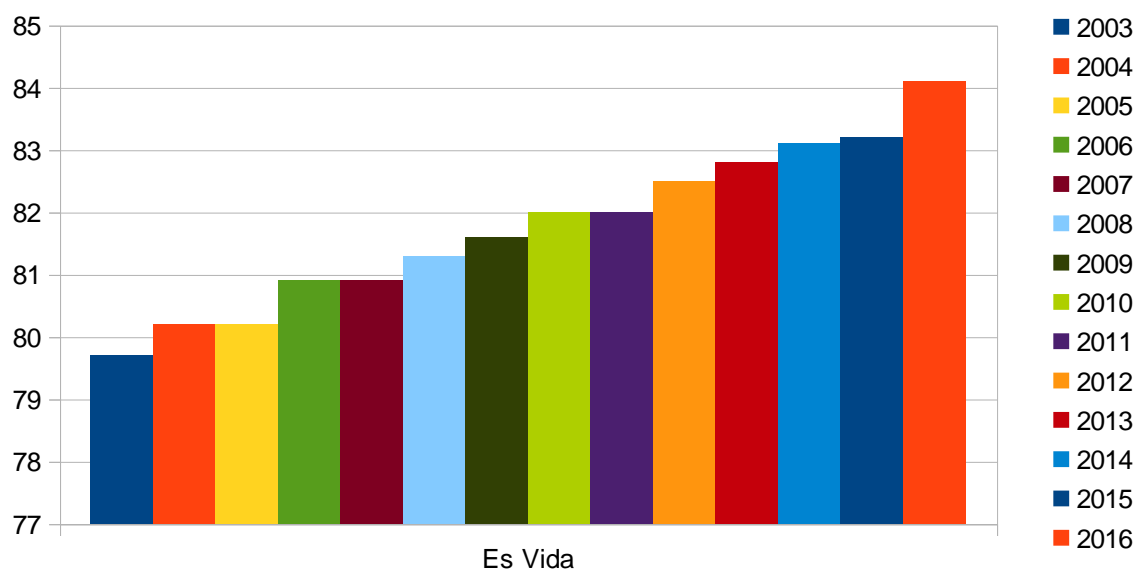
El Instituto Nacional de Estadística define la esperanza de vida como “el número medio de años que esperaría seguir viviendo una persona de una determinada edad en caso de mantenerse el patrón de mortalidad por edad (tasas de mortalidad a cada edad) actualmente observado.”

Con la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social se modifica el artículo 211 de la Ley General de la Seguridad Social, para que a partir del año 2019 la revalorización de las pensiones se hará acorde a lo que la ley llama factor de sostenibilidad. Lo define como un instrumento de con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, ajustando las cuantías que percibirán

---

<sup>1</sup> PUGA, D. y VINUESA, J. (2007): Técnicas y ejercicios de Demografía. Madrid: Colección libros de autor.

aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes. Se utilizará para tal fin las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de Seguridad Social elaboradas por la propia Administración con absoluta transparencia, haciendo público el seguimiento de la esperanza de vida que se revisará quinquenalmente para recalcular el factor de sostenibilidad y se tomará como referencia la edad de 67 años.



**Ilustración 1 Esperanza de vida**

Año	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Es. Vida</b>	79,7	80,2	80,2	80,9	80,9	81,3	81,6	82	82	82,5	82,8	83,1	83,2	84,1

## 1.2. DEMOGRAFÍA

En el último siglo, las sociedades europeas han pasado por un proceso de transformación del sistema demográfico. Los cambios más relevantes a los que asistimos entre otros son el alargamiento de la esperanza de vida, el descenso de la natalidad, el envejecimiento de la población y el incremento de flujos migratorios. Estos cambios inciden directamente en los países repercutiendo en sus políticas sociales y económicas que deben abordar temas tales como la disminución en la proporción de población activa, cambios en la composición del gasto en bienes duraderos y de consumo, implicaciones sobre el volumen del gasto público, sobre impuestos, y sobre el ahorro público y

privado. Los nacidos de llamado *baby boom* se empezarán a jubilar en las próximas décadas a la vez que la población europea en edad de trabajar va disminuyendo de año en año.

El aumento de la longevidad, junto con el paso a la jubilación de los nacidos en el *baby boom* tendrá repercusiones económicas y presupuestarias en los países miembros de la UE. Hay que sumarle el lento crecimiento económico, la carga de la deuda pública y bajo nivel de empleo que hace tambalearse el actual sistema de pensiones. Por ello, desde la Comisión Europea a través de su Libro Blanco<sup>2</sup> propone una serie de medidas para reformar los sistemas de pensiones de los países miembros de la UE. Se abordan dos problemas principales, el establecimiento del equilibrio entre el tiempo de vida laboral y de jubilación, y la constitución de planes de ahorro privados.

Entre estas medidas destacan la vinculación de la edad de jubilación a los aumentos de esperanza de vida, restringir el acceso a planes de jubilación anticipada y otras vías de salida temprana del mercado laboral, favorecer la prolongación de la vida laboral fomentando la formación, igualar la edad jubilación real de hombres y mujeres y fomentar la constitución de planes de ahorros privados. Para ayudar a llevarlas a cabo quiere aprovechar los instrumentos políticos para promover su adecuación sobre tres pilares básicos:

*Legislación:* Aunque la UE no tiene competencia para legislar sobre el diseño de los sistemas de pensiones de los Estados miembros, si puede por contra legislar sobre materias adyacentes como el funcionamiento del mercado interior, discriminación por motivos de edad o derechos laborales.

*Financiación:* Desde la UE se pueden movilizar fondos como el Fondo Social Europeo para mejorar la empleabilidad de los trabajadores, la salud pública y el aprendizaje a lo largo d la vida laboral.

*Coordinación política:* Europa 2020 implica una coordinación más estricta de las políticas nacionales en el contexto del Semestre Europeo. Este proceso está respaldado por el Comité de Política Económica, el Comité de Protección Social y el Comité de Empleo, que examinan la problemática, adecuación y sostenibilidad de los sistemas de pensiones y el fomento de la vida laboral.

### 1.3. EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> COMISIÓN EUROPEA. *Libro Blanco*. (2012). Recuperado el 3 de octubre de 2016, de <http://blog.institutoaviva.es/wp-content/uploads/2016/05/libro-blanco-de-la-comision-europea-en-materia-de-pensiones.pdf>

<sup>3</sup> GOERLICH GISBERT, F. (2015): Cambios en la estructura y localización de la población. Una visión pedagógica de largo plazo. (1842-2011). Bilbao: Fundación BBVA

España cuenta en 1900 con una población aproximada de 18,6 millones de habitantes. La población española sufre un cambio denominado transición demográfica, que implica un ciclo casi completo que comenzaría en el siglo XVIII hasta la época actual, y que en España puede considerarse quizás un poco más tardío que en países de su entorno, y con una tasa ligeramente superior. Hasta entonces, la población se caracterizaba por unas tasas de natalidad y de mortalidad altas, que determinaban un bajo crecimiento poblacional. Eran sociedades mayormente rurales, con poca densidad de población, y caracterizadas por un alto número de individuos jóvenes y bajo número de individuos longevos. Por contra, el nuevo cambio demográfico viene caracterizado por ser sociedades urbanas con unas tasas de natalidad y mortalidad bajas, con mayor presencia de individuos mayores frente a las personas jóvenes, y con un aumento además de la esperanza de vida.

El crecimiento vegetativo (nacimientos menos defunciones), se mantuvo ascendente en los primeros años del siglo XX, para interrumpirse en los años 1915-20 a consecuencia de la gripe de 1918, limitando el crecimiento natural de la población al 53,5%. En los años posteriores se aceleró de forma natural el crecimiento de la población hasta 1936, año en el que comenzó la Guerra Civil Española. No será hasta 1945 cuando la población incremente considerablemente a consecuencia del incremento de la natalidad, produciendo un progresivo crecimiento vegetativo de la población.

Es a partir de 1960 cuando la población española empieza a sufrir unos cambios fuertemente ligados a la evolución económica del país. El desarrollo económico afectó en primer lugar a ciudades como Madrid, Barcelona, Bilbao o Valencia, propiciando un proceso de migración interna de las zonas rurales a las ciudades.

La promulgación de la Ley de Bases del 1963 trajo consigo mejoras sanitarias que redujeron las tasas de mortalidad infantil y de la madre en los partos, por ser atendidas en los centros médicos por personal sanitario.

En la década de 1970 la natalidad se sigue manteniendo alta, y unida a una nupcialidad precoz favorecida por el incipiente progreso económico produjeron el denominado baby boom, caracterizado por un alto número de población joven debido a las altas tasas de natalidad.

Como en el caso de la fecundidad, es al inicio de los años ochenta donde la tasa de mortalidad bruta tiene un cambio de tendencia. La incidencia de la mortalidad cada vez se da en edades más avanzadas con el consiguiente aumento de personas de mayor edad. Así en 1981 había 4,24 millones de personas mayores de sesenta y cuatro años, a diferencia de los 3,19 millones que había en 1971.

Pero no solo se benefició de este aumento la población más longeva, si no que las edades intermedias también han registrado un menor índice de mortalidad, por lo que su número también ha crecido. Es en esta década, como consecuencia de la prolongación de la vida, la caída de la fecundidad y el

estancamiento del crecimiento demográfico donde empieza un considerable envejecimiento de la población española.

Coincide con el enraizamiento de una sociedad predominantemente de servicios, a diferencia de los anteriores donde a principios de siglo había sido agraria, para dejar paso a una industrial en los años 60-70. A principios del siglo XXI, la población española superaba los 40 millones de habitantes, incremento que se extendía de forma generalizada a todos los sectores de la población excepto en los de menor edad, siendo el número de nacimientos en 2001 500.000 menos que en 1900. Pero con el cambio de siglo, las mejoras en la salud y estilos de vida que habían propiciado un envejecimiento de la población, hay que sumar los procesos de migración extranjera que han tenido lugar en la última década asociados a población en edad de trabajar, de 30 a 55 años, y procedentes mayormente de América Latina. Estos procesos trajeron consigo un aumento de la fecundidad resultando en términos absolutos que en 2011 la población de 0 a 14 años superaba con creces la de 1900. En la década 2000-11 el crecimiento de la población es cuestión de inmigración, ya que del total los extranjeros son 3,7 millones frente a 2,3 millones de españoles, pero aunque estos procesos migratorios hayan conseguido frenar transitoriamente la tendencia al envejecimiento que se mostraba imparable, en 2007 se produce una desaceleración en la llegada de emigrantes, la realidad es que en el 2011 el peso de los mayores de 65 años ha aumentado 12 puntos porcentuales, desde representar un 5,2 % de la población en 1900, al 17,3% en la segunda década del siglo XXI.

Actualmente la tendencia resulta contraria, 200.000 extranjeros abandonaron España, y también algunos españoles nacidos en España, lo que engloba tanto a hijos de emigrantes ya nacidos en España y con nacionalidad española, que retornan al país de origen de sus padres, como jóvenes españoles en busca de oportunidades de trabajo en el exterior. En el mundo actúa globalizado, las tendencias demográficas siguen a las tendencias económicas con mucha rapidez.

### La mortalidad

El descenso de la mortalidad ha sido un continuo a lo largo del siglo XX. En 1900 la tasa de mortalidad disminuye al 30 %, llegando en 1930 año 20% hasta llegar al 9 % en el año 2016. Las altas tasas de mortalidad de mitad del siglo XIX eran causadas mayoritariamente por hambres y epidemias guerras. El último cuarto del siglo XIX está marcado especialmente por malas cosechas que produjeron hambre, la mala alimentación a su vez favoreció la propagación de epidemias que sumada a la escasa implantación de servicios públicos de higiene contribuyó a elevar las tasas de mortalidad. El país sufre varios episodios de cólera y tuberculosis además de los bélicos como las guerras carlistas, los conflictos civiles durante el sexenio revolucionario y sobre todo las guerras coloniales de Cuba y Filipinas.



La mortalidad comienza a disminuir lentamente, pero en 1918, la gran epidemia de gripe que ocasionó 150.000 muertos hizo ascender notablemente la tasa de mortalidad. La mortalidad en los años 40, pasada la Guerra Civil disminuyó de forma intensa llegando hasta la actualidad con un aumento de la mortalidad debido a las consecuencias estructurales de los países desarrollados con poblaciones cada vez más envejecidas. Así la esperanza de vida de un español nacido en 1900 era de 35 años, un nacido en 2016 tiene una esperanza de vida de 84 años.

Las principales causas de la mortalidad en la actualidad se deben principalmente a enfermedades cardiorrespiratorias que suponen un 40%, enfermedades tumorales que representan un 9%, enfermedades del aparato digestivo un 6% y de muertes por accidentes un 5%.

### La natalidad

A comienzos de siglo la tasa de natalidad en España era del 34%, que irá reduciéndose hasta el 25% en 1935 y llegando al 20% en 1940. Pero gracias al fenómeno conocido como el baby boom español, consecuencia directa de la apertura al exterior y la mejora de perspectivas materiales, aumenta considerablemente para caer en valores del 14% en 1981 y al 9% en 1991. La tasa de natalidad vuelve a aumentar debido al fenómeno migratorio llegando a alcanzar su cota más alta en 2008 con un 11,30% hasta situarse en la actualidad en un 9%.

El descenso de la natalidad en sociedades avanzadas se explica de varias formas. Por un lado, hace referencia al cambio en la mentalidad (explicación psico-sociológica), cuyas facetas más relevantes serían las reivindicaciones por la igualdad de sexos, el retraso en la edad de los matrimonios y la edad de emancipación... lo que desemboca en unidades familiares con menor número de hijos. En cambio, por otro lado, se explica mediante las fluctuaciones del mercado de trabajo (explicación demo-econimista) por lo que al aumentar la proporción de adultos jóvenes se dificulta la búsqueda de empleo, lo que retrasa la edad a la que se producen los matrimonios con el consiguiente descenso del número de hijos. Hay que sumarle los ciclos del sistema económico que condicionan las ofertas de empleo.

### Proyección de la Población de España 2014-2064<sup>4</sup>

Si las tendencias demográficas actuales se mantuvieran, España perdería un millón de habitantes en los próximos 15 años, y 5,6 millones en los próximos 50 años. El porcentaje de personas mayores de 65 años, que actualmente se sitúa en torno al 18,2% pasaría a ser del 24,9% y del 38,7% en 2064. El número de defunciones en 2015 superó al de nacimientos de ese mismo año.

---

<sup>4</sup> Instituto Nacional de Estadística. (2014). *Proyección de la población de España 2014-2064*. Recuperado el día 11 de noviembre de 2016, de <http://www.ine.es/prensa/np994.pdf>

En los próximos 15 años, España perdería aproximadamente un total de 1.022.852 de habitantes, lo que supondría un 2,2% del total, para en los próximos 50 años mas 5,6 millones, lo que alcanzaría un 12,1%. Así para el año 2024 la población española rondaría en torno a 45,8 millones para reducirse a 40,9 millones de habitantes en 2064.

Esta disminución en la población residente se debe principalmente al progresivo aumento de las defunciones y la progresiva disminución de los nacimientos, fenómeno que será especialmente acusado en 2040.

El número de nacimientos seguiría disminuyendo en los próximos años, continuando con la tendencia iniciada en 2009. Se calcula que hasta 2028 nacerán aproximadamente un total de 5,1 millones de niños, lo que supondría un 24,8% menos que en los 15 años anteriores. Para el 2029 se calcula que el número de nacimientos habría podido descender hasta unos 298.202, que resultaría un 27,1% menos que el porcentaje de nacimientos actuales.

La edad media de la maternidad que en estos momentos se sita en torno a los 31,7 años de media, iría aumentando progresivamente hasta los 33 años para el años2064.

El descenso en el número de nacimientos estaría justificado por la reducción en el número de mujeres en edad fértil. Se calcula que en los próximos 15 años, el número de mujeres entre 15 y 49 años descendería en 1,9 millones de mujeres, un 17,4% del total, y en 4,3 millones en los próximos 50 años, un 39,2% del total.

La esperanza de vida para los nacidos en 2029 sería de 86,3 años de media, lo que supondría una ganancia de 2,2 años en los siguientes 13 años, y de mantenerse la tendencia actual para los nacidos en 2064 la esperanza de vida podría llegar a alcanzar los 93 años.

A pesar de la pérdida de población y del aumento en la esperanza de vida, el número de defunciones seguiría aumentando como consecuencia del envejecimiento de la población. Así para el periodo de 2014-2029 se prevén más de seis millones de defunciones, un 7,1 % más que en los 15 años anteriores.

En el año 2029 se producirían unos 412.685 fallecimientos entre los residentes de España y en e 2063 se llegaría hasta las 559.858 defunciones (frente a los 420.884 del año 2015).

El descenso de la natalidad y el envejecimiento poblacional han provocado que en España tenga un saldo negativo vegetativo, ya que el número de defunciones superó al de nacimientos.

## **2. FACTORES POLÍTICO-LEGALES**

En este capítulo se intenta explicar las distintas reformas del sistema de pensiones desde que entró en vigor la Ley de la Seguridad Social. Para ello empieza esta sección por un breve repaso histórico a la Seguridad Social en España, para pasar luego a la explicación de las reformas más importantes que ha sufrido el sistema de pensiones por jubilación. Más adelante se explica brevemente el sistema de la Seguridad Social y el Fondo de Reserva de la Pensiones.

## 2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL<sup>5</sup>

La Seguridad Social la crea el Estado, con la función de dar cobertura a las posibles contingencias o situaciones de riesgo que pudieran sufrir los ciudadanos, mediante una serie de normas que vienen a reglamentar como se financian, que contingencias cubre y a que individuos se les aplica la acción protectora o prestaciones.

Hasta el siglo XX no puede hablarse propiamente de Seguridad Social como tal, aunque la sociedad tenía diversas formas de dar cobertura a las situaciones de necesidad sin que en ellas tuviera que intervenir necesariamente el Estado.

Cabría señalar por un lado las técnicas asistenciales tales como la asistencia familiar, asistencia privada y beneficencia pública. Sería considerada como asistencia familiar las acciones de los familiares que pudiendo trabajar, están encaminadas para satisfacer las necesidades de otro familiar o familiares impedidos para el trabajo por su senectud. La asistencia privada se encargaría de prestarla mayormente entidades de carácter religioso, mientras que la beneficencia pública consistiría en una serie medidas sociales estatales enfocadas a la población marginal e indigente, pero sin que ello les generara derechos subjetivos. La asistencia privada como la beneficencia pública, estarían dirigidas hacia las personas que por su estado de salud y por carecer de familiares que pudieran hacerse cargo o de recursos propios, vivían en un continuo estado de necesidad.

Estas técnicas tienen en común, tanto la asistencia familiar, la asistencia privada o la beneficencia pública, que dan cobertura de un daño sobrevenido, a diferencia de las técnicas de previsión individual que intentan evitar que el daño sobrevenga.

Dentro de las técnicas de previsión individual habría que destacar el ahorro privado, que consistiría en la renuncia de un consumo durante la juventud para poder utilizarlo en un futuro cuando por la edad no se pueda valerse por sí mismo, o el seguro privado que se basaría en la concertación de un

---

<sup>5</sup> Aranzadi Experto. Origen de la Seguridad Social: Concepto y formación histórica de la seguridad social. Recuperado de <http://experto.aranzadigital.es.roble.unizar.es:9090/maf/app/document?docguid=Ie9d2d0d00c2a11dd9b5c010000000&srguid=i0ad6adc60000015898c4b64702dc2102#>.

contrato de carácter mercantil para asegurar una contingencia que pudiera darse en un futuro. En este caso sería la imposibilidad de poder satisfacer sus necesidades de una de las partes por haber alcanzado una edad elevada que no le permitiera trabajar.

La Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900 puede considerarse como el embrión del sistema de Seguridad Social, aunque solo obligaba al empresario a cubrir los daños derivados de accidente laboral mediante una ayuda económica en favor del accidentado o familiares. El empresario necesariamente debía o bien contratar un seguro privado para cubrir las posibles cantidades económicas derivadas de los accidentes laborales o bien hacerse cargo de las mismas con sus propios medios económicos. Pero es la primera vez que el Estado articula una ley en la que aunque no se hace cargo de la prestación, si se genera un derecho al trabajador que sufra un accidente laboral en los términos regulado en por dicha ley.

Así mismo los trabajadores se aseguraban voluntariamente frente a contingencias comunes ajenas a la prestación de servicios, coexistiendo por un lado la obligación empresarial para cubrir la contingencia devenida por el accidente laboral con la voluntariedad de los seguros obreros.

El Estado empieza teniendo un pequeño papel fomentando entre los trabajadores el aseguramiento voluntario creando en 1908 el Instituto Nacional de Previsión (INP) que acabaría dando lugar al actual Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Este buscaba el equilibrio entre la libertad de concertar un seguro por parte de los asegurados y la responsabilidad de cobertura de los riesgos por parte del Estado.

En 1919 se crea el Retiro Obrero, considerado el antecesor a las prestaciones por jubilación. Era gestionado por el INP y afectaba a los trabajadores cuya edad estaba comprendida entre los 16 y 65 años cuyas retribuciones nos superaran un límite legalmente tasado, y cubría la vejez por considerarla una invalidez. Las prestaciones obtenidas al materializarse la contingencia estaban, en función de las cotizaciones ingresadas y se financiaba por aportaciones de las empresas y el Estado.

En 1939 el Retiro Obrero se transforma en subsidio de vejez, para configurarse en 1947 en el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) gestionados ambos por el INP. Con el tiempo se comprobó que las prestaciones dispensadas eran insuficientes, por lo que se crearon en 1946 las Reglamentaciones de Trabajo que completaron las protecciones por ramas profesionales, apareciendo así el mutualismo laboral que acabarían dando en 1954 al Reglamento General del Mutualismo Laboral.

Las mutualidades laborales se organizaban por ramas o sectores. Los trabajadores recibían las prestaciones en función de su retribución y de las situaciones financieras de la mutualidad correspondiente al sector o rama a la que pertenecían, creándose así una diferenciación entre

mutualidades ricas y mutualidades pobres. Las cotizaciones las realizaban los empresarios y los trabajadores.

Este mare magnum normativo que comienza en 1900 con la Ley de Accidentes de Trabajo y llega hasta 1954 con el Reglamento General de Mutualismo Laboral, creado de forma escalonada sin una visión general, donde el estado tenía muy poca participación, los recursos eran escasos y mal organizados, las prestaciones eran insuficientes, cubrían solo a las rentas más bajas y ni si quiera alcanzaba al total de la población, las prestaciones rehabilitadoras estaban sin desarrollar... por lo que se hacía necesario la formación de un sistema Seguridad Social que aglutinara a todos los trabajadores. Así se creó la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 cuyos objetivos eran crear un sistema unitario e integrado de Seguridad Social con base financiera de reparto, gestión pública, desaparición completa del ánimo de lucro en la gestión de los accidentes de trabajo y participación creciente del Estado en la tramitación.

### LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963, posibilitó la creación de un verdadero sistema de seguridad social mediante la aprobación de la Ley de la Seguridad Social. Este sistema heredó el antiguo sistema de cotización sobre bases tarifadas, por lo que con el tiempo al desactualizar las bases se acabaron alejando las cotizaciones de los salarios reales. Además al no tener un sistema que revalorizará las prestaciones, produjo una disminución del poder adquisitivo de sus beneficiarios. La Ley de financiación y perfeccionamiento de 21 de junio del 1972 mejoró las cotizaciones haciéndolas más realistas y justas, sirvió de soporte para que el gobierno en promulgara el Decreto 2065/1974 de 30 de mayo y crear así el primer Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social. Este Decreto refundió la Ley de la Seguridad Social de 1966, la Ley de financiación y perfeccionamiento de 21 de junio del 1972, además de otras normativas referentes a ámbitos más concretos de la Seguridad Social tales como prestaciones familiares, sanitarias o de educación. Actualmente la ley del 1974 aún se mantiene en vigor para asuntos relativos a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, medicina preventiva, acción formativa, gestión de la Seguridad Social. Asistencia sanitaria...

Con el paso del tiempo el Decreto 2065/1974 de 30 de mayo sufrió numerosas reformas como la del RDLeg 36/1978 de 16 de noviembre, que fusionó la gestión en cuatro Entidades Gestoras (INSS, INSALUD, INSERSO E ISM), además de propiciar la participación de los agentes sociales a través de los Consejos Generales y las Comisiones Ejecutivas de dichos institutos.

Pese a ello en los años ochenta, el sistema de seguridad social ya acuciaba serios problemas de invalidad en un futuro próximo, por lo que se incrementaron los topes de cotización aumentando así

las prestaciones y el carácter contributivo del mismo, y se institucionalizó la revalorización de las pensiones tomando como referencia el Índice de Precios al Consumo.

En 1978 se promulga la Constitución Española, norma básica en el ordenamiento español, que recoge en su artículo 41 que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo.

Entre otras reformas que sufrió el sistema de la seguridad social, cabe destacar la que vino dada por la Ley 26/1985 en materia de pensiones. Para intentar equilibrar la balanza ingresos-gastos, se amplió el periodo necesario de 10 a 15 cotizados para causar derecho a pensión, y los años anteriores a causar derecho a la pensión que se computan para el cálculo de la cuantía de la prestación de 2 a 8 años. Entre otras cosas, esta ley suprimió el requisito de alta en el sistema de la seguridad social para causar derecho de jubilación y estableció la revalorización de las pensiones en función del IPC.

Contribuyó además, a la tendencia de acercar las pensiones mínimas al salario mínimo interprofesional, acercando las bases de cotización a los salarios reales, pero manteniendo topes mínimos y máximos de cotización.

En 1989 se produce otro cambio en el sistema de financiación con la creación de las pensiones no contributivas, ya que supuso para la seguridad social un gasto totalmente desvinculado de las cotizaciones, por lo que estas son financiadas directamente mediante los presupuestos del estado vía impuestos.

Con la Ley de 1990 de pensiones no contributivas, se universaliza la Seguridad Social dotando a todos los ciudadanos carentes de recursos de una pensión no contributiva sin necesidad de haber cotizado previamente los mínimos que marca la legislación.

### PACTOS DE TOLEDO<sup>6</sup>

El Pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión del día 6 de abril de 1995 aprobó el texto que la Comisión de Presupuestos aprobó el día 30 de marzo de 1995 sobre la base del Informe emitido por la Ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse.

La Ponencia se creó, en el seno de la Comisión de Presupuestos, por iniciativa de una Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Catalán (CÍU) aprobada por el Congreso de los Diputados el 15 de febrero de 1994. El contenido de la misma incluía la necesidad de realizar un informe donde se analizarían las deficiencias del sistema de Seguridad Social, así como las futuras modificaciones que

---

<sup>6</sup> Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, V Legislatura. 12 de abril de 1995. Número 134. [http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L5/CONG/BOCG/E/E\\_134.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/BOCG/E/E_134.PDF).

garantizaran la viabilidad del sistema público de pensiones evitando así futuros déficits públicos en los Presupuestos del Estado.

El capítulo IX de dicho informe, contiene una serie de quince recomendaciones con el objeto de garantizar la viabilidad de sistema de Seguridad para las generaciones venideras. Servirán como punto de partida para las futuras reformas acometidas y por acometer, y que pueden resumirse en los siguientes términos:

*1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación.*

Las prestaciones de naturaleza contributiva dependerán básicamente de las cotizaciones sociales, y la financiación de las prestaciones no contributivas y universales (sanidad y servicios sociales entre otras) exclusivamente de las imposiciones generales.

*2. Constitución de reservas*

El sistema de pensiones precisa de las constituciones de reservas que palién los efectos de los ciclos económico negativos. Para ello, se utilizarán los excedentes que pudieran resultar en los periodos de bonanza económica para no tener que acudir a incrementar las cotizaciones.

*3. Mejoras de las bases*

Las bases de cotización deberán coincidir con los salarios reales, con aplicación gradual de un único tope máximo de cotización, que fija el techo de aseguramiento del sistema público de protección.

*4. Financiación de los Regímenes Especiales*

Se recomienda modificar la situación actual bajo el criterio de igualdad de acción protectora, debe de ser semejante la aportación contributiva.

*5. Mejora de los mecanismos de recaudación y lucha contra la economía irregular*

Proseguir con la mejora de los mecanismos de recaudación de las cotizaciones, incentivando el trabajo regular, y luchando contra la morosidad y la economía sumergida.

*6. Simplificación e integración de Regímenes Especiales*

Reducir el número de regímenes actuales para alcanzar plena homogeneización del sistema público de pensiones, para que al final todos los trabajadores puedan encuadrarse en el régimen por cuenta ajena o régimen por cuenta propia, conservando no obstante las peculiaridades específicas de cada

colectivo como los sectores de la minería del carbón, marítimo-pesquero y los trabajadores eventuales del campo.

#### *7. Integración de la gestión*

Reafirmar una mayor integración orgánica de las funciones de afiliación, recaudación y gestión de prestaciones.

#### *8. Evolución de las cotizaciones*

Se tienen en cuenta las recomendaciones del el Libro Blanco de *Delors* acerca de la reducción de las cotizaciones sociales como elementos dinamizadores de empleo con prioridad en los sectores más intensivos en mano de obra y baja cualificación. Siempre supeditado al equilibrio financiero del sistema contributivo.

#### *9. Sobre la equidad y el carácter contributivo*

Se propone que las técnicas de cálculo hagan que las prestaciones guarden mayor proporcionalidad con esfuerzo de cotización realizado. Además, estima conveniente el mantenimiento de un tope máximo de prestación en el sistema público de la Seguridad Social.

#### *10. Edad de jubilación*

La edad de jubilación ha de ser flexible, manteniendo la edad ordinaria de años para causar derecho, pero facilitando la prolongación voluntaria de la vida laboral para quienes lo deseen. Propone regular la exoneración de la obligación de cotizar para los trabajadores que permanezcan en activo superada la edad legal de jubilación, manteniendo los sistemas de jubilación anticipada ligados a contratos de relevo.

#### *11. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones*

Se debe mantener el poder adquisitivo de las pensiones mediante la revalorización automática de las mismas a través de la evolución del Índice de Precios al Consumo y fórmulas estables de contenido similar.

#### *12. Reforzamiento de principio de solidaridad*

Cuando la situación financiera lo permita se tratará del elevar la edad máxima de permanencia en el percibo de las pensiones de orfandad o las mejoras de viudedad en el caso de menores ingresos.



### *13. Mejora de la gestión*

Se manifiesta la necesidad de mejorar la gestión de las prestaciones por invalidez e incapacidad temporal, con objeto de frenar el fraude de acceso y permanencia de las prestaciones.

### *14. Sistema complementario*

El sistema público de la Seguridad Social puede completarse, voluntariamente, por sistemas de ahorro y protección social externos a las Seguridad Social, con objeto de mejorar las prestaciones de naturaleza pública. Para ello se recomienda abordar la ordenación de la previsión social complementaria, así como la actualización de incentivos fiscales dirigidos a la promoción de dicho sistema complementario

### *15. Análisis y seguimiento de la evolución del sistema*

Se propone que el Congreso de los Diputados cada cinco años cree una Ponencia que estudie el presente y futuro del sistema de Seguridad Social como garantía de continuidad del mismo. Se prestará una atención específica a las consecuencias que la reciente reforma de la normativa laboral pueda tener sobre la financiación de la Seguridad Social y el sistema de prestaciones de la misma.

En 1997, con la ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social se trata de poner en marcha alguna de las recomendaciones de los Pactos de Toledo como la separación financiera, la constitución de reservas con cargo a los excedentes de cotizaciones sociales o aumento del periodo a 15 años para determinar la base reguladora, y a fin de conseguir prestaciones más bajas. En el 2001 el gobierno mediante el Real Decreto-ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación flexible introduce la posibilidad de compatibilizar el cobro de la pensión y seguir realizando un trabajo remunerado, fomentado la opción con exoneraciones de cotizar por contingencias comunes. La política sigue su estela de intentar alargar las vidas labores de los futuros pensionistas, para en el 2011 con la polémica ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social que aumenta de forma gradual la edad de jubilación a 67 años en el 2027. Con el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, como su propio nombre indica es un paquete de medidas que fomentan la tardía jubilación y el retraso al acceso a la jubilación. Ese año además se publica la Ley 23/2013 de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, modificando con ello el sistema de actualización de las pensiones, en función del número de

personas que causan derecho a pensión y la esperanza de vida de la población española mediante un factor de sostenibilidad que será de aplicación a las pensiones de jubilación que causen derecho a partir del 1 de enero de 2019. Con el Real Decreto Legislativo 8/2015 por el que se aprueba el nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se agrupan y actualizan más de 100 modificaciones de normas de Seguridad Social que se habían producido entre 1994 y 2015.

## 2.2. EL AUMENTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN EN EL SISTEMA DE PENSIONES

### *Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social*<sup>7</sup>

El mantenimiento del antiguo sistema de cotización sobre bases tarifadas heredado de la Ley de Seguridad Social de 1996, y con el transcurso del tiempo alejados de los salarios reales de los trabajadores, unido a la ausencia de garantías en la revalorización periódica, dio como resultado una cuantía insuficiente de las prestaciones devaluándose el poder adquisitivo de los pensionistas. Esta norma recoge la necesidad de modernizar el sistema de la Seguridad Social modificando algunos preceptos de la Ley de la Seguridad Social de veintiuno de abril de mil novecientos sesenta y seis, sin alterar sustancialmente su estructura, pero tratando de satisfacer con mayor exigencia criterios más realistas en el régimen de cotizaciones. Se intenta adaptar con ella las cotizaciones efectuadas a las retribuciones reales de los trabajadores, sustituyendo al actual sistema de bases tarifadas según categorías profesionales.

Además con esta ley, se reconoce la condición de pensionista a los trabajadores en situación de invalidez permanente total y a las viudas de trabajadores en activo o pensionistas. Igualmente se prevé la periódica revalorización de las cuantías de las pensiones a fin de mantener su poder adquisitivo.

### *Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre la gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo*<sup>8</sup>

En función de lo acordado en los Pactos de la Moncloa, este Real Decreto-ley insta un sistema de participación institucional de los agentes sociales a través de la participación en los Consejos

---

<sup>7</sup> Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social. «BOE» núm. 149, de 22 de junio de 1972, páginas 11174 a 11177 (4 págs.).  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1972-907>

<sup>8</sup> Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre la gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo. «BOE» núm. 276, de 18 de noviembre de 1978, páginas 26246 a 26249 (4 págs.).  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-28739](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-28739)

Generales y Comisiones ejecutivas de las cuatro entidades gestoras, siendo el Instituto Nacional de la Seguridad Social el encargado de las prestaciones económicas, el Instituto Nacional de la Salud de las prestaciones sanitarias, el Instituto Nacional de Servicios Sociales de los servicios sociales el Instituto Nacional de la Marina de las prestaciones relacionadas con las actividades del mar.

*Ley 26/1985 de 31 de julio, medias urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social*<sup>9</sup>

La negativa de los países productores de petróleo de vendérselo a los países aliados de Israel (EE UU y países europeos) en 1973 en la llamada guerra del Yom Kippur, desencadenó una crisis económica de alcance mundial. Si bien es verdad que las políticas intervencionistas del estado retrasaron la llegada de sus efectos, sumando los efectos de la crisis política y social por la muerte del dictador Franco y la llegada de la democracia, a finales de los años setenta y principios de los años ochenta se produjeron los efectos de la crisis en el país. Para salvar la crisis se tomaron una serie de medidas consolidadas en los Pactos de la Moncloa que se vieron reflejadas en una política de moderación salarial y devaluación de la peseta.

En este ámbito de crisis coyuntural se publica la Ley 26/1985 de 31 de julio, medias urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social cuyos objetivos son hacer frente a la crisis, corregir los desequilibrios producidos por el sistema y modernizarlo para hacer el sistema más eficaz, justo y completo.

Entre otras medidas que introduce esta ley, caben destacar la garantía de que las pensiones serán revalorizadas cada año conforme al Índice de Precios al Consumo, manteniendo así el poder adquisitivo de los pensionistas, modifica el cómputo de la base reguladora y aumenta el periodo de carencia para poder tener derecho a la pensión por jubilación de 10 a 15 años, de los cuales dos deberán estar comprendidos en los últimos ocho años inmediatamente anteriores al hecho causante, ampliándose de 2 a 8 años el periodo de cotización que sirve como base para el cálculo de las pensiones.

*Ley 26/1990, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas*<sup>10</sup>

La presente Ley establece la regulación de un nivel no contributivo de prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social, ordenado por el artículo 41 de la Constitución Española que

---

<sup>9</sup> Ley 26/1985 de 31 de julio, medias urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social. «BOE» núm. 183, de 1 de agosto de 1985, páginas 24452 a 24454 (3 págs.). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-16119>

<sup>10</sup> Ley 26/1990, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas. «BOE» núm. 306, de 22 de diciembre de 1990, páginas 38246 a 38251 (6 págs.). [https://boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1990-30939](https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1990-30939)

encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen de Seguridad Social para todos los ciudadanos.

Esta reforma se centra en la extensión del derecho a las pensiones por jubilación e invalidez, y las prestaciones económicas por hijos a cargo a todos los ciudadanos, aunque no causen derecho por no haber cotizado nunca o no el tiempo suficiente para alcanzar prestaciones de nivel contributivo por la realización de actividades profesionales.

Los únicos requisitos exigidos para el acceso a las pensiones en su modalidad no contributiva con carácter general la residencia en territorio nacional, la insuficiencia de recursos, con carácter específico para la pensión de jubilación es haber cumplido los 65 años. La cuantía de las prestaciones se fijará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

*Ley de 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social*  
*11*

El 6 de abril de 1995, el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó sin modificación alguna el texto aprobado por la Comisión de Presupuestos sobre el informe emitido por la Ponencia, para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social, y de las principales reformas que deben acometerse, en el conocido por la opinión pública como Pacto de Toledo. Fruto de este pacto nace esta ley con los principios inspiradores de contributividad, equidad, y solidaridad como elementos configuradores de nuestro sistema de protección social. A tal efecto, la ley articula las siguientes medidas.

1º. Separación financiera de la Seguridad Social según su naturaleza. Las prestaciones no contributivas se financiarán a través de aportaciones hechas por el Estado, mientras que las prestaciones contributivas se financiarán por las cotizaciones de las empresas y de los trabajadores.

2º. La constitución de reservas con cargo a los excedentes de cotizaciones sociales en los periodos de bonanza económica.

3º. Establecimiento de un único tope de cotización para todas las categorías profesionales.

4º. La introducción de mayores elementos de contribución y proporcionalidad en el acceso y determinación de la cuantía de las pensiones. Así se aumenta de forma gradual, el periodo de determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación, siendo a ser este de 15 años en vez de los 8 años de a la anterior reforma. Se modifica la proporcionalidad de las bases reguladoras para el cálculo de la pensión, de tal manera que con 35 años o más de cotización se mantiene el cien por

---

<sup>11</sup>Ley de 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social. «BOE» núm. 169, de 16 de julio de 1997, páginas 21781 a 21787 (7 págs.). [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-15810](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-15810)

cien, con 25 años de cotización se alcanza el ochenta por cien, y con quince años el cincuenta por cien de las base reguladora.

5°. Se aumenta la duración de las pensiones por orfandad en los casos de que el beneficiario no realice actividad lucrativa alguna.

6°. Se mejoran la pensiones mínimas de viudedad para los beneficiarios tengan una edad inferior de sesenta años.

7°. Establecimiento de la revalorización automática de las pensiones en función de la valoración de precios, a través de una fórmula estable contenida en la propia Ley de la Seguridad Social.

8°. Previsión de desarrollo legal de tope de cobertura de las pensiones.

*Real Decreto-ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible<sup>12</sup>*

El 9 de abril de 2001 el Gobierno junto con la Confederación de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa suscriben el Acuerdo para la Mejora y Desarrollo del Sistema de Protección Social. En dicho acuerdo se abordan una serie de medidas en relación con la flexibilidad de la edad de jubilación, a fin de dotar a la misma caracteres de gradualidad y progresividad.

Dicho acuerdo se sustenta en Real Decreto-ley 26/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible que busca que las personas jubiladas puedan compatibilizar la pensión por jubilación con un trabajado remunerado. De este modo se consiguen tres cosas, por un lado la mejora el sistema de pensiones al disminuir la cantidad derivada a las pensiones por jubilación, por otro aumenta la propia autoestima del trabajador y además permite que la sociedad aproveche los conocimientos y experiencia de los trabajadores de más edad. La primera medida tomada por el Real Decreto-ley permite la posibilidad de compatibilizar la actividad laboral con el percibo de una pensión por jubilación a cargo del sistema de la Seguridad Social.

La segunda de las medidas exonera del pago de las cotizaciones sociales para contingencias comunes, excepto a las que se refieren a la incapacidad temporal, para los trabajadores de sesenta y cinco años o más que hayan acreditado 35 años de cotización efectiva y deseen voluntariamente continuar o reiniciar su actividad laboral.

---

<sup>12</sup> Real Decreto-ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. «BOE» núm. 313, de 31 de diciembre de 2001, páginas 50620 a 50624 (5 págs.).  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2001-24967](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2001-24967)

Otra de las medidas que fomentan la jubilación a edades más avanzadas se produce en el cálculo de la pensión. Se permite que el porcentaje de la pensión pueda superar el 100 por 100 de la base reguladora de aquellos trabajadores que permanezcan en activo más allá de los sesenta y cinco años y acrediten un mínimo de 35 años de cotización efectiva.

Además de permitir compatibilizar el cobro de una pensión por jubilación y la actividad laboral remunerada, esta norma reformula las condiciones de acceso a la jubilación anticipada. Por un lado se mantiene la regulación actual permitiendo el acceso a la misma a partir de los 60 años para los trabajadores que hayan sido mutualistas, y a para los trabajadores que no lo sean por haber sido afiliados a la Seguridad Social con posterioridad al 1 de enero de 1967 se aumenta la edad de acceso a los 61 años, siempre que reúna en ambos casos una cotización efectiva de 30 años, que el cese en la actividad laboral sea involuntario, que lleve dado de alta al menos seis meses como demandante de empleo y que esté incluido en determinados regímenes de la Seguridad Social. En los dos casos se procederá a equiparar los coeficientes reductores aplicables por razón de anticipo de la edad de jubilación.

Finalmente se establece un nuevo régimen de bonificaciones o reducciones graduales que pueden llegar hasta el 100 por 100 de las aportaciones en las cotizaciones empresariales para contingencias comunes en contratos suscritos con trabajadores mayores de 60 años.

*Ley 35/2002 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible*<sup>13</sup>

Esta norma añade a lo ya dispuesto en el Real Decreto-ley 26/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, a equiparación de causar derecho de jubilación a la edad general de acceso con las mismas las personas con un grado de minusvalía igual o superior al 65 por cien.

*Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad*<sup>14</sup>

El 13 de julio de 2006, el Gobierno firma con la Unión General de Trabajadores, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana empresa un Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social que se plasmó en la Ley 40/2007, de 4 diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. Este acuerdo trae causa de la

---

<sup>13</sup> Ley 35/2002 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. «BOE» núm. 167, de 13 de julio de 2002, páginas 25633 a 25638 (6 págs.). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-13972>.

<sup>14</sup> Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad. «BOE» núm. 291, de 5 de diciembre de 2007, páginas 50186 a 50200 (15 págs.). <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-20910>

Declaración para el Diálogo Social firmada por los mismos agentes sociales el 8 de julio de 2004, que incluyen una serie de compromisos para modificaciones en normas con rango de ley.

Se tomó como referencia la renovación parlamentaria de 2003 de los compromisos adquiridos en los Pactos de Toledo reafirmando la necesidad de mantener y reforzar determinados principios básicos sobre los que se asienta el sistema de Seguridad Social. Se avanza en el principio de solidaridad y garantía de suficiencia mediante la paulatina mejora y extensión de la intensidad protectora, así como el reforzamiento de la caja única, y se intensifica la contribuidad del sistema haciendo efectiva una mayor proporcionalidad entre las cotizaciones aportadas y las prestaciones obtenidas. Así mismo, esta norma sigue la línea marcada por leyes anteriores favoreciendo la prolongación de la vida laboral más allá de la edad de jubilación, intentando paliar además las consecuencias negativas de la expulsión de los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado de trabajo. Un conjunto de medidas que quieren estar a la altura de la situación sociodemográfica que exige medidas para abordar temas tales como el envejecimiento de la población, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el fenómeno de la inmigración.

Por lo que se refiere a la jubilación, se establece que para acreditar el periodo mínimo de cotización exigido para tener derecho a la jubilación se computaran únicamente los días efectivos de cotización y no los correspondientes a las pagas extras, con el fin de incrementar la correlación entre cotizaciones y prestaciones.

Respecto a la edad de jubilación, se prevé la posibilidad de aplicar coeficientes reductores para determinadas nuevas categorías de trabajadores, con modificaciones en las cotizaciones aportadas y sin que nunca pueda ser la edad resultante menos de 52 años.

Para quienes prolonguen su vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, se establece la percepción de una cantidad a tanto alzado cuando el pensionista tenga derecho a la pensión máxima, o en el caso de no alcanzarla se le aplicará un porcentaje sobre la base reguladora.

Además, se establecen una serie de medidas que mejoran las pensiones para quienes causaron el derecho a consecuencia de un despido con anterioridad al 1 de enero de 2002, así como la consideración de involuntaria la extinción de la relación laboral cuando esta venga a consecuencia de un expediente de regulación de empleo.

Con respecto a la modalidad de la jubilación parcial se mantiene la obligación de tener cumplidos los 61 años, acreditar una cotización efectiva de 30 años pero se exige el requisito de que el trabajador tenga al menos una antigüedad en la empresa de 6 años. Así mismo, se establecen unos porcentajes en la reducción máxima y mínima en la jornada habitual del trabajador que se jubila parcialmente, así como la obligación de que la base de cotización del trabajador relevista no pueda ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador jubilado.

Por último, se establece la obligación de cotizar por la contingencia de jubilación a los perceptores de subsidio por desempleo mayores de 52 años.

*Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*<sup>15</sup>

Hasta el momento, todos los intentos de incrementar la edad legal de jubilación habían sido de carácter voluntario hasta la Ley de 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Esta ley enlazaba con uno de los puntos del Informe elaborado por la Comisión no permanente para la valoración de los resultados obtenidos para la aplicación de las Recomendaciones del Pacto de Toledo, que ya sostenía la necesidad de fomentar el empleo por encima de la edad de jubilación con la intención de reducir la cantidad de pensiones que debía de sostener el sistema de Seguridad Social, aumentando la edad de jubilación en dos años, desde los 65 a los 67 años en una horquilla que va desde los 63 a los 67 años, tal y como se plasmó en el Acuerdo para la reforma y el fortalecimiento del sistema público de pensiones, firmado el 2 de febrero de 2011 por el Gobierno con los interlocutores sociales más representativos. Se sustenta en el argumento sobre la tendencia de la evolución demográfica al aumento de la esperanza de vida en España, habiéndose convertido en el segundo país con mayor pervivencia de población, haciendo que en un futuro cercano aumente de manera considerable el pago de más pensiones y durante más tiempo. Sumándole además la disminución de las tasas de natalidad hace necesarias una serie de reformas para hacer sostenible es sistema de prestaciones por jubilación. Esta ley intenta hacer más justo la relación entre prestación percibida y cotizaciones realizadas. Además, justifica la reforma por la tardía incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo por la prolongación en su formación y el reducido número de personas en activo mayores de 50 años.

Entre las modificaciones aportadas por esta ley cabe reseñar la de fomentar la vida laboral en activo una vez cumplidos los 65 años de edad con una pensión de jubilación del 100 por 100, cuyas personas estarán exoneradas de cotizar para contingencias comunes (excepto por incapacidad temporal). Entre los artículos más controvertidos, cabe señalar el artículo 4 de esta ley que modifica los artículos 161, 162 y 163 de la Ley General de la Seguridad Social e incorpora la disposición transitoria vigésima, la disposición transitoria quinta, la disposición transitoria vigésima primera y la disposición adicional quincuagésima séptima. En el se recoge el aumento de la edad de 65 a 67 años

---

<sup>15</sup> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. «BOE» núm. 184, de 2 de agosto de 2011, páginas 87495 a 87544 (50 págs.). [https://boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13242](https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13242)



para poder tener acceso a la jubilación, para las personas que no hayas cotizado 38 años y seis meses. La implantación de dicha modificación se realiza progresivamente en un periodo de 15 años, partiendo de la exigencia de haber cotizado 35 años y 3 meses en el 2013 para acceder con 65 años a la jubilación, para acabar exigiendo 38 y 6 meses en el 2027. (Disposición transitoria vigésima). Otro cambio se realiza en el cálculo de la cuantía de la pensión, para el que se tomarán los últimos 25 años anteriores al hecho causante, si bien es verdad que también de forma progresiva, haciéndose efectiva totalmente en el año 2022 (Disposición transitoria quinta). Otra de las reformas modifica el periodo de tiempo preciso para alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora de la pensión estableciendo unos porcentajes que se irán aplicando de forma progresiva hasta el 2027. Todas estas medidas buscan reducir la cuantía de las prestaciones y por tanto sanear el sistema de la Seguridad Social. Por otro parte, también es objeto de esta ley la jubilación anticipada regulada en el art. 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social. Modifica los requisitos y establece dos modalidades para poder acceder a la jubilación anticipada; la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado. Para el primer caso ya no se accede cumplidos los 61 años si no cumpliendo una edad cuatro años inferior a la establecida en el artículo 161.1a) de la Ley de la Seguridad Social (Disposición transitoria vigésima) y se exige haber cotizado más años, en este caso 33 y no 30 años cotizados. En el segundo, los requisitos son más estrictos aún ya que la edad requerida para poder acceder será la de dos años menos a la edad legalmente que resulte de aplicación el al artículo 161.1a) de la Ley de la Seguridad Social (Disposición transitoria vigésima). También modifica la obligación de cotizar como si fuera a jornada completa en los casos de jubilación parcial, independientemente del porcentaje de jornada que realice el trabajador, tanto por la empresa como por el trabajador. Se aplicará de forma gradual elevando las bases de cotización un 5% hasta su completa aplicación el 1 de enero de 2027. Por último, en relación con edad de jubilación introduce a consecuencia del Pacto de Toledo el denominado factor de sostenibilidad, de modo que a partir del 2027, los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Estas se revisarán cada 5 años.

*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<sup>16</sup>*

---

<sup>16</sup> 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. «BOE» núm. 65, de 16 de marzo de 2013, páginas 21441 a 21474 (34 págs.). [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-2874](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-2874).

Este Real Decreto-ley se justifica en los bajos índices de natalidad y alargamiento de la esperanza de vida que pone en peligro los sistemas de seguridad social de los países de la unión.

Esto afecta naturalmente al sistema de seguridad social de España que cada vez tiene que hacer frente a pensiones más altas que se prolongan más a lo largo del tiempo. A través de la Estrategia Europa 2020, se están coordinando las políticas económicas de los Estados miembros para orientar y coordinar los esfuerzos con las Instituciones para afrontar el envejecimiento poblacional y su impacto sobre los sistemas de protección social.

Esta normativa se basa en el Libro Blanco 2012: Ayuda para una pensiones adecuadas, seguras y sostenibles. Publicada por la Comisión Europea tiene como objetivo el orientar los instrumentos políticos de la Unión para respaldar las reformas en los sistemas de pensiones de los Estados Miembros, e impulsar una serie de iniciativas para una mayor coordinación en el seguimiento de la estrategia Europa 2020. Se completa además con otros documentos como el Informe de envejecimiento 2012 o Adecuación de las pensiones en la UE 2010-2050.

El Libro Blanco es un compendio de recomendaciones a nivel global y a nivel de Estado miembro, sobre las necesidades de reformas en los sistemas de pensiones en vista de las previsiones demográficas que harían insostenibles las finanzas públicas, máxime en periodos de crisis financiera y económica. Entre las medidas propuestas caben señalar el incremento de la edad de jubilación, la prolongación de la vida activa y la potenciación de los trabajadores de más edad dentro del mercado de trabajo. Para ellos, recomienda vincular la edad de jubilación con el aumento de la esperanza de vida, racionalizar el acceso a la jubilación anticipada junto con otras medidas de salida del mundo laboral, así como otras medidas que favorezcan la prolongación de la vida laboral.

El presente real decreto-ley aborda estas cuestiones sobre modificaciones en la jubilación parcial, anticipada, la compatibilidad entre la vida activa y la pensión, la lucha contra el fraude y las políticas de empleo. Se cumplen así las Recomendaciones del Consejo de la UE de 10 de julio de 2012 en el ámbito de la sostenibilidad del sistema de pensiones y el impulso del envejecimiento activo.

Además, este gobierno conocedor de la problemática de las personas de edad avanzada, con esta norma quiere corregir la discriminación por razón de edad en el mercado de trabajo de forma integral, ya que la transición entre la vida activa y la jubilación implica tanto políticas en Seguridad Social como políticas de Empleo.

Este real decreto-ley regula la percepción de una pensión y el trabajo por cuenta propia o ajena con el fin de favorecer el alargamiento de la vida activa. Así se permite a los trabajadores que han alcanzado la edad de jubilación, y cuenten con carreras de cotización largas, puedan compatibilizar su empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50% de la pensión y con unas obligaciones de cotizaciones sociales limitadas.

Además, se modifica la cuantía de la pensión de jubilación en los supuestos de anticipación en el acceso a la misma y la regulación de los contratos de relevo y de jornada parcial en los casos de las jubilaciones parciales. Regula a su vez las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de más de cincuenta o más años, en empresas con ejercicios económicos con beneficios, de tal manera que no se discrimine por razones de edad a los trabajadores despedidos. Se contempla en esta norma el régimen de compatibilidades de jubilación o retiro de las Clases Pasivas, y se equipara a los socios trabajadores o de trabajo a las cooperativas a la aplicación de la jubilación parcial, como proceso armonizador el Régimen General de la Seguridad Social. Encomienda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la colaboración para evitar el fraude de ley en el acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.

Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social<sup>17</sup>

La ley se divide en dos capítulos y cuatro disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

En el capítulo I se regulan las cuestiones generales que afectan al factor de sostenibilidad (definición, fórmula y elementos de cálculo, ámbito de aplicación y revisión). En el capítulo II se da una nueva redacción al artículo 48 de la Ley General de la Seguridad Social modificando el régimen de valoración de las pensiones del sistema de la Seguridad Social. En las disposiciones siguientes se determina la aplicación transparente del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización, la información que se deberá proporcionar a los pensionistas y la obligación por parte del Gobierno de presentar quinquenalmente un informe sobre la adecuación y suficiencia de las pensiones. El factor de sostenibilidad será de aplicación a las pensiones que causen derecho a partir del 1 de enero de 2019.

### 2.3. SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES<sup>18</sup>

El modelo español de pensiones públicas se caracteriza por ser un sistema de modelo o naturaleza mixta, que combina tanto el nivel contributivo como el nivel asistencial o universal.

---

<sup>17</sup> Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. «BOE» núm.309, de 26 de diciembre de 2013, páginas 105137 a 105144 (8 págs.) [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-13617](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-13617).

<sup>18</sup> IDOATE, I y JUNYENT, J. (2009). Los sistemas de pensiones de jubilación y el cao del estado español. En M. Etxezarreta (Eds). *Que pensiones que futuro*. (pp 81-104).

Es sistema no contributivo es universal, y su financiación correr a cargo de los Presupuestos Generales del Estado. Para causar derecho a estas prestaciones se debe demostrar la existencia de una situación de precariedad, sin exigir cotización previa al sistema de la Seguridad Social. Por el contrario, el sistema contributivo se financia con las cuotas de los trabajadores y de los empresarios. La tarifa o cuota a ingresar a la Seguridad Social está en función de las categorías profesionales del trabajador, siendo por ello sistema de naturaleza profesional, que se le aplica a la base de reguladora en función del salario que cobre el trabajador en los porcentajes que indica el siguiente cuadro.

CONTINGENCIAS	EMPRESA(%)	TRABAJADOR(%)	TOTAL(%)
Comunes	23,6	4,7	28,3
Horas extraordinarias de fuerza mayor	12	2	14
Resto de horas extraordinarias	23,6	4,7	28,3
Desempleo Contrato Eventual	5,5	1,55	7,05
FOGASA	0,2	0	0,2
Formación	0,6	0,1	0,7

Hay dos tipos de contingencias, las comunes de las que se nutren las prestaciones de jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, e invalidez, y las profesionales que van a financiar el FOGASA, desempleo, formación profesional y accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

General de la Seguridad Social obtener ganancia mercantil con las cotizaciones de los afiliados.

La estructura de Sistema de la Seguridad Social está integrada por el Régimen General de la Seguridad Social, el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, Régimen Especial de la Minería del Carbón y Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

El modelo español se define de reparto y no lucrativo. Es denomina de reparto ya que las contribuciones totales recaudadas anualmente han de distribuirse entre todos los beneficiarios, de forma que el total de ingresos ha de financiar los gastos totales dentro del mismo ejercicio. La generación en activo es a que financia con sus cotizaciones a los actuales pensionistas, llamados generación pasiva. Se considera no lucrativo porque ley prohíbe terminantemente a la Tesorería.

Las cotizaciones-prestaciones no están ligadas por un fondo de capital, ya que las pensiones actuales se financian con lo que se recauda de cotizaciones de los activos. Así las cantidades aportadas por los activos determinan las pensiones actuales.

En este sistema hay tres tipos de generaciones implicadas, la inicial que contribuye y no recibe pensión, la intermedia que contribuye y recibe pensión y la terminal que contribuye y no recibe pensión. Se caracteriza por ser como un acuerdo tácito y obligatorio intergeneracional, por el que las generaciones activas dan soporte a las jubiladas a cambio de un compromiso de que cuando alcancen la edad de jubilación también ellos recibirán pensión. El carácter de seguro surge a través de un intercambio de promesas entre generaciones a través de un contrato social implícito.

#### 2.4. FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL<sup>19</sup>

El Fondo de Reserva de la Seguridad Social nace de la necesidad de establecer fondos especiales de estabilización y reserva destinadas a atender las necesidades de las generaciones futuras en materias de prestaciones contributivas originadas por desviaciones entre ingresos y gastos de la Seguridad Social. Se financia a través del superávit de la Seguridad Social y fue creado con el objetivo crear reservas que permitan atenuar los efectos de los ciclos económicos bajos y garantizar el equilibrio financiero del sistema de pensiones.

Su creación en el año 2000, se llevó a cabo en el cumplimiento de la recomendación número dos de los Pactos de Toledo.

La Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social<sup>20</sup>, establece en su artículo primero sobre la dotación del Fondo de Reserva que los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo y demás gastos necesarios para su gestión que, en su caso, resulten de la consignación presupuestaria de cada ejercicio o liquidación presupuestaria del mismo, se destinarán prioritaria y mayormente, siempre que las posibilidades económicas y situación financiera del Sistema de la Seguridad Social lo permita, al Fondo de Reserva de la Seguridad Social previsto en el artículo 93.6 y sección 4ª de la Ley de la Seguridad Social.

---

<sup>19</sup> JUNYENT TARRIDA, J. (2009). La reforma del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. En M. Etxezarreta (Eds). Que pensiones que futuro. (pp 155-162).

<sup>20</sup> La Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. «BOE» núm. 234, de 30/09/2003. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-18089>

Posteriormente el Fondo de Reserva de la Seguridad Social es desarrollado en el Real Decreto <sup>21</sup> 337/2207, de 27 de febrero, está constituido en la Tesorería General de la Seguridad Social y está gestionado por un comité, pero además cuenta con una comisión asesora de inversiones, al objeto de rentabilizar el ahorro. Igualmente existe una comisión de seguimiento, presidida por el Secretario de Estado de la Seguridad Social y compuesta por tres representantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, un representante del Ministerio de Economía, un representante de Ministerio de Hacienda y cuatro representantes de los distintos sindicatos y cuatro representantes de las asociaciones empresariales de mayor representatividad. Actúa como secretario de la comisión, sin voz ni voto, el Subdirector General de Ordenación de Pagos y Gestión de Fondo de Reserva de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Durante los ejercicios 2015 y 2016 no le será de aplicación el límite del tres por ciento fijado con carácter general en el artículo 4 de la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.<sup>22</sup>

El Gobierno en los últimos años ha sacado dinero del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. La primera vez que se utilizó la hucha de las pensiones fue en los últimos meses de 2012. Entonces, ante el desplome del empleo por la segunda recesión de la crisis y la previsible caída de ingresos, el Gobierno cambió la norma que regulaban el acceso a los recursos del fondo de reserva y que limitaban la cantidad a utilizar durante un ejercicio. Ese año ya se registró un déficit abultado en la Seguridad Social, y desde entonces no ha hecho más que crecer.

Estos números rojos llevaron en 2014 a gastar más de 15.000 millones para poder pagar las pensiones, una cantidad similar a la que probablemente se utilice este año si se tienen en cuenta que todavía habrá otra disposición para liquidar el IRPF y el dinero de las mutuas. De mantenerse este ritmo, los recursos del fondo se agotarían a lo largo de 2018.

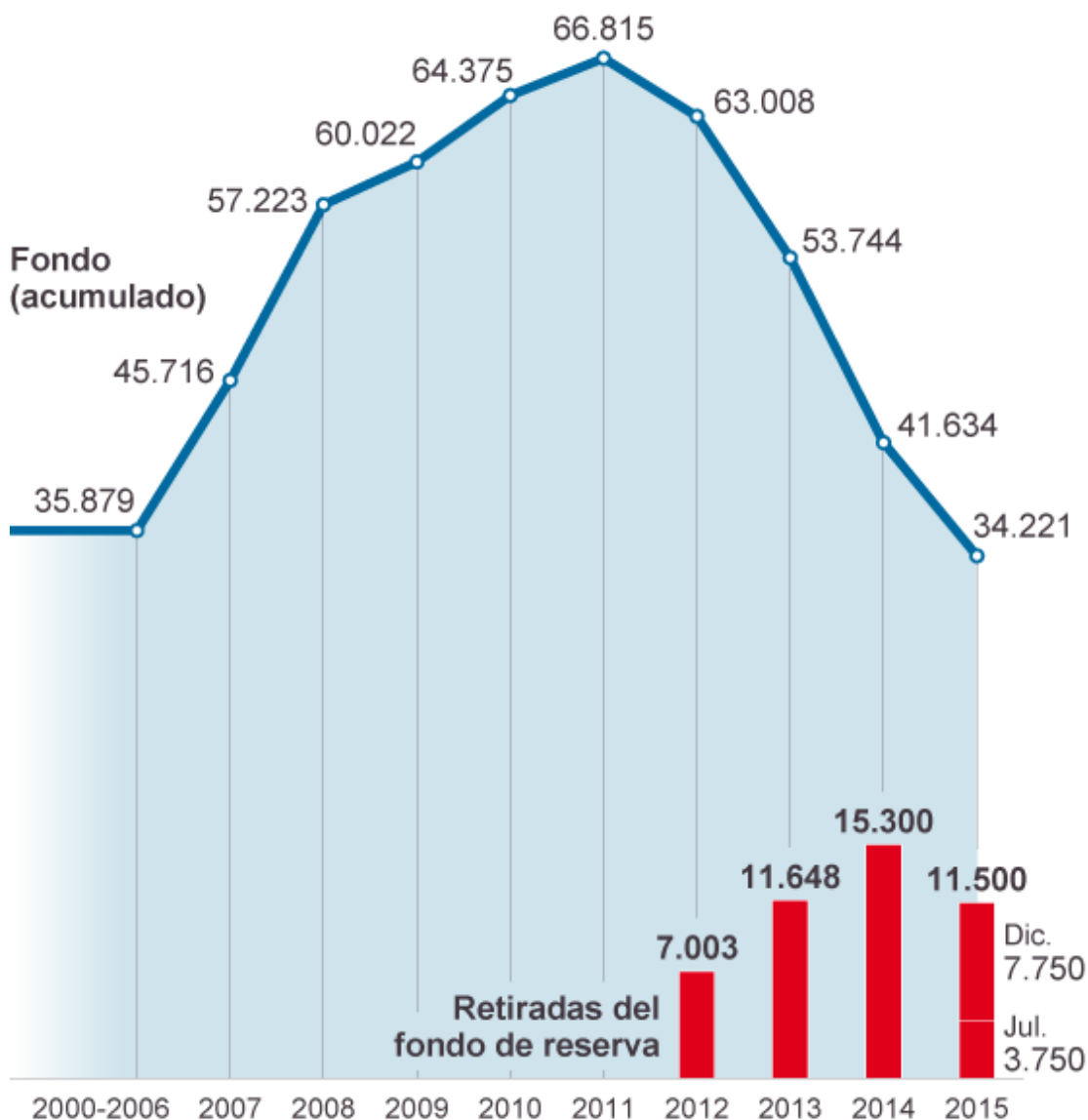
---

<sup>21</sup> Real Decreto 337/2004, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. «BOE» núm. 59, de 9 de marzo de 2004, páginas 10473 a 10476 (4 págs.). [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2004-4220](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2004-4220).

<sup>22</sup> Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. «BOE» núm. 234, de 30 de septiembre de 2003, páginas 35404 a 35406 (3 págs.). [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-18089](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-18089)

## FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En millones de euros



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

EL PAÍS

Ilustración 2 Fuente EL PAIS recuperado de [http://economia.elpais.com/economia/2016/07/01/actualidad/1467388367\\_280629.html](http://economia.elpais.com/economia/2016/07/01/actualidad/1467388367_280629.html)

### 2.5. CALCULO DE LA PENSIÓN<sup>23</sup>

<sup>23</sup>ROMERO RODENAS, M. y TARANCÓN PÉREZ, E. (2016): Manual de prestaciones básicas del Régimen General de la Seguridad Social. Madrid: Editorial Bomazo.

La acción protectora de la Seguridad social es el conjunto de beneficios protegidos que pueden tener acceso a prestaciones a cargo del sistema. Según el artículo 42.1.c), la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo <sup>24</sup>8/2015 de 30 de octubre, la acción comprenderá la jubilación, tanto en su modalidad contributiva como en su modalidad no contributiva. La prestación económica de la jubilación no contributiva se regula en el Título II de esta ley.

Como norma general, los requisitos para causar derecho a las prestaciones del sistema, además de los de estar incluidos en el campo de aplicación del Régimen General, y de las particularidades exigidas para la respectiva prestación, deberán ser estar afiliado y en alta o en situación de alta asimilada en este Régimen, al sobrevenir la contingencia o situación protegida salvo disposición legal expresa en contrario en virtud del artículo 165 de la Ley General de la Seguridad Social.

Para las prestaciones de jubilación contributiva, los periodos de cotización exigidos solo serán tenidos en cuenta cuando las cotizaciones hayan sido efectivamente realizadas o expresamente asimiladas a ella según el artículo 165.2 de Ley General de la Seguridad Social y los artículo 1 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y de modernización de la Seguridad Social. Solo estarán expresamente asimiladas a cotizaciones efectivamente realizadas las que cuyo aplazamiento o fraccionamiento hayan sido autorizadas por la Tesorería Territorial de la Seguridad Social.

Tienen la consideración como periodo de cotización efectiva:

a) Los tres primeros años con reserva de puesto de trabajo del periodo de excedencia, para los trabajadores que disfruten ese derecho en razón del cuidado de cada hijo, y del primer año de periodo de cotización de la excedencia para los trabajadores que la disfruten en razón del cuidado de otros familiares, según los artículos 237.1 y 237.2 de la Ley de la Seguridad Social respectivamente y el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Para las trabajadoras, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y 14 días más por cada hijo a partir del segundo, si el parto fuera múltiple, a no ser que la trabajadora hubiera cotizado durante las 16 semanas de permiso según el artículo 235 de la Ley de la Seguridad Social.

c) Salvo para el cumplimiento del periodo mínimo exigido, tendrán la consideración de cotizaciones efectivas la interrupción de cotización, por extinción de la relación laboral o finalización del cobro de prestaciones por desempleo dadas entre los nueve meses anteriores al

---

<sup>24</sup> 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. «BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015, páginas 103291 a 103519 (229 págs.).  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724)



nacimiento o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. El periodo cotizado será de 112 días por cada hijo o menor adoptado. Dicho periodo se incrementará progresivamente hasta alcanzar en 2019 un total de 270 días por hijo según el artículo 236 de la Ley de las Seguridad Social.

d) Para determinar la edad de acceso a la jubilación prevista en la letras a) del apartado 1 del artículo 205 de la Ley de la Seguridad Social, la duración del cómputo como periodo será de un máximo de 270 días según el artículo 1 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre y la disposición decimocuarta de la Ley de la Seguridad Social.

e) El periodo por maternidad o paternidad que subsista a la extinción del contrato, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo a efectos de las prestaciones por jubilación según el artículo 165.6 de la Ley de la Seguridad Social.

Para el cálculo de la base de cotización, el artículo 237.3 de la Ley de la Seguridad Social establece que las cotizaciones aportadas durante los dos primeros años durante el periodo de reducción de jornada por cuidado de hijo, según el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas al cien por cien de la jornada total del trabajador a efectos para la prestación por jubilación, añadiendo dicho carácter para las prestaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y para los supuestos del tercer párrafo del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extras según el artículo 205.1b) de la Ley de las Seguridad Social.

La prestación económica por jubilación consistirá en una pensión vitalicia, reconocida en condiciones, forma y cuantía que reglamentariamente al alcanzar la edad establecida al producirse el cese por cuenta ajena como reconoce el artículo 204 de la Ley de Seguridad Social.

Por lo tanto se necesita haber cumplido los 67 o 65 años en supuestos de carreras largas de cotización, según la disposición transitoria séptima y el artículo 205.1.a) de la LGSS, y haber cesado en el trabajo por cuenta ajena, según el artículo 204 de la LGSS.

Como norma general se requiere estar afiliado y de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, aunque se admite causar derecho si se tiene cumplida la edad correspondiente en cada caso y tener cubierto el periodo de carencia de 15 años cotizados, de los cuales los dos últimos han de estar comprendidos en los 15 años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. En los casos de acceso a la jubilación desde situación de asimilada al alta (habiendo agotado las prestaciones y subsidios por desempleo y permanezca inscrito como demandante de empleo en el SPEE) los dos

años deberán de estar comprendidos dentro de los 15 años anteriores en que cesó la obligación de cotizar según el artículo 205.1.b) de la LGSS.

#### JUBILACIÓN ANTICIPADA forzosa

El artículo 207 de la LGSS establece la posibilidad de anticipar la jubilación cuatro años antes a la edad correspondiente, establecida en el artículo 205.1.a) y la disposición transitoria de la LGSS y aplicando una serie de coeficientes reductores. Para poder acceder se necesitarán acreditar 33 años de cotización, estar inscrito seis meses como demandante de empleo antes de la solicitud de la pensión y que el cese en el trabajo sea consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral. En los casos de despidos colectivos o despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción será necesario acreditar el pago de la indemnización.

En este caso la cuantía de la pensión se le aplicarán unos coeficientes reductores por cada trimestre de anticipación a la edad de jubilación en relación con los años cotizados:

#### JUBILACIÓN ANTICIPADA voluntaria

El artículo 208 de la LGSS exige que para poder causar derecho a este tipo de jubilación se deberá tener cumplida una edad dos años menos que la edad que resulte en cada caso según el artículo 205.1.a) y en la disposición transitoria séptima y acreditar un periodo de cotización de 35 años. Se podrá computar el periodo de servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria. Además, la cantidad de la pensión resultante ha de ser superior a la pensión mínima que le correspondería por su situación familiar al cumplir los 65 años de edad.

En este caso también, la cuantía de la pensión se le aplicarán unos coeficientes reductores por cada trimestre de anticipación a la edad de jubilación en relación con los años cotizados.

#### JUBILACIÓN PARCIAL

Le ley de la Seguridad Social regula dos tipos de jubilación parcial en su artículo 215, una de ellas ligada a la obligación simultánea de celebrar un contrato de relevo.

##### Jubilación parcial sin necesidad de celebrar un contrato de relevo

Los trabajadores que hayan cumplido la edad a la que se refiere el artículo 205.1.a) y en la disposición transitoria décima podrán causar derecho a esta modalidad de pensión, siempre que se les reduzca la jornada entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% y sin necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo. Los porcentajes se entenderán aplicados sobre la jornada de

un trabajador comparable. Así se compatibiliza el cobro de las pensión con la percepción del salario, en los porcentajes correspondientes cuya suma habrá de ser el 100%.

#### Jubilación parcial con la obligación de celebrar un contrato de relevo

Se podrán jubilar con edad inferior a la legalmente posible, también de forma parcial, cuando se celebre simultáneamente un contrato de relevo en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, se trate de trabajadores a tiempo completo. Deberán los trabajadores que quieran acceder a esta pensión haber cumplido una edad determinada en función del año en que se jubilen y de los años cotizados para esa fecha, en función del artículo 166.2.a) de la Ley 27/2011 de 1 de agosto. Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de al menos 6 años, haber cotizado al menos 33 años, que exista una reducción de la jornada entre un mínimo de 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 cuando con el trabajador relevista se celebre un contrato indefinido a jornada completa. La base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización de los seis últimos meses de la pensión de la jubilación parcial. Los contratos de relevo deberán tener una duración como mínimo igual a la de los años que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. En los casos en los que se tenga la obligación de celebrar un contrato indefinido, este deberá mantenerse al menos como mínimo el total de suma de dos a años a la edad que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la jubilación, y si se extinguiera antes el empresario tendrá la obligación de contratar a otro trabajador por el tiempo restante.

Durante el periodo de jubilación, sin perjuicio de la reducción de la jornada, tanto empresario como trabajador seguirán cotizando como a jornada completa.

#### Cuantía de la pensión

Para calcular la cuantía de la pensión ha de tenerse en cuenta por un lado la edad de jubilación y por otro el número de años cotizados.

Según los años cotizados, según el artículo 210 de la LGSS, por los primeros 15 años se aplicará sobre la base reguladora un porcentaje adicional del 50 por cien y por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19, y cuando rebasen el mes 248 se añadirá el 0,18 siempre que el porcentaje total no supere el 100 por 100. No obstante, se podrá superar el porcentaje si se mantiene la vida laboral habiendo podido causar derecho a pensión de jubilación, aplicando un porcentaje en función de los años acreditados cotizados en esas fecha, un 2 por 100 hasta 25 años cotizados, un 2,75 por cien entre 25 y 37 años cotizados y un 4 por cien a partir de 37 años cotizados.

La base reguladora a la que se le aplicará los porcentajes resultados en el párrafo anterior, se calcula, según el artículo 209 de la LGS, dividiendo las 350 bases de cotización del beneficiario correspondientes a los 300 meses anteriores al mes previo del hecho causante. Las primeras 24 bases se computarán por su valor nominal y las restantes de acuerdo con la evolución del Índice de Precios la Consumo. En los supuestos de lagunas de cotización por no estar obligados a cotizar en esos meses, las primeras 48 mensualidades computarán con la base mínima y el resto con el 50 por cien de la misma.

### **3. CONCLUSIONES**

Sin bien es verdad que nadie pone en duda que el aumento de la esperanza de vida es una realidad más que evidente, también es cierto que no se puede tomar como única razón a tener en cuenta para justificar la inviabilidad del sistema de pensiones. Este razonamiento se centra solo en los gastos del sistema, pero deja al margen a los ingresos, esto es, a las cotizaciones que lo financian. Las dos últimas reformas laborales, tanto la del 2010 y sobre todo la del 2012, busco el aumento de la productividad por la vía de la disminución salarial. La reforma del 2012 facilitó a las empresas<sup>25</sup> la inaplicación de los Convenios Colectivos Estatutarios. En el año 2012 solo se descolgaron del convenio 748 empresas, para pasar a ser 2512 empresas en 2013, 2073 empresas en 2014 y 1269 empresas en 2015. Esto produjo un ajuste salarial llegando en 2014 a un 0,43% que hace que las cotizaciones al sistema de Seguridad, aún con el mismo número de trabajadores dados de alta, sean más bajas y por tanto disminuyan los Ingresos. No solo la tendencia de los salarios en el mercado de trabajo es a la baja, si no que la temporalidad y la inestabilidad se está normalizando a una velocidad alarmante. Eso a la larga provocará que muchos trabajadores que hayan estado cotizando no alcanzarán los años mínimos que requiere la ley, que cada vez tiende a exigir carreras más largas de cotización para causar derecho a pensión por jubilación, tampoco podrán contratar un plan de pensiones privado al ser trabajadores en precario, y tendrá que tener acceso a pensiones de jubilación no contributivas.

Las políticas de alargamiento de la vida laboral inciden muy negativamente sobre el paro juvenil, ya que repercute negativamente en la movilidad laboral y disminuyendo la oferta de empleo. Además,

---

<sup>25</sup> PRECIADO DOMENCH, C. (2016): Negociación Colectiva en la empresa. Respuesta judicial a los problemas prácticos. Valladolid: Lex Nova.

los trabajadores de más son por regla general menos productivos que los de menor edad, aunque aporten experiencia la juventud aporta formación.

Una forma de aumentar la productividad<sup>26</sup> de las empresas sería el fomento de la inversión en I+D+i, y no por el lado de la devaluación salarial, de manera que mayores salarios, mayores cotizaciones y por tanto mayores ingresos en el sistema de la Seguridad Social.

Por otro lado, no sería tan preocupante que las pensiones contributivas en caso de necesidad fueran financiadas como las pensiones no contributivas, pagadas vía Presupuestos Generales del Estado, de la misma manera que el gobierno usa el Fondo de Reserva en casos de necesidad.

## **Bibliografía**

ARANZADI EXPERTO. Origen de la Seguridad Social: Concepto y formación histórica de la seguridad social. Recuperado

de <http://experto.aranzadidigital.es/roble.unizar.es:9090/maf/app/document?docguid=Ie9d2d0d00c2a11dd9b5c010000000000&srguid=i0ad6adc60000015898c4b64702dc2102#>.

COMISIÓN EUROPEA. Libro Blanco. (2012). Recuperado el 3 de octubre de 2016, de <http://blog.institutoaviva.es/wp-content/uploads/2016/05/libro-blanco-de-la-comision-europea-en-materia-de-pensiones.pdf>

GOERLICH GISBERT, F. (2015): Cambios en la estructura y localización de la población. Una visión pedagógica de largo plazo. (1842-2011). Bilbao: Fundación BBVA

IDOATE, I y JUNYENT, J. (2009). Los sistemas de pensiones de jubilación y el cao del estado español. En M. Etxezarreta (Eds). Que pensiones que futuro. (pp 81-104)

JUNYENT TARRIDA, J. (2009). La reforma del Fondo de Reserva d la Seguridad Social. En M. Etxezarreta (Eds). Que pensiones que futuro. (pp 155-162).

---

<sup>26</sup> NAVARRO, V y TORRÉS LÓPEZ, J. (2013): Lo que deberías saber para que no te roben las pensiones. Barcelona: Espasa.

NAVARRO, V y TORRES LÓPEZ, J. (2013): Lo que deberías saber para que no te roben las pensiones. Barcelona: Espasa.

PRECIADO DOMENCH, C. (2016): Negociación Colectiva en la empresa. Respuesta judicial a los problemas prácticos. Valladolid: Lex Nova

PUGA, D. y VINUESA, J. (2007): Técnicas y ejercicios de Demografía. Madrid: Colección libros de autor.

ROMERO RODENAS, M. y TARANCÓN PEREZ, E. (2016): Manual de prestaciones básicas del Régimen General de la Seguridad Social. Madrid: Editorial Bomazo