

**Trabajo de Fin de Grado**  
**PASADO, PRESENTE Y FUTURO DE LA PENSIÓN**  
**DE JUBILACIÓN ANTICIPADA**

**Presentado por:**

**Roberto Santa Eulalia Pérez**

**Tutor:**

**Juan Carlos Redondo Gamero**



**Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

**Curso académico 2020/21**

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
¿Por qué he elegido este tema?.....	5
¿Qué es una pensión y que tipos hay?.....	5
Diferencias entre la pensión contributiva y la no contributiva.....	6
¿Qué es la jubilación?.....	7
¿Y la jubilación anticipada?.....	7
.....	8
.....	8
.....	8
PRECEDENTES DE LAS PENSIONES.....	8
TIPOS DE JUBILACIÓN.....	11
JUBILACIÓN ANTICIPADA INVOLUNTARIA (CAUSA NO IMPUTABLE AL TRABAJADOR).....	11
¿Quiénes pueden acceder a ellas?.....	11
¿De cuánto es la cuantía?.....	12
JUBILACIÓN ANTICIPADA POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.....	13
JUBILACIÓN ANTICIPADA POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.....	13
¿Quiénes pueden acceder a ella?.....	13
¿De cuánto es la cuantía?.....	14
JUBILACIÓN ANTICIPADA EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	15
¿Quiénes pueden acceder a ella?.....	15
¿De cuánto es la cuantía?.....	16
PREJUBILACIÓN.....	17
¿Quiénes pueden acceder a ella?.....	18
¿De cuánto es la cuantía?.....	18
JUBILACIÓN PARCIAL.....	19
¿Quiénes pueden acceder a ella?.....	19
¿De cuánto es la cuantía?.....	22
.....	22
JUBILACIÓN FLEXIBLE.....	22
¿Quiénes pueden acceder a ella?.....	22
¿De cuánto es la cuantía?.....	23
JUBILACIÓN ANTICIPADA POR RAZÓN DEL GRUPO O ACTIVIDAD PROFESIONAL.....	24
¿Quiénes pueden acceder a ella?.....	24
¿De cuánto es la cuantía?.....	25
JUBILACIÓN ORDINARIA.....	25
¿Quiénes pueden acceder a ella?.....	25
¿De cuánto es la cuantía?.....	26
LEGISLACIÓN.....	26
JUBILACIÓN ANTICIPADA EN EL REAL DECRETO 1/1994 Y SU REFORMA.....	26
JUBILACIÓN ANTICIPADA EN EL REAL DECRETO 8/2015, TEXTO REFUNDIDO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	27
ESTADÍSTICAS.....	28
Problemática actual.....	28
¿EL ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL ES SOSTENIBLE A LARGO PLAZO?...30	
PROBLEMA DEMOGRÁFICO.....	30

ESPERANZA DE VIDA ACTUAL.....	30
TASA DE NATALIDAD.....	31
¿Qué es el crecimiento vegetativo?.....	33
PENSIÓN Y EMPLEO.....	33
.....	37
EL FONDO DE RESERVA DE SEGURIDAD SOCIAL.....	37
.....	39
MOCHILA AUSTRIACA.....	39
VENTAJAS.....	40
DESVENTAJAS.....	42
¿Funcionaría el modelo austriaco en España?.....	42
CONCLUSIÓN.....	44
BIBLIOGRAFÍA.....	46
WEBGRAFÍA.....	47
LEGISLACIÓN UTILIZADA.....	48

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo vamos a centrarnos en el estudio de la prestación de jubilación y sus diferentes tipos. En España existen diferentes tipos de jubilación como puede ser la jubilación anticipada involuntaria, jubilación anticipada voluntaria, jubilación anticipada para personas con discapacidad, prejubilación, jubilación reducida o jubilación a tiempo parcial.

Abordaremos todo lo relacionado con la jubilación haciendo un repaso de la evolución que ha tenido la pensión con el paso de los años.

Podremos observar como con el paso del tiempo no se ha evolucionado mucho. Se han aprobado diferentes leyes para complementar la legislación de la Seguridad Social, pero sigue habiendo un claro problema, y es el no tener una legislación fija en la materia de Seguridad Social.

La jubilación anticipada tiene unos costes para el individuo en algunos de los casos y es algo que también vamos a tratar. En muchos casos por la falta de legislación en algunos sectores no reconocidos como tóxicos o peligrosos se tiene que optar por la pronta jubilación por la incapacidad de seguir haciendo el mismo trabajo. Son sectores que están desprotegidos.

Para acceder a los diferentes tipos de jubilación se deben cumplir unos tipos de requisitos específicos que no todos cumplen. En caso de no cumplirlos también existen las pensiones llamadas no contributivas que explicaremos más adelante qué son.

En todos los casos que vamos a ver el jubilarte antes de la edad establecida tiene unos costes o consecuencias que veremos después.

### **¿Por qué he elegido este tema?**

Me decidí por elegir este tema al ser la asignatura de Derecho de la Seguridad Social la que más me ha gustado del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En ella vimos el tema de la jubilación, pero sin indagar en ella.

Fue más tarde cuando tuve que buscar más sobre la jubilación y vi todos los diferentes tipos que había y cada una de ellas tenía una peculiaridad y unas características diferentes. Por lo tanto, he

elegido este tema para, de esta manera, poder ahondar sobre el tema y saber todo lo relacionado con la jubilación.

## ¿Qué es una pensión y que tipos hay?

Una pensión es un abono de dinero percibido por un beneficiario de forma ocasional o vitalicia por parte del Estado o por parte de una entidad privada.

Se trata de un seguro social y puede ser de debido al desempleo, baja por accidente o enfermedad, discapacidad, viudez o, como es en este caso, la jubilación.

Esto se paga de las aportaciones que hace la gente activa con su trabajo.

Como hemos dicho anteriormente, hay dos tipos de pensiones: las contributivas y las no contributivas.

- **Contributivas:** Son las prestaciones económicas que se reciben cuando se ha tenido relación jurídica con la Seguridad Social. Debes haber cotizado los suficientes años para acceder a ella.
- **No contributivas:** Estas son prestaciones que reciben algunos ciudadanos que no cumplen los criterios para la contributiva y son ayudas a gente con necesidad de ella para subsistir. Al contrario que con la contributiva, para acceder a este tipo de pensión no debes tener un mínimo de años cotizados.

## Diferencias entre la pensión contributiva y la no contributiva

Como hemos dicho anteriormente, la principal diferencia que existe entre ellas es el tiempo de cotización mínimo que se exige para poder acceder a la contributiva.

La contributiva es una pensión por todo lo aportado durante los años de trabajo a la Seguridad Social y la no contributiva es más una ayuda para gente con necesidad y que no pide el tener un mínimo de años cotizados.

Pero no todos pueden acceder a la pensión no contributiva, es necesario cumplir unos requisitos como son:

- No tener los suficientes ingresos. Esto son menos de 5639,20€ anuales.
- Ser mayor de 65 años y haber vivido mínimo 10 años en España, entre ellos los últimos dos.

La cuantía de la pensión dependerá en el caso de la contributiva de la base de cotización que tuvieras y los años cotizados al sistema. No podrá ser inferior a 654,60€ mensuales.

En el caso de la no contributiva, está dependerá más de las rentas que tienen los beneficiarios y su unidad de convivencia.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones es el que decide la aceptación de la pensión contributiva.

Y, por otra parte, la pensión no contributiva es gestionada por las Comunidades Autónomas que tienen el pleno poder de decidirlo.

La pensión contributiva es financiada por los fondos de la Seguridad Social con lo cotizado durante la vida laboral como hemos nombrado anteriormente y las no contributivas se sufragan con los Presupuestos Generales del Estado.

Sea como sea, ambos tipos de pensión tiene el mismo fin: garantizar el bienestar en el momento de nuestra jubilación.

## ¿Qué es la jubilación?

La jubilación es la acción por la cual una persona que está trabajando activamente, pasa a ser inactivo laboralmente, o lo que es lo mismo, deja de trabajar por unas razones concretas como pueden ser la edad, problema físico, etc.

El cese definitivo de la actividad profesional conlleva una pensión de la Seguridad Social.

Esta pensión tendrá una cuantía dependiendo de muchos factores como pueden la contribución que ha tenido esta persona durante su vida con las retenciones a la Seguridad Social, el porqué de su jubilación, si es voluntaria o involuntaria, con la antelación a la edad estipulada que la pide.

En el año 2012 en España la edad de jubilación era de 65 años. Más tarde con la reforma legislativa, la edad legal para jubilarse va incrementándose durante 15 años hasta llegar a 2027 donde será de 67 años.

En el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aparece en el artículo 204 la definición de la prestación por jubilación de la siguiente manera:

*“La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena”.*

Aunque a día de hoy con los diferentes tipos de jubilación es posible compatibilizar el trabajo con la pensión. Esto sería posible con la jubilación flexible o la jubilación parcial.

## **¿Y la jubilación anticipada?**

Es la jubilación que permite a un trabajador acceder a la pensión antes de cumplir la edad ordinaria, aunque para ello debe asumir un coste por su anticipación, a través de coeficientes reductores.

Para acceder a ella debemos tener en cuenta la edad, años cotizados, importe de la pensión y situación de alta o alta asimilada del trabajador, y por supuesto, estar al corriente de pago de las cotizaciones de la Seguridad Social.



## PRECEDENTES DE LAS PENSIONES

Todo empezó en el año **1883** cuando la **Comisión de Reformas Sociales** se juntó para idear mejoras para la clase obrera. Es ya en el año **1900** cuando se forma el primer seguro social. **La Ley de Accidentes de Trabajo** que cubría a los trabajadores, como bien indica su nombre, para los casos en los que se tuviera algún accidente durante la jornada laboral y fue ya unos años más tarde (**1908**) cuando aparece el **Instituto Nacional de Previsión**.

Más tarde y con el paso del tiempo aparecerían nuevos mecanismos de protección para el trabajador.

En el **1919** se creó el **Retiro Obrero Obligatorio**, gestionado por el **INP** y era una ayuda para la gente trabajadora que tenía **entre 16 y 65 años**. Se protegía la vejez por ser una invalidez por cuestiones de edad. Se financiaba con la participación del Estado y de la empresa, es decir, era mixta. Es algo parecido a lo que hoy en día conocemos como jubilación, pero destinada a otro grupo de personas.

En el **1923** apareció una ayuda para las mujeres embarazadas que era el **Seguro Obligatorio de Maternidad**. Esta medida tenía como objeto proteger a las mujeres que iban a dar a luz garantizándoles en el caso que fuera necesario:

- Asegurar la asistencia facultativa en el embarazo y parto si fuera necesaria.
- Recursos necesarios para poder faltar al trabajo antes y después del parto y fomentar la creación de obras para la protección a la maternidad e infancia.

Podían acceder a esta ayuda a la maternidad todas las trabajadoras obreras que estuvieran inscritas en el Régimen obligatorio de retiro obrero mencionado anteriormente. Se tenía acceso a esta prestación fuera cual fuera la edad, nacionalidad o estado civil.

Ya en el año **1931** aparecería el primer seguro de desempleo en España. Era el **seguro de paro forzoso** y cubría a los trabajadores frente al desempleo mediante ayudas. Era una caja de subvenciones llamada **Caja Nacional contra el paro forzoso** y estaba subvencionada con los Presupuestos Generales del Estado, subvenciones de entes privados o públicos que quisieran y lo

que producían los que administraban las cajas. Se aprovechó y se creó también un fondo de solidaridad para ayudar a los sectores donde había más paro. Para acceder a esta ayuda se debía estar afiliado a un sindicato y estar inscrito en la bolsa de trabajo, y en caso de rechazar algún trabajo se daba por concluida la prestación.

En la mayoría de los países de Europa el modelo era ya obligatorio mientras que en España seguía siendo voluntario. **¿Qué pasó?** Que para mantener algo voluntario se necesita mucha participación de la gente y esto no pasó, y por tanto, este modelo fracasó.

Unos años más tarde, en el **1942** empezaban a asomarse las primeras ayudas frente a la enfermedad en el trabajo apareciendo el Seguro de Enfermedad. Se trataba de un seguro de carácter obligatorio. Protegía tanto a los trabajadores como a sus familiares en los casos de enfermedad común o maternidad. Se les ofrecía asistencia sanitaria, una prestación económica por la pérdida de las retribuciones dinerarias derivada de tener que dejarlo y una indemnización para gastos fúnebres en el caso de que la persona falleciera.

La gestión y administración de esta ayuda se encomendó al **Instituto Nacional de Previsión** que constituyó la **Caja Nacional del Seguro de Enfermedad** que se financiaba con la ayuda de las entidades colaboradoras privadas. Aunque para muchos fue un error y no funcionó, se debe decir, que con este seguro se atendió médicamente a mucha gente que no hubiera podido tener la oportunidad de otra manera.

Este seguro de enfermedad solo fue el principio de lo que vendría, y en el año **1947** apareció el **Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez**. Se trataba de un seguro que cubría a las personas con una prestación en los casos de vejez, invalidez y viudedad de forma vitalicia, siempre y cuando se cumplieran los requisitos exigidos y no se tuviera otra prestación de la Seguridad Social.

Todos estos seguros para la protección del obrero en muchos casos dados fueron insuficientes y fue entonces cuando aparecieron las Mutualidades Laborales organizadas por sectores de trabajo y que tenía como objetivo proteger aún más al trabajador con ayudas.

El objetivo que se tenía cuando se creó la **Ley de Bases de la Seguridad Social** en el año **1963** era implementarlo como modelo unitario e integrado de protección social. Una base financiera de reparte, gestión pública y participación del Estado en la financiación.

En el **1972** se creó la **Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora** que empeoró la situación al poner más ayuda sin un respaldo económico detrás.

No sería hasta la implantación de la democracia y aprobación de la Constitución Española cuando se produciría reformas en el sistema de Seguridad Social.

Ya con la democracia establecida en España, es en noviembre del **1978** cuando se crea **el sistema de participación institucional de los agentes sociales** con un nuevo sistema de gestión realizado por estos Organismos:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social que se encargaba de la gestión de las prestaciones económicas del sistema.
- El Instituto Nacional de Salud para la gestión sanitaria.
- El Instituto Nacional de Servicios Sociales que se ocupaba de la dirección de los servicios sociales.
- El Instituto Social de la Marina para la administración de los trabajadores del mar.
- La Tesorería General de la Seguridad Social, como caja única del sistema y que actúa bajo el principio de solidaridad financiera.

## TIPOS DE JUBILACIÓN

### **JUBILACIÓN ANTICIPADA INVOLUNTARIA (CAUSA NO IMPUTABLE AL TRABAJADOR)**

La jubilación anticipada involuntaria sucede cuando el trabajador se ve forzado a jubilarse antes de hora, es decir, en contra de su voluntad. Esto ocurre frecuentemente en los casos de despido individual o colectivo. Se debe acreditar que el despido no ha sido con voluntad del trabajador. Es posible esta modalidad de jubilación siempre y cuando la edad del trabajador sea como máximo 4 años antes de la edad legal a la que debería jubilarse.

#### **¿Quiénes pueden acceder a ellas?**

Para acceder a este tipo de jubilación y a todos se deben cumplir unos requisitos. En este caso, aparte de la edad mencionada anteriormente se debe estar en alta o alta asimilada los 6 meses anteriores a pedir la jubilación.

Se debe acreditar un tiempo de trabajo efectivo cotizado a la Seguridad Social de 33 años y 2 deben ser en los últimos 15 años.

En casos donde los años de cotización efectiva no sean suficientes, se podrá justificar el haber hecho el servicio militar obligatorio que sumará un año.

#### **¿De cuánto es la cuantía?**

Esto variara dependiendo del caso, ya que se determina con la aplicación a la base reguladora del porcentaje general correspondiente y en función de los años cotizados y los años que te faltan para la edad legal de jubilación el coeficiente reductor que corresponda.

El coeficiente reductor se aplicará al tiempo que falta. Por cada trimestre o fracción de trimestre, que, en el momento de la jubilación, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

Los coeficientes aplicables serán de 1,875 por 100 por trimestre cuando se justifique un periodo cotizado inferior a 38 años y 6 meses; de 1,750 por 100 por trimestre cuando el periodo cotizado

sea igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses; de 1,625 por trimestre cuando se pruebe el periodo de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses; y de 1,500 por 100 por trimestre cuando el periodo cotizado que se acredite sea igual o superior a 44 años y 6 meses.

## **JUBILACIÓN ANTICIPADA POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR**

La jubilación anticipada por voluntad del trabajador ocurre cuando un trabajador se jubila por voluntad propia antes de la edad estipulada.

Estos tipos de jubilación suelen ser más frecuentes en trabajos considerados más pesados físicamente para el trabajador, por tanto, deciden jubilarse antes de lo estipulado.

Para acceder a este tipo de jubilación tienes que tener como máximo dos años menos que la edad que en cada caso resulte de aplicación.

### **¿Quiénes pueden acceder a ella?**

Los requisitos para acceder a la jubilación anticipada voluntaria que los podemos encontrar en el artículo 208.1 de la Ley General de la Seguridad Social son: tener la edad exigida, estar dado de alta en la Seguridad social o en alta asimilada y acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva a la Seguridad Social.

En este caso el tiempo de cotización efectiva exigido es de 35 años y al menos 2 años deben estar comprendidos en los 15 años anteriores al momento de acabar con la obligación de cotizar.

De tratarse de trabajadores comprendidos en el Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios, este tiempo deberá ser de 35 años cotizados, y al menos 6 años de los últimos 10 deberá ser en el Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios.

Como en la jubilación anticipada involuntaria, el haber hecho el servicio militar puede acreditarse para sumar un año de cotización.

### **¿De cuánto es la cuantía?**

La cuantía se obtiene aplicando el coeficiente reductor dependiendo de los años que tenga cotizados y el tiempo que le faltaba para la jubilación legal a la edad estipulada.

La cuantía será objeto de reducción por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falta al trabajador.

El coeficiente será del 2 por 100 por trimestre cuando el periodo acreditado sea inferior a 38 años y 6 meses; de 1,875 por 100 por trimestre cuando sea igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses el tiempo cotizado; coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando el tiempo de cotización efectiva acreditado sea igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses; y del 1,625 por 100 por trimestre cuando el tiempo de cotización sea igual o superior a 44 años y 6 meses.

## **JUBILACIÓN ANTICIPADA EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La jubilación anticipada para personas con discapacidad es la forma que tienen de retirarse del mundo laboral las personas con una discapacidad de al menos el 45% y que sea limitante para realizar el trabajo.

Si la discapacidad es de más del 65% tienes la posibilidad de adelantar la jubilación a los 52 años y si está entre el 45 y el 64% podrás hacerlo a los 56 años, pero siempre y cuando la discapacidad sea una de las enfermedades establecidas para ello por determinarse que acorta significativamente la esperanza de vida del sujeto. Estas pueden ser: síndrome de Down, acondroplasia, síndrome X frágil, enfermedad de Wilson, esclerosis múltiple, esclerosis lateral amiotrófica (ELA), trastornos autistas, parálisis cerebral y tumores del sistema servicio central entre muchas otras.”””

Esto lo encontraremos en el artículo 206.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

### **¿Quiénes pueden acceder a ella?**

A este tipo de pensión pueden acceder los trabajadores por cuenta ajena o cuenta propia que hayan cotizado a la Seguridad Social y estén de alta o en alta asimilada.

Para los trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 45% se exige el haber cotizado al menos durante 15 años a la Seguridad Social en cualquiera de sus regímenes durante la vida laboral con la discapacidad reconocida.

Para los discapacitados con un grado superior al 65% se les pide el haber cotizado 15 años mínimo, pero durante su vida laboral sea o no con la discapacidad reconocida.

Para la gente que por culpa de la discapacidad no pueda tener esos 15 años cotizados a la Seguridad social hay una oportunidad para solucionarlo y es el abonar al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) una cuota mensual durante el tiempo necesario para alcanzar los 15 años.

Los autónomos no tienen acceso a este tipo de jubilación, está reservada para los demás regímenes.



En el caso de discapacidad superior al 65% aún hay otro modo de adelantarla. Si eres una persona dependiente para las tareas básicas de la vida como pueden ser el comer, vestirse o asearse puede adelantarse en la edad de jubilación en 2 años por cada 4 trabajados con la discapacidad reconocida.

### **¿De cuánto es la cuantía?**

En este caso no hay coeficientes reductores, sino que la cuantía se determinará de otra forma. El tiempo en el que se vea reducida la edad de jubilación del trabajador, contará como cotizado para sacar el porcentaje que se le aplicará a la base reguladora para, de esta manera, poder calcular el importe de la pensión de jubilación.

## **PREJUBILACIÓN**

La prejubilación es un acuerdo entre empresa y trabajador para que este se retire de su trabajo antes de la edad legal a la que debería hacerlo. En estos casos, es la empresa la que se encarga del pago de la compensación económica hasta llega la edad de jubilación. Lo normal es que esta se ofrezca a trabajadores cerca de la jubilación ya, pero no existe una edad fijada. La empresa puede ofrecer la prejubilación a cualquier trabajador que vaya a cumplir en el año del hecho los 56 años.

El término prejubilación no existe en la Seguridad Social, esto no es más que un acuerdo entre la empresa y el trabajador donde se comprometen al pago de una compensación económica, mensual o fija para todo el periodo, pero el trabajador sigue estando de “alta” y cotizando a la Seguridad Social hasta llegada su edad de jubilación. Desde el punto de vista legal, el trabajador sigue estando en activo.

Aunque el Tribunal Supremo dijo que “la prejubilación en el momento actual, aun cuando ciertamente no constituya una contingencia protegida por la Seguridad Social, ni tampoco aparezca regulada en el Estatuto de los Trabajadores, sin embargo, se rige en una de las modalidades de la jubilación gradual y flexible que rige en España, sobre todo a partir de la suscripción del Pacto de Toledo, y más específicamente, a partir de la ley 25/2002”.

El Pacto de Toledo es un documento que pretende fomentar la contratación laboral especial para parados de larga duración, jóvenes y trabajadores con más de 55 años, así como colectivos de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social y víctimas de violencia de genero. Este pacto es una ayuda para la inserción en el trabajo de los colectivos más desfavorecidos.

En estos casos, la empresa negocia con la Seguridad Social el pago de una cantidad y se la abona al trabajador para que este la pague a la Seguridad Social mensualmente hasta llegada la jubilación, para de esta manera, asegurarse la pensión una vez llegado el momento. Por lo tanto, se puede decir que el trabajador sigue cotizando a la Seguridad Social hasta llegado el momento de la jubilación.

Aunque la jurisprudencia entienda que la prejubilación es el cese o baja en la empresa de carácter voluntario y debe haber en él causa de extinción del contrato por mutuo acuerdo previsto en el artículo 49.1 A) del Estatuto de los Trabajadores.

Esto se hace para beneficio de ambas partes. En muchos de los casos la empresa lo que quiere es acortar plantilla y “jubilar” a la gente más mayor y de esta manera lo consigue y a la vez que reduce la plantilla reduce los gastos. El trabajador se asegura el tener asegurados los ingresos y la futura pensión.

Hay que saber diferenciar entre jubilación anticipada (explicada anteriormente) y prejubilación. Aunque en las dos la finalidad sea la jubilación antes de la edad reglamentaria, no tienen nada que ver. La principal diferencia que hay entre ellas es que la primera está gestionada por la Seguridad Social y tiene unos requisitos que hay que cumplir, la segunda no está regida por nadie, sino que es un acuerdo entre empresa y trabajador y son ellos quien tiene que aceptarlo.

### **¿Quiénes pueden acceder a ella?**

Pues como hemos dicho anteriormente, no hay un destinatario fijado. La empresa puede prejubilarse a cualquier trabajador si ambas partes están de acuerdo. No se debe cumplir ningún requisito extraordinario.

### **¿De cuánto es la cuantía?**

La prejubilación se podría asociar como un despido a la hora de sacar la cuantía a percibir. El trabajador percibirá una indemnización por parte de la empresa de lo acordado. Esta viene siendo habitualmente del 70%-80% del salario que venía percibiendo y aparte la empresa pagará por el trabajador la cuota mensual a la Seguridad Social.

## **JUBILACIÓN PARCIAL**

La jubilación parcial es la opción que tiene el trabajador de jubilarse dejando de prestar un porcentaje de su jornada a tiempo completo, pero seguir vinculado a la empresa con un contrato a tiempo parcial y con la obligación de que la empresa contrate a un trabajador en situación de desempleo con un contrato de relevo o indefinido para cubrir el porcentaje de trabajo que deja de hacer el jubilado. Se accede después del cumplimiento de los 60 años y es una buena forma para las empresas de renovar y rejuvenecer la plantilla.

### **¿Quiénes pueden acceder a ella?**

Tiene acceso a este tipo de jubilación los trabajadores de más de 60 años que trabajando por cuenta ajena hayan cotizado en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social y reúnan las condiciones siguientes para acceder.

#### **Sin contrato de relevo:**

En los casos en los que la jubilación parcial no vaya acompañada de un contrato de relevo será requisito obligatorio el tener la edad ordinaria de jubilación aplicable, es decir, los años reales sin la aplicación de ningún coeficiente reductor de la edad de jubilación.

Los trabajadores deberán estar contratados a jornada completa, o en su defecto, a tiempo parcial.

La reducción de la jornada será un mínimo del 25% y con un máximo del 50%, pudiendo llegar hasta el 75% en los casos en los cuales el trabajador que hace el relevo sea contrato a tiempo completo mediante un contrato de duración indefinida.

El trabajador deberá tener un mínimo de 15 años cotizados, de los cuales 2 años deben ser dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.

## **Con contrato de relevo:**

Cuando simultáneamente haya un trabajador con un contrato de relevo se podrá acceder a la jubilación parcial con los siguientes requisitos.

Estar contratados a tiempo completo, o en su defecto, a tiempo parcial siempre y cuando la totalidad de sus jornadas en conjunto sumen en total de días teóricos los de un trabajador a tiempo completo reuniendo en los distintos empleos la antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista.

En este caso, la edad mínima para acceder depende de si eres mutualista, que será de 60 años de edad real o de no serlo se aplicará de forma gradual un coeficiente reductor.

La reducción de jornada será la misma que sin contrato de relevo.

El periodo de cotización efectiva a la Seguridad Social tendrá que ser de 33 años, pudiendo añadirse 1 año de haber completado el servicio militar.

Por otra parte, se deberá tener 6 años de antigüedad en la empresa, siendo estos inmediatamente anterior a la fecha de jubilación parcial.

## **¿Qué es un contrato de relevo?**

"El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos

anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.”

### **¿De cuánto es la cuantía?**

La cuantía a recibir por la prestación de jubilación parcial será la que resulte de aplicar los porcentajes de reducción de jornada correspondientes al importe de la pensión, conforme a los años cotizados que tenga en trabajador cuando ocurra la jubilación.

## **JUBILACIÓN FLEXIBLE**

Se considera situación de jubilación flexible a la q posibilidad que tiene un trabajador ya jubilado para compatibilizar la jubilación con el trabajo mediante un contrato a tiempo parcial. Por lo tanto, este tipo de jubilación permite compatibilizarla con la actividad laboral. El salario que recibe por el trabajo es reducido proporcionalmente con las horas de trabajo.

La jubilación flexible tiene ciertas similitudes con la jubilación parcial pero la principal diferencia radica en que la jubilación parcial se accede antes de finalizar la etapa laboral y en la jubilación flexible lo haces estando activo laboralmente.

Es decir, en la jubilación parcial pasas de activo a pasivo y en la jubilación flexible es, al contrario, estando ya pasivo pasas a ser activo.

### **¿Quiénes pueden acceder a ella?**

A este tipo de jubilación puede acceder cualquier tipo de persona jubilada que quiera volver al mundo laboral a jornada parcial. El trabajador verá reducida su pensión hasta que pase finalmente a inactivo y esta vuelva a su valor inicial.

El pensionista tendrá que tener un contrato con una reducción de jornada que deberá ser entre un 25%-50% a un trabajador a tiempo completo, es decir, como máximo podrá trabajar un 75% de la jornada completa. Se podrá compaginar varios trabajos, pero siempre y cuando entre ellos no superen el total de la jornada, siendo esta del 50%.

Estos contratos no podrán ser por cuenta propia ni para el sector público.

Las cotizaciones efectuadas durante la suspensión parcial de la pensión de jubilación tendrán efectos una vez producido el cese del trabajo. Una vez finalizado el contrato de trabajo se recalculará la pensión con la nueva base reguladora.

Solo es compatible con la jubilación si es a tiempo parcial, nunca podrá ser a tiempo completo.

## **¿De cuánto es la cuantía?**

La cuantía que recibirá el pensionista será la que le tenga por su jubilación ordinaria o, en su caso, por jubilación anticipada con sus coeficientes reductores más lo estipulado en el contrato de trabajo.

La jubilación flexible es compatible con la jubilación anticipada. Puedes haberte jubilado anticipadamente y luego más tarde volver a trabajar.



## **JUBILACIÓN ANTICIPADA POR RAZÓN DEL GRUPO O ACTIVIDAD PROFESIONAL**

En algunos sectores o actividades profesionales consideradas peligrosas o tóxicas es posible adelantar la edad ordinaria de jubilación. Para ello, en estos sectores se debe demostrar que hay un alto nivel de mortalidad y morbilidad.

Esto lo podremos encontrar en los artículos 206.1 del Texto Refundido de la ley General de la Seguridad Social, donde se estipula que el acceso a la pensión de jubilación podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad en aquellos grupos que sean por naturaleza peligrosos, tóxicos e insalubres.

### **¿Quiénes pueden acceder a ella?**

Los sectores que pueden jubilarse con anterioridad a la edad legal establecida son los mineros, personal de vuelo de trabajos aéreos, trabajadores ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, miembros del Cuerpo de la Ertzaintza y policías locales.

Todos y cada uno de ellos pueden, siempre y cuando cumplan los requisitos necesarios en cada caso, adelantar la jubilación por considerar que su trabajo puede ser, por distintos motivos, perjudicial para la salud.

Cada sector tiene sus requisitos y diferente legislación que cumplir para poder anticiparla.

### **¿De cuánto es la cuantía?**

La cuantía dependerá de cada sector y de los coeficientes reductores que se apliquen en cada caso concreto.

## **JUBILACIÓN ORDINARIA**

Finalmente, la jubilación ordinaria es a la que tienen acceso todas las personas que cumplan los requisitos establecidos una vez llegada la edad establecida en España para ello. Ahora mismo en España está establecida en 65 años, pero va subiendo gradualmente y también depende de los años cotizados a la Seguridad Social que tenga el trabajador.

Como explicamos anteriormente, el sujeto puede retrasar su jubilación, compaginarla con el trabajo como es la jubilación parcial o volver a trabajar una vez jubilado con la jubilación flexible.

Existen algunos casos donde las empresas pueden acogerse a una jubilación forzosa.

### **¿Quiénes pueden acceder a ella?**

Todos los trabajadores que hayan cumplido la edad establecida y tenga al menos 15 años cotizados a la Seguridad Social, y de los cuales 2 años deben de ser dentro de los últimos 15 años.

Se debe estar afiliado a la Seguridad Social, pero ya no hace falta estar en alta o alta asimilada al haber superado la edad necesaria.

### **¿De cuánto es la cuantía?**

La cuantía en este caso, es la sacada de la base de cotización a la Seguridad Social durante los últimos 24 años al hecho causante. Esto son 288 meses y de la suma de todas las bases de cotización y posterior división por 336 sale la pensión que recibiremos.

Los dos últimos años se toma la base de cotización exacta, pero el resto se actualizan al índice de precios de consumo actuales.

## **LEGISLACIÓN ANTIGUA Y ACTUAL**

### **JUBILACIÓN ANTICIPADA EN EL REAL DECRETO 1/1994 Y SU REFORMA**

A partir de la reforma incluida en la Ley 27/2011, sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social se implantan los dos nuevos modelos de jubilación anticipada. Estas nuevas modalidades sustituyen, o más bien actualizan, la redacción del artículo 161.1 Bis apartado 2 del Real Decreto 1/1994. En este se sustituye la jubilación anticipada por cese voluntario.

Llegado el Acuerdo Social y Económico de 2 de febrero de 2011 se le aplicarán coeficientes reductores a la cuantía.

De las nuevas modalidades señaladas anteriormente, en la primera se exige: “además de los 33 años de cotización, el haber cumplido 61 años, la inscripción como demandante de empleo al menos seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud y el cese en el trabajo que da lugar a la jubilación que se haya producido a consecuencia de alguna de estas causas: la extinción del contrato de trabajo por causas económicas previstas en el artículo 51 y 52 c) del Estatuto de los trabajadores, o por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, o a consecuencia de un procedimiento concursal o, por último, por sufrir violencia de género”.

La segunda de las modalidades implementadas es la que toma por libre elección el trabajador y que tendrá como requisitos: haber cumplido los 63 años, acreditar un periodo de cotización a la Seguridad Social de 33 años y un importe mínimo de la pensión resultante.

## **JUBILACIÓN ANTICIPADA EN EL REAL DECRETO 8/2015, TEXTO REFUNDIDO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Actualmente, el Real Decreto 1/1994, de 20 de junio, el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con sus correspondientes modificaciones, fue derogada por el Real Decreto 8/2015 el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, ya que el antiguo “agrupa básicamente un sistema de previsión social, con perfeccionamientos en sus mecanismos jurídicos y con algún aditamento de técnicas prestacionales propias de la Asistencia Social”.

En los artículos 205.1 de la Ley General de la Seguridad Social y 1.1 y 2.1 de la Orden de 18 de enero de 1967 podremos encontrar los requisitos necesarios para el cobro de la prestación de jubilación que son:

- Haber cumplido la edad ordinaria para poder optar a la jubilación.
- Acreditar un periodo mínimo de carencia.
- Afiliación y alta o situación asimilada al alta.

# ESTADÍSTICAS

## Problemática actual

La población actual está envejeciendo progresivamente y aumentando la esperanza de vida. Esto hace que cada vez haya más jubilados y, por lo tanto, más pensiones. Hoy en día la jubilación anticipada está siendo muy utilizada y en España la media de edad de jubilación se sitúa en los 64 años.

**Gráfica 1: Comparativa de la población por años.**



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

[TABLAS INE](#)

En este gráfico podemos observar como bien hemos dicho antes, como la población a partir de 65 años aumenta año tras año.

En el año 2000 había 6.862.746 habitantes mayores de 65 años y en el año 2020 como 9.218.381.

Podemos observar cómo en tan solo 20 años hemos pasado a tener más de 2 millones de pensiones más. La población activa no ha crecido en gran medida y, por lo tanto, el sistema actual de pensiones es insostenible. El aumento de la esperanza de vida ha hecho crecer este problema muy rápido.

## **¿EL ACTUAL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL ES SOSTENIBLE A LARGO PLAZO?**

Cuando intentamos explicar la sostenibilidad del sistema español de pensiones nos referimos a si durante los próximos años la variable Ingresos-Gastos va a igualarse y, por lo tanto, a igualdad de ingreso gasto sería rentable.

Para poder cubrir las diferencias que se generan entre la variable Ingresos-Gastos, que pueden ser déficit o superávit, y poder garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones se creó el Fondo de Reserva de la Seguridad Social en el Informe del Pacto de Toledo en el año 1995.

Uno de los principales problemas que vamos a abordar en este tema demográfico. La población está envejeciendo generalmente en todos los sitios y esto hace que el número de pensionistas aumente en comparación al número de gente activa.

## PROBLEMA DEMOGRÁFICO

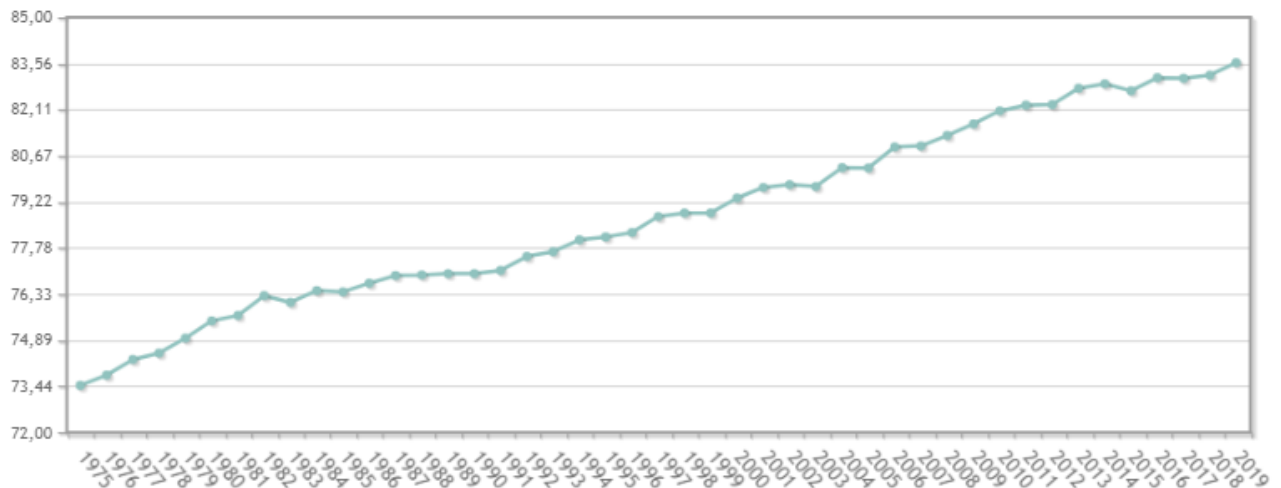
### ESPERANZA DE VIDA ACTUAL

En los países desarrollados se ha ido viendo en los últimos años un crecimiento en el envejecimiento de la población que se debe a muchos factores.

El principal de los factores que han llevado al crecimiento de la esperanza de vida es la evolución de la medicina. Aunque no sea este el momento indicado para decirlo, muchas enfermedades que había antes a causa de la falta de medios se convertían en pandemias y hoy en día con los antibióticos y cuidados sanitarios básicos hacen que esto no sea así. Otra de las causas es la buena alimentación que se tiene hoy en día y la que en el pasado no se tenía acceso por falta de medios suficientes.

España en el año 2020 tenía una esperanza de vida de 83,58 años promedio entre los 80.86 años en los hombres y los 86,22 años de las mujeres. En estos datados sacados por el Instituto Nacional de Estadística en 2018 España era el quinto país con mayor esperanza de vida superado solamente por Japón, China, Liechtenstein y Suiza.

**Gráfica 2: La esperanza de vida.**



**Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).**

En esta gráfica podemos observar la evolución que ha tenido en el último medio siglo la esperanza de vida. Ha pasado de estar en 73 años en el 1975 a los 83 años que se sitúa ahora.

Por lo tanto, hoy en día cuando una persona se jubila a los 65 años cobra la pensión de jubilación durante 10 años más de lo que lo hacía en el pasado.

A principios del siglo pasado y durante este la esperanza de vida era tan baja que pocos llegaban a cobrar la pensión y los que lo hacían era por pocos años. En estos momentos la mayoría de la población recibe la prestación durante años.

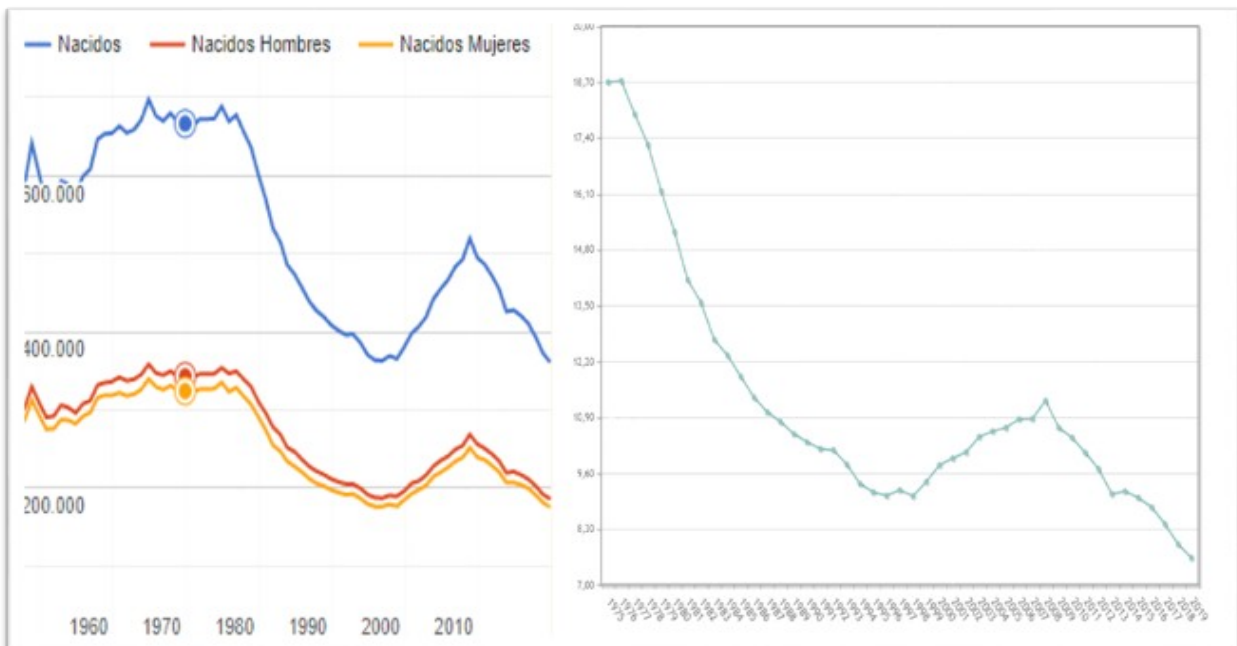
El modelo de pensiones usado actualmente en España fue diseñado en otras circunstancias y hoy por hoy es inviable.

### TASA DE NATALIDAD

Otra de las variables que influye en el sistema de pensiones es la baja tasa de natalidad que tenemos en estos momentos en España.

La tasa de fecundidad, o lo que es lo mismo, el número de hijos que tiene de media una mujer en edad fértil se sitúa en 1,23 en 2019 según el Instituto Nacional de Estadística.

### Gráfico 3: Evolución de la natalidad y tasa bruta de natalidad en España durante el periodo de años que abarca entre 2006 y 2019.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

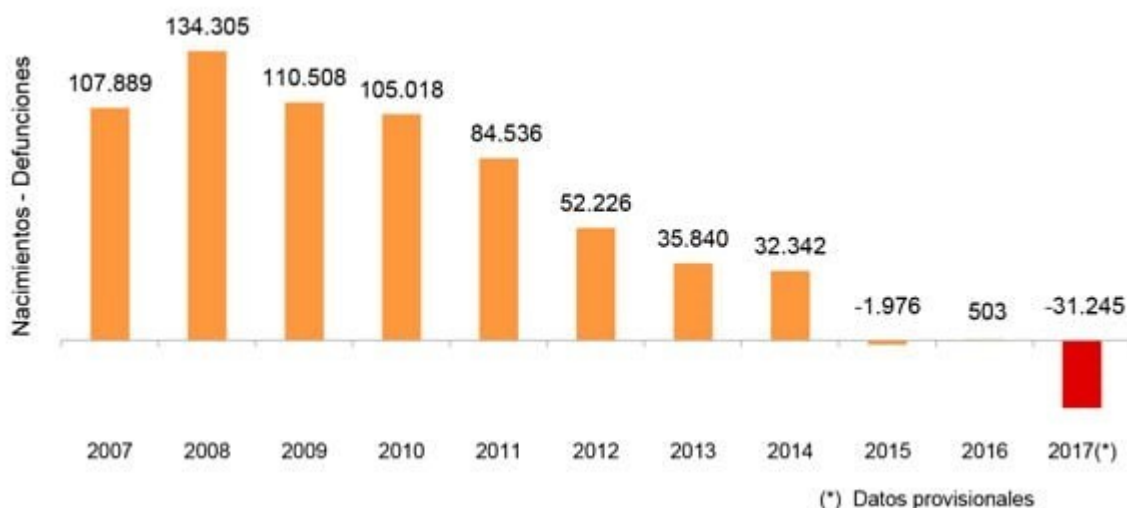


En el gráfico podemos ver como la tasa de natalidad viene disminuyendo desde el año 1980. En la década del 2000 al 2010 se produjo un incremento que fue debido a la época de bonanza económica que se vivía en las casas españolas y a la entrada masiva de inmigrantes en el país.

En la crisis del 2008 donde mucha gente perdió su empleo y las economías ya no eran las mismas se notó una gran disminución de la natalidad que sigue hasta día de hoy en bajada.

Esto es un problema porque al subir la esperanza de vida y bajar notablemente la natalidad, la población española va envejeciendo poco a poco y la población cada vez es más mayor. Actualmente, como vamos a ver seguidamente, hay más defunciones que nacimientos.

#### **Gráfico 4: Crecimiento vegetativo 2007-2017**



**Fuente: Instituto Nacional de Estadística**

Después de ver la tasa de natalidad, la esperanza de vida y la comparación por edad de la población española vamos a ver ahora la problemática que trae el crecimiento vegetativo.

#### **¿Qué es el crecimiento vegetativo?**

El crecimiento vegetativo es la diferencia que hay entre el número de nacimientos y defunciones en un periodo de tiempo exacto.

Como podemos ver en el gráfico anterior después de la subida en 2008, este ha ido reduciéndose notablemente hasta alcanzar por primera vez en 2015 cifras negativas por lo que hubo más

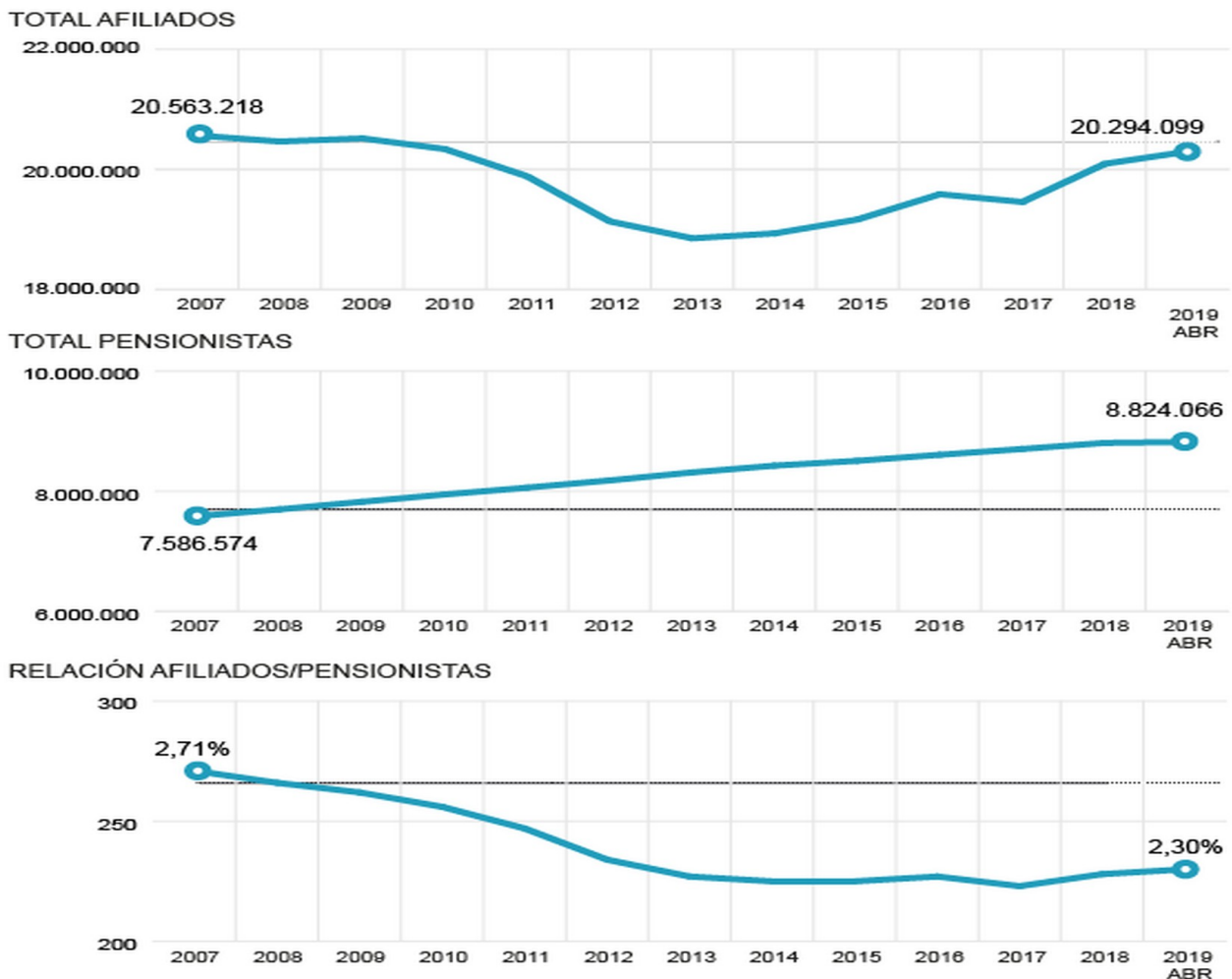
defunciones que nacimientos. Esto es un claro indicativo de lo envejecida que está la población en nuestro país.

## PENSIÓN Y EMPLEO

En España el sistema de pensiones es un sistema de reparto contributivo, es decir, se paga con las cotizaciones a la Seguridad Social que hacen los trabajadores actuales y la de estos la pagarán los trabajadores de la siguiente generación.

El problema de esto viene cuando con las cotizaciones no es suficiente para sufragar todo el gasto en pensiones que hay. Y esto se debe a que como acabamos de ver cada vez hay menos gente activa y más gente jubilada debido a la baja natalidad y al poco empleo que hay.

**Gráfico 5: Relación afiliados/pensionistas**



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

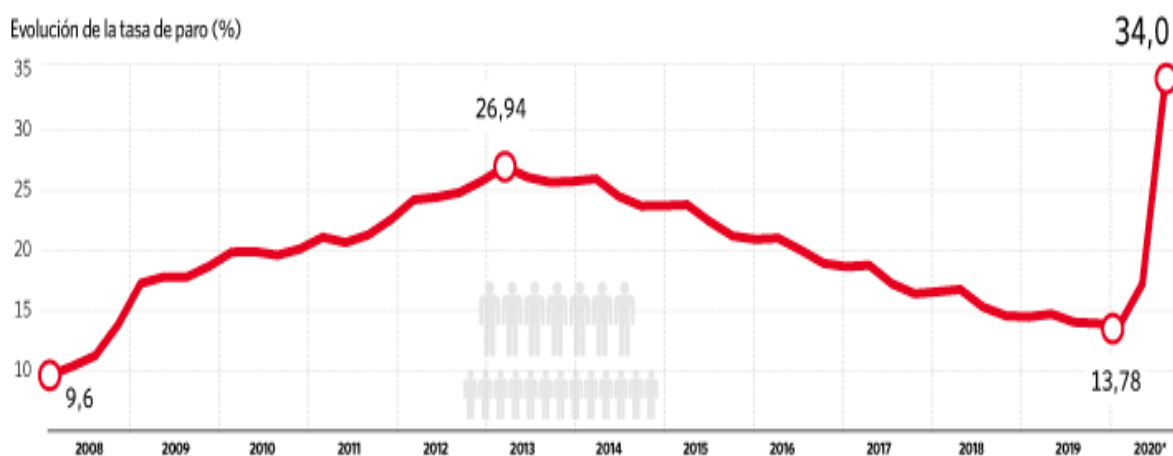
Aquí en este gráfico podemos ver claramente lo que acabamos de indicar. A partir del 2008 y con la llegada de la crisis empezó a descender el número de afiliados bajando a números impensables en el año 2013. Cuando en 2013 tocó fondo hubo una regresión y con la crisis ya superada volvió a subir hasta situarse en abril del 2019 en los 20 millones que estaba antes de la crisis.

Por otra banda, el total de pensionistas solamente ha hecho que crecer desde el año 2007 a 2019 ha aumentado en cerca de 1 millón 300 mil pensionistas.

Mientras que la gente activa bajaba, los pensionistas subían y ha hecho que lleguemos al punto donde estamos en estos momentos. El ratio de afiliados pensionistas ha pasado de 2,71 a 2,30 y es muy probable que siga bajando en los próximos años.

El sustento principal de las pensiones es el trabajo, ya que es de donde se financian y si no hay empleo deja de ser sostenible.

**Gráfico 6: Evolución de la tasa de paro desde el 2008 al 2020.**



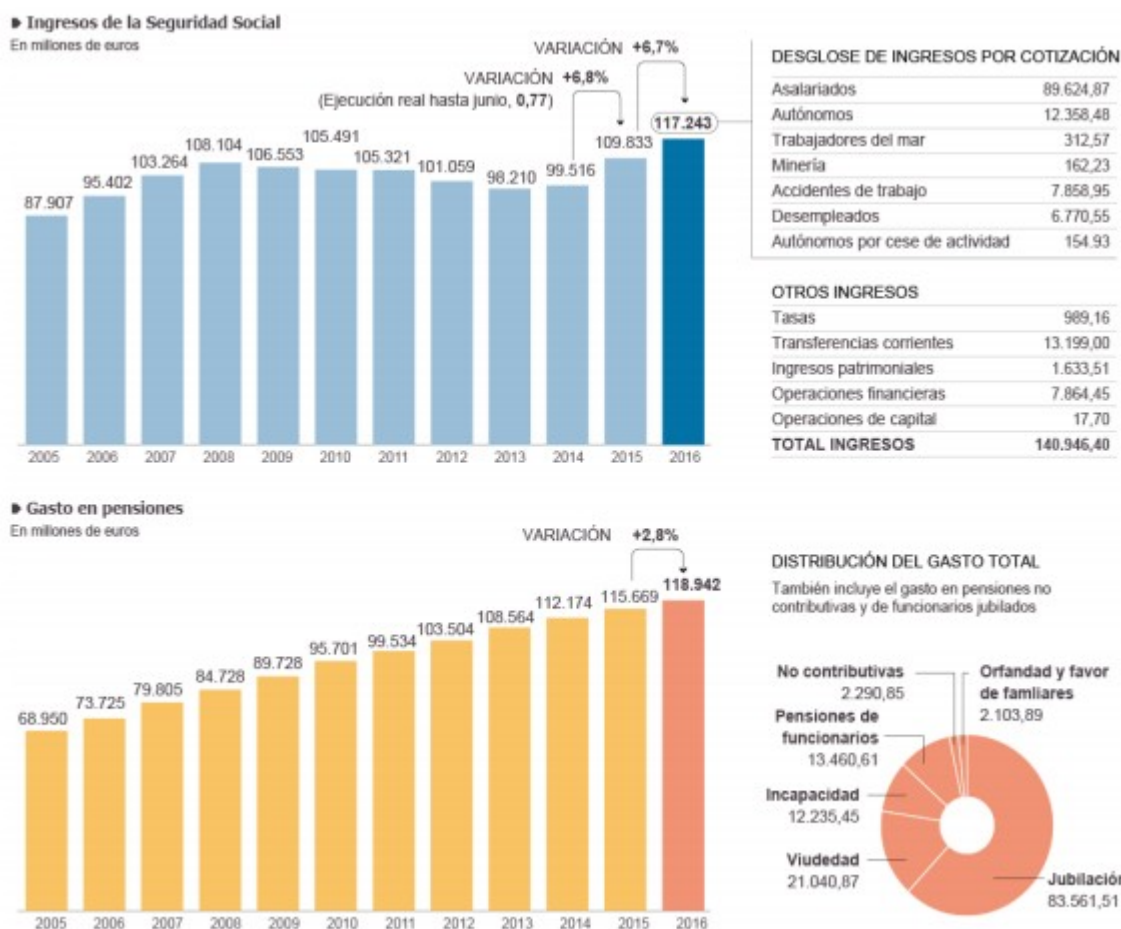
**Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)**

Aquí podemos apreciar cómo ha subido el paro continuamente desde la crisis del 2008. Bajó durante el lustro del 2014 a 2019 cuando España se recuperaba de la crisis, pero en 2019 a causa de la crisis sanitaria que estamos atravesando ahora mismo ha vuelto a subir límites insospechados.

A pesar de que España es un país con un alto índice de paro históricamente, rondábamos el 10% antes de llegar la crisis donde hubo un pico máximo del 26,94% de personas en paro, o lo que es lo mismo, 1 de cada 4 personas estaba sin trabajo.

Los efectos de la baja cotización durante los años de caída del trabajo no tardaron en dejarse ver en los ingresos que recibía la Seguridad Social.

### Gráfico 7: Ingreso/gasto de la Seguridad Social en la década del 2005 al 2016



**Fuente: Ministerio de Hacienda y Seguridad Social.**

En este gráfico podemos ver como los ingresos de la Seguridad Social van en aumento hasta llegada la crisis. A partir de ahí hay un pequeño parón y es a partir del 2012 cuando los ingresos sumados a la alta tasa de paro empiezan a bajar hasta situarse en 2013 igual que en el año 2006. Es en ese momento, como vimos en la gráfica anterior del trabajo, cuando junto con la recuperación y creación de nuevos puestos de trabajo que vuelve a subir y se demuestra que los

ingresos de la Seguridad Social están relacionados directamente con el empleo o número de afiliados.

El gasto en pensiones, debido a lo visto anteriormente, lleva en aumento desde el año 2005 y ha pasado de cerca de 69 millones de euros en 2005 a estar ahora en cerca del doble siendo 119 millones en 2016. Como vamos viendo, cada vez hay más jubilados al tener una población en continuo envejecimiento, por lo tanto, el gasto en pensiones no dejará de subir como veremos a continuación.

**Gráfico 7: Evolución de la cantidad de pensionistas y trabajadores**



**Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)**

En este gráfico de las previsiones del INE contemplamos el problema que vamos a tener en un futuro con el actual sistema de pensiones. En el año 2015 había más de 3 trabajadores para pagar la prestación a cada pensionista y hoy en día el ratio ha bajado a poco más de 2 trabajadores en activo por cada pensionista.

Según los estudios del Instituto Nacional de Estadística esto va a ir en aumento hasta equipararse en el año 2051 donde habrá un trabajador por cada pensionista.

La pérdida de población activa sumada al envejecimiento de la población y, por tanto, aumento de pensionistas nos deja un problema de insostenibilidad del sistema de pensiones actual de España.

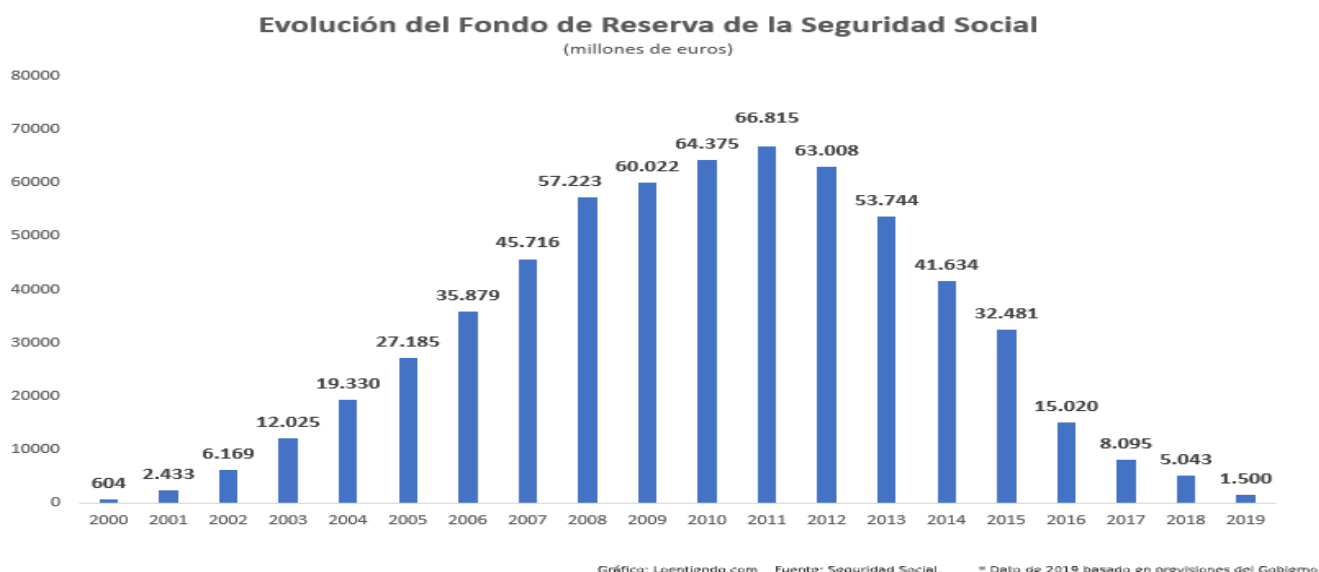
## EL FONDO DE RESERVA DE SEGURIDAD SOCIAL

Una de las recomendaciones que se hicieron en el Pacto de Toledo en el año 1995 fue el crear el fondo de reserva de la Seguridad Social que no es más que un fondo de inversión donde se recauda dinero de diferentes partes y, de esta manera, se asegura el sistema público de pensiones.

Se crea con la finalidad de almacenar en este fondo de reserva el superávit que pueda haber en años de expansión económica de la aportación que se hace a la Seguridad Social para el pago de las pensiones. Es decir, los años que el dinero recaudado para el pago de las pensiones sea superior a las pensiones a pagar, ese excedente almacenarlo en el fondo de reserva para otros años donde pase lo contrario.

“El objetivo del fondo era el de ser utilizado para cuando el sistema entrara en déficit y tener así un margen de maniobra para poder adaptar el sistema de pensiones a la nueva realidad”.

### **Gráfico 8: Evolución fondo de reserva de la Seguridad Social**



**Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social**

Como podemos observar en el gráfico el fondo de reserva aumentó cuantitativamente desde el 2000 en su creación hasta el 2011. Pasó de tener en los comienzos 600 millones a en su punto álgido casi 67 mil millones de euros. A partir de ese momento empezó a bajar muy rápidamente llegando en el año 2019 a los mismos números con los que se empezó hace 20 años. Esta bajada coincide con los años, como podemos ver en el gráfico 7, donde los gastos en Seguridad Social superaban a los ingresos. En estos años como no se podía cubrir el gasto en pensiones se empezó a usar el dinero del fondo de reserva y el dinero bajó considerablemente en 10 años quedándose en los mismos números con los que se inició.

## **MOCHILA AUSTRIACA**

Una vez visto y explicado el modelo español de jubilación, vamos a ver y compararlo con otro modelo europeo como es en este caso el modelo denominado mochila austriaca. Este modelo empezó a implementarse en Austria en el año 2003. Es un sistema de indemnización tanto por despido como por jubilación.

Es un fondo de capitalización donde el empresario va poniendo una parte del salario bruto que genera el empleado. La parte que se destina a este fondo es de un 1.53% del salario bruto del trabajador. Con ese dinero una caja va sacándole plusvalía invirtiéndolo, pero en todo momento pertenece al trabajador y se le garantiza el 100% del capital en caso de despido.

De este modo, el trabajador tiene su futuro dinero en un fondo en el cual en todo momento puedo saber cuánto tiene y utilizarlo si fuera necesario.

El dinero que va acumulando el trabajador en esta mochila no se pierde al cambiar de empresa, sino que la nueva empresa debe seguir aportando la parte bruta del salario hasta llegada la edad de jubilación. De esta manera, la indemnización por despido desaparece y el trabajador puede elegir si usar esta mochila en caso de despido o conservarlo hasta la jubilación.

El dinero acumulado puede sacarse íntegramente una vez jubilado o fraccionado mes a mes.

Se implementó con la idea de aumentar la flexibilidad del mercado laboral y ofrecer una indemnización individual y creciente a los trabajadores en los casos de despido.

Como se ha demostrado en las cifras, tanto de paro como con la baja contratación mediante contratos temporales, el modelo funciona. La tasa de paro que en España como hemos visto antes oscila entre el 16%, mientras que en Austria suele rondar entre el 5% y el 6%. Como hemos dicho anteriormente, los contratos temporales también se han visto reducidos gracias a la medida implantada suponiendo tan solo un 9% de las contrataciones contratos temporales. A diferencia de Austria en España somos uno de los países con mayor tasa de contratos temporales en Europa con un 23%, es decir, 1 de cada 4 contratos tienen fecha fin.

El no tener contratos temporales en la empresa es un aspecto positivo, ya que el trabajador al sentir que es parte de la empresa y no algo temporal se siente más motivado y se va a integrar mejor en la empresa, lo que repercutirá en un mayor rendimiento y productividad.



## VENTAJAS

- Una de las principales ventajas del modelo expuesto anteriormente, es la flexibilización laboral. Las empresas tendrán más facilidades para despedir a los trabajadores, pero los trabajadores tendrán también más facilidad para cambiar de trabajo sin perder antigüedad o beneficios obtenidos con el tiempo. Las empresas ampliarán la plantilla sin miedo a tener que pagar un despido posterior en caso de no encontrar lo esperado en un trabajador. Esto mejorará tanto la calidad como la cantidad de empleo. En definitiva, esto supondrá un apoyo a la movilidad laboral.
- Es una medida que fomenta el empleo. El no tener que pagar gastos de despido las empresas, fomenta que arriesguen en la contratación de trabajadores. En otras circunstancias las empresas barajarían si contratar o no, de esta forma, las empresas van a contratar a un trabajador que finalmente acabará quedándose en la empresa. Esto se puede contrastar con las tasas de paro expuestas anteriormente.
- Favorece a la productividad. Los trabajadores van a sentirse parte de la empresa al no tener una fecha fin de contrato y, por tanto, van a trabajar y producir a su máximo nivel ya que permanecen en la empresa los que mejor realicen sus labores. Indirectamente, esto afectará a la facturación de la empresa subiendo al tener una mayor productividad.
- Reduce la temporalidad. Los contratos que se hagan son todos indefinidos desde el primer momento. No existen los contratos temporales de un par de meses. Esto puede ser un arma de doble filo, ya que desde el día uno puedes ser despedido, pero ahí ya debes ser tú quien trabaje bien para que no sea así.
- Actualmente, en España la indemnización en caso de despido es limitada, aunque dependiendo el tipo de despido son 20 días o 33 días. De esta manera, no hay un límite, sino que tú tienes todo lo que has ido poniendo en esa mochila durante el tiempo que has trabajado. Todo lo que entre en esa mochila es dinero que acabarás recibiendo en un futuro, no se pierde nada. En el peor de los casos, lo recibirá tu familia en caso de fallecimiento.

- Tú puedes decidir cuándo jubilarte. Nadie te impone una edad para tu jubilación, ya que no debes recibir dinero del estado. Recibes el dinero que has ido guardándote tú mismo, por lo tanto, puedes decidir cuándo jubilarte. Nadie va a decidir por ti.
- Esta mochila te permite en caso de no trabajar tener unos ahorros y no depender de nadie. Puedes decidir cuándo tomarte un respiro del trabajo teniendo tus ahorros.

Definitivamente, como hemos visto hay muchos aspectos positivos en este modelo de mochila austriaca. Lo más importante creo que es el fomento de empleo y el no depender de alguien en un futuro para cobrar tu jubilación. A diferencia de España con la mochila austriaca cada persona se paga con su trabajo su propia jubilación, y por este motivo, cada trabajador tratará de ser lo más productivo y eficiente para la empresa. De esta manera, en un futuro podrá tener una buena prestación de jubilación. Esto implantado en España, también ayudaría indirectamente a la economía ya que no se tendría que hacer mes a mes el gran desembolso que suponé el pago de la prestación de jubilación como he explicado anteriormente.

## **DESVENTAJAS**

A pesar de haber visto las ventajas de este modelo podemos decir que, como todo, también tiene sus desventajas:

- La flexibilización laboral también puede ser una desventaja vista desde otro prisma. Las empresas no tienen que pagar despido y esto puede hacer que ajusten sus plantillas en cualquier momento sin ningún tipo de penalización. Despidos a coste cero.
- Aumento de costes para las empresas que son quienes aportan cada mes ese tanto por ciento. De otro modo, sería reducción del salario del trabajador si fuera él quien tuviera que hacer la aportación mensual.
- Puede hacer que las empresas en vez de buscar otras opciones de como subir el rendimiento de un trabajador, opte directamente por el despido. En nuestro mercado laboral el despido es la última salida y aquí puede ser la primera. Esto puede ser algo negativo.

Vistas las ventajas y desventajas a simple vista, podríamos pensar que es el modelo idóneo para cualquier país por ser beneficioso en todos los sentidos, pero puesto a la práctica no resulta tan

eficiente. En Austria es un modelo que ha funcionado y funciona a la perfección llevando la tasa de paro a puntos muy bajos y reduciendo sustancialmente los contratos temporales, pero las pruebas en otros países como Italia o Suecia donde al implementarse han bajado las tasas de paro, pero han tenido consecuencias no previstas como la rentabilidad inferior al modelo austriaco.

**¿En España podría funcionar? ¡Vamos a verlo!**

**¿Funcionaría el modelo austriaco en España?**

Para aplicar este modelo primero que nada se debería decidir qué cantidad del salario bruto del trabajador va para la mochila, siendo en Austria un 1.53%. De este modo, el salario del trabajador ya vería reducido mes a mes para aportar los impuestos correspondientes a la retención para esta futura bolsa. Otro de los problemas aparecería al decidir quien tiene que aportar mes a mes una cantidad de dinero a la bolsa si el trabajador o el empresario.

En caso de ser el trabajador quien deba aportarlo vería significativamente reducido su salario y sería una cuenta de ahorro que tendría impuesta por el estado. Estaría poniendo en una bolsa un dinero que ya es suyo. No tendría mucho sentido.

De otro modo, si es el empresario quien contribuye a esta bolsa vería aumentar sus gastos cuantitativamente y en muchos casos esto supondría el tener que cerrar muchos negocios.

Parece que por ninguna de las dos partes sea beneficioso implementar ahora mismo este modelo.

La única manera que podría ser interesante para ambas partes sería que el dinero fuera a la bolsa desde la Seguridad Social con lo pagado por cada trabajador con las cotizaciones ya que esta no debería pagar ya indemnización en casos de despido.

Muchos de los estudios actuales del modelo austriaco para implementarlo en España dicen no ser beneficioso en caso de despido, ya que se deberían trabajar muchos años para poder obtener más dinero ahora mismo que lo que se obtendría en caso de despido con su indemnización de 20 o 33 días actuales.

En España sobre el 2010 con Zapatero al mando ya se creó una comisión para estudiar la implantación de este modelo en nuestro país. Se llegó a la conclusión que la transición de un modelo a otro era demasiado costosa e inasumible para el sistema español. Solo se podría haber llevado a cabo reduciendo drásticamente las indemnizaciones legales de despido actuales. Sería hacer una transición lenta y segura la mejor opción.

De modo que puesto en números el implementar ahora mismo con el sistema actual la mochila austriaca sería más desfavorable.

## CONCLUSIÓN

Como ha quedado claro después de la visualización del trabajo, la población en nuestro país está en constante envejecimiento y, por lo tanto, cada vez la población tiene mayor edad. El número de jubilados es más alto que hace 20 años y más bajo de lo que será en un futuro si las previsiones no cambian. El aumento de la población mayor de 65 conlleva a un mayor gasto en pensiones ya que nuestra constitución manifiesta que “los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad”.

Esto es un problema para el sistema de pensiones de la Seguridad Social ya que el gasto año a año va aumentando. Como hemos visto la edad de jubilación se va a ir retrasando de los 65 a los 67 años progresivamente hasta el año 2027. En nuestro país la edad media de jubilación ahora mismo se sitúa en los 64,5 años, es decir, que la solución no es retrasarlo.

Como hemos visto existen diferentes tipos de jubilación. La gente que lleva suficientes años cotizados puede elegir desde jubilarse a una edad temprana como los 63 años y no trabajar nunca más, jubilarse parcialmente y seguir trabajando haciendo una jornada inferior a la que hacía y, de esta manera, seguir cotizando para la futura prestación o volver a trabajador con la jubilación flexible una vez ya jubilado.

Después de analizar la situación en España y la legislación tanto actual como antigua, podemos ver que, a pesar del cambio en la edad de jubilación, prácticamente lo demás sigue igual. A pesar de que la población sigue creciendo y envejeciendo constantemente, todo sigue igual.

Hemos podido ver y analizar la situación futura en nuestro país con el envejecimiento que se está produciendo que parece ser peligrosa para la subsistencia de la prestación de jubilación tal y como la conocemos. Siguiendo el ritmo de envejecimiento de la población que hay hoy en día en un futuro será inviable la jubilación de hoy en día debido a que el número de pensionistas y trabajadores se va equiparando año tras año.

La mochila austriaca, después de haberla estudiado, parece ser que sea una buena idea, o por lo menos, diferente y que premia la meritocracia, pero no la solución al problema actual de España. En nuestro país a diferencia de Austria no nos pagamos nuestra propia jubilación, sino que con nuestro trabajo estamos pagando la jubilación de la gente que lo está en ese momento y

confiamos que un futuro otras personas que estén trabajando nos puedan pagar la nuestra. Esto no siempre premia al que más trabaja aunque el sueldo una vez jubilado sea más alto.

El fondo de garantía salarial fue una buena iniciativa en su momento, aunque duró pocos años y ahora con la tasa de paro actual y destinándose el dinero a otros neceseres parece difícil que vuelva a utilizarse como ayuda para las jubilaciones.

Desde mi punto de vista, creo que como hemos podido ver la jubilación que tenemos hoy en día por la falta de liquidez y la tasa de paro, que va en aumento, va a acarrear serios problemas a nuestro país. Habría que pensar algún sistema que revitalizará las pensiones y establecer nuevas medidas para poder seguir con el modelo actual.

La mochila austriaca implantarla ahora mismo en nuestro país pienso que sería algo complejo y que no solucionaría el problema, pero un sistema novedoso donde cada trabajador este trabajando para pagarse su propia jubilación, sí que sería una solución. De esta manera, todos los trabajadores intentarán trabajar para una vez se retiren del mundo del trabajo puedan costearse su jubilación con el esfuerzo que han hecho durante todos los años en activo.

Con la entrada del nuevo ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se esperan nuevas reformas en el modelo de jubilación actual con la revalorización de las pensiones al IPC del año anterior. Otra de las ideas planteadas es el impedimento de la jubilación anticipada. Se va a intentar que la gente no se jubile anticipadamente de forma voluntaria con incentivos dinerarios como son los cheques de hasta 12.000€ que se van a entregar a los trabajadores que retrasen la edad de jubilación.

La idea de estas nuevas medidas planteadas es premiar a quien se jubile más tarde y, de esta manera, que los jubilados no pierdan el poder adquisitivo que tienen en estos momentos. Los coeficientes reductores vistos anteriormente se aumentarán para, como hemos dicho, bajar el número de jubilaciones anticipadas voluntariamente. En caso de aun así querer jubilarte antes de lo establecido también tendrá una penalización en el salario que se cobrará.

En mi opinión, es un tema debatible el retrasar la jubilación. Hay algunos trabajos donde el trabajar 2 años más puede no suponer un gran esfuerzo y otros trabajos, como puede ser el campo en este caso, donde retrasar tu edad de jubilación en un par de años puede ser un problema. Es un trabajo físico, que a diferencia de otros, te exige el tener una fortaleza física que

una vez llegados los 65 y después de una vida dedicada a ello no se tiene. De todas formas, estaremos atentos a lo que dicte Bruselas sobre las ideas presentadas por España para solucionar el tema de las jubilaciones. De no atajar el problema y solucionarlo pronto, en un futuro este tema puede convertirse en un problema una vez llegado el momento de que pueda no haber dinero para pagar las jubilaciones de todos los españoles.

## **BIBLIOGRAFÍA**

*ALZAGA RUIZ, I. (2011): «La jubilación anticipada: Reflexiones a la luz de la última reforma», Revista del Ministerio e inmigración.*

*BENAVIDES VICO, A. (2013): «Jubilación», Desempleo, incapacidad permanente, jubilación y viudedad-orfandad: prestaciones de la Seguridad Social, Lex Nova, Valladolid.*

*BLASCO LAHOZ, J.F. (2014): Las Pensiones por Jubilación, Tirant lo Blanch, Valencia*

*DE CASTRO FERNÁNDEZ, L. F. (2010): «Jubilación anticipada y jubilación forzosa: análisis jurisprudencial», La Seguridad Social en continuo cambio. Un análisis jurisprudencial, Editorial Bomarzo, Barcelona.*

*GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2013): «La jubilación anticipada: valoración y posibles propuestas de reconfiguración de su régimen jurídico», Revista Doctrinal Aranzadi Social, nº 1.*

*LÓPEZ CUMBRE, L. (2003): El sistema de pensiones en España. Conformación, consolidación y adaptabilidad a los cambios, 25 aniversario del Instituto Nacional de Seguridad Social, INSS, Madrid.*

*MONEREO PÉREZ, J.L; MOLINA NAVARRETE, C. y QUESADA SEGURA, R. (2015): «Las prestaciones (III): La protección a la vejez. Protección por jubilación», en AA.VV, Manual de Seguridad Social, 11ª ed, Tecnos, Madrid.*



TOHARIA CORTÉS, J.J. (2007): «La jubilación como hecho social», en AA.VV, Tratado de jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación, 1ª ed. Iustel, Madrid.

## **WEBGRAFÍA**

[Jorge Campmany. Todo sobre la pensión de jubilación en España. Campmany Abogados, 2019](#)

[Ángel Olmedo Jiménez, Crecen los años de vida laboral en plena incertidumbre por el sostenimiento de las pensiones. Blog Garrigues, 2018](#)

[Leire Franco, Jubilación parcial y concentración de la jornada, Blog Garrigues, 2017](#)

[Manuel V. Gómez, La seguridad social propone una reducción entre el 21 y el 28% en las jubilaciones anticipadas voluntarias, El País, 2021](#)

[Instituto Nacional de Estadística](#)

[Seguridad Social](#)

[BBVA: ¿Qué diferencia hay entre jubilación anticipada y prejubilación?, 2020](#)

[VidaCaixa, Jubilación anticipada por enfermedad, ¿Cómo se puede acceder a ella?, 2020](#)

[Aurelio Jiménez, Entendiendo el sistema de pensiones en 3 minutos, Inbestme, 2019](#)

*Alejandro Nieto González, El verdadero problema de la mochila austriaca, 2017*

*Daniel Pérez del Prado, La mochila austriaca: El imperio contraataca, 2021*

## **LEGISLACIÓN UTILIZADA**

*Constitución Española. (BOE-A-1978-31229)*

*Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, sobre reducción de la edad de jubilación de determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero, aprobado por el RD 3255/1983, de 21 de diciembre.*

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

*Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía.*

*Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, sobre anticipación de la edad de jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%.*

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

*Real Decreto 46/2021, de 26 de enero, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2021.*

*Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.*

*Jubilación anticipada en el real decreto 1/1994 y su reforma.*

*Jubilación anticipada en el real decreto 8/2015, texto refundido de la seguridad social*