



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

CURSO ACADÉMICO 2024 / 2025

TÍTULO:

**LA COMPATIBILIDAD DEL TRABAJO CON LA PENSIÓN DE
JUBILACIÓN**

WORK TITLE:

**THE COMPATIBILITY OF WORK WITH RETIREMENT
PENSION**

AUTOR/A

MIRIAM DE PEDRO ORBANEJA

DIRECTOR/A:

MARÍA LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Índice

I- Introducción TFG.....	página nº 2
1.1- Abstract.....	página nº2
II- Interés de la medida.....	página nº3
2.1 - Realidad.....	página nº7
2.2 - Panorama actual.....	página nº8
III- Factores de las pensiones.....	página nº10
3.1- Índice de Revalorización de las pensiones.....	página nº12
3.2- Otras medidas.....	página nº14
IV- Planes y fondos de pensiones.....	página nº15
V- Elección de la pensión.....	página nº19
5.1- Sistema de pensiones ideal.....	página nº22
5.2- La compatibilidad del trabajo con la pensión.....	página nº23
5.2.1- Jubilación activa.....	página nº25
5.2.2- Jubilación parcial.....	página nº28
5.2.3- Jubilación flexible.....	página nº30
5.2.4- Jubilación reversible.....	página nº32
5.3- Jubilación demorada.....	página nº33
5.4- Jubilación forzosa.....	página nº35
5.5- Derecho comparado.....	página nº36
VI- Régimen autónomos.....	página nº39
VII- Régimen funcionarios públicos.....	página nº41
VIII-Conclusiones.....	página nº43
Bibliografía.....	página nº45

I- Introducción TFG

Desde hace tiempo preocupa el futuro de la Seguridad Social, se manifiesta en personas que están cercanas a la edad de jubilación ordinaria; puesto que hemos visto como ha ido incrementando y también hay dudas sobre la futura cuantía que van a percibir si va a ser suficiente para su ritmo de vida, pero no sólo es un factor de preocupación para personas de edad avanzada sino que entre los jóvenes se percibe un temor y una sensación de desconfianza hacia el sistema de pensiones ya que vemos como cada vez la natalidad desciende más en nuestro país, los extranjeros contribuyen al sistema durante el tiempo en el que están en nuestro país a través del trabajo; pero después generan un derecho a una pensión de jubilación que la mayoría opta por adquirirla y regresar a su país para disfrutarla con sus familiares, el factor de sustitución de las pensiones ya que las pensiones que se causan en la actualidad son de mayor cuantía que las que dejan de pagarse, el acercamiento del “*baby- boom*”¹ a la edad de jubilación...

Por eso la legislación tiene que adaptarse a la realidad, la esperanza de vida ha aumentado y hay personas que se encuentran en condiciones óptimas para seguir trabajando, pero realizan su actividad en empresas en las que se firman convenios de retirada forzosa justificados por razones de “*renovación, reajuste o sustitución de la plantilla*”².

1.1- Abstract

The future of Social Security has been a source of concern for some time. This is especially true for people approaching ordinary retirement age. We've seen it increase, and there are also doubts about the future amount they will receive, whether it will be sufficient for their lifestyle. This isn't just a source of concern for older people, but among young people, there's also a sense of fear and distrust toward the pension system, as we see the birth rate declining in our country. Foreigners contribute to the system during their

¹ *Babby boom o boomers*: aumento significativo en la tasa de natalidad que ocurrió en muchos países, especialmente después de la Segunda Guerra Mundial entre 1957 a 1977.

² Renovación: es el cambio de la plantilla de trabajadores.

Reajuste: es reducir el número de trabajadores.

Sustitución: es el cambio de un trabajador por otro.

time in our country through work. But they then generate a right to a retirement pension, which most choose to acquire and return to their country to enjoy with their families; the pension replacement factor, since the pensions currently accrued are higher than those that are no longer paid; the approach of the *"baby boom"* to retirement age...

Therefore, legislation must adapt to reality: life expectancy has increased, and there are people who are in optimal condition to continue working, but carry out their activity in companies where forced retirement agreements are signed, justified by reasons of *"renewal, readjustment, or replacement of the workforce."*

II- Interés de la medida

Puede haber personas que no les interese seguir trabajando más allá de la edad ordinaria de jubilación (67 años aproximadamente en 2027), pero aquellos a los que sí les interese tendrán una recompensa por ese esfuerzo adicional. En la medida de promover la jubilación activa, apuesta Cavas porque se permita al pensionista por el contrario *"percibir el 100 por 100 de la pensión causada, aplicando como contraprestación las reglas ordinarias de cotización al trabajo realizado durante esa situación de compatibilidad, pero sin la generación de nuevos derechos pensionísticos (utilizando la terminología italiana), pero con la posibilidad de mejorar la base reguladora de la pensión de jubilación cuando se cese en la actividad"*.³ Aunque como Recuerda Selma la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo en ningún caso, pueden confundirse con los conceptos de *"revalorización"* y *"recálculo"* de la pensión; pues mientras la revalorización atiende al mandato legal del art.58 LGSS, el recálculo de la pensión se produce como consecuencia de los nuevos años cotizados que se acreditan durante la compatibilidad de pensión y trabajo.⁴ No hay que olvidarse de que es un derecho y no una obligación, por lo que aquellas personas que decidan ejercitarlo podrán en cuanto alcancen la edad legal de jubilación retirarse voluntariamente. La finalidad es alargar la vida laboral y compensar a aquellos que colaboran con la medida, *sensu contrario* sancionar a aquellos que se jubilan anticipadamente o lleven a cabo

³ Cavas Martínez, F., *"Requisitos de acceso a la pensión de jubilación activa"*. Comentario a la STS, Social de 30 de mayo de 2017, rec. 2268/2015, Revista de Derecho de la Seguridad Social, núm. 13, 2017, p.185.

⁴ Selma Penalva, A. *"Posibilidades de compatibilizar pensión de jubilación con el trabajo"*. Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm.2, 2013, BIB 2013/931.

prejubilaciones⁵, con el objetivo de que la edad de jubilación legal se corresponda con la edad de jubilación real. Aunque no es del todo negativa esta idea, ya que si se promueven más jubilaciones anticipadas al haber menos años cotizados implica una reducción del importe de las futuras pensiones que estos pensionistas percibirán.

Para ello las empresas tienen que colaborar, estableciendo mercados laborales integradores para personas con edad avanzada. No hay que olvidarse de la mayor vulnerabilidad que sufre este colectivo, por lo que los puestos de trabajo tendrán que adaptarse a sus circunstancias garantizando descansos mayores y el vigilancia continuo en el cumplimiento de las medidas de seguridad, con el fin de evitar o reducir la siniestralidad laboral⁶ tan incidente en nuestro país y que se agrava con el incremento de la edad, hay que tener en cuenta que el colectivo de personas mayores son los más vulnerables; por ejemplo en oficios de construcción a veces por exceso de confianza se elude la utilización de los elementos de seguridad que se proporcionan, junto con ello las enfermedades profesionales que son más evidentes y perceptibles en trabajadores que llevan trabajando varios años en el mismo sector; por ejemplo la exposición a sustancias químicas en trabajos del sector de la construcción es frecuente la enfermedad de la silicosis (resulta de la exposición prolongada a cantidades de polvo de sílice y su inhalación).

Para las empresas es una ventaja el tener a personas con conocimiento en la actividad porque pueden transmitir esos conocimientos a los nuevos empleados y se ahorrarían el coste de formación, ello mejora la productividad y evita el absentismo laboral⁷. Una empresa con una plantilla variada hace que la producción de sus bienes o la prestación de sus servicios se vea enriquecida ya que están en contacto jóvenes y personal con experiencia en el sector, lo que proporciona que puedan conocer mejor los cambios en la sociedad y así adaptar sus productos a las necesidades del mercado en cada momento. Sin embargo, no todos perciben la experiencia como un valor y prefieren contratar a jóvenes

⁵ Acuerdo voluntario entre una empresa y un trabajador para extinguir el contrato laboral antes de la edad legal de jubilación, mediante una compensación económica de la empresa y el mantenimiento de la cotización a la SS.

⁶ Según datos del INSS (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) entre mayo de 2024 y abril de 2025 ha habido un total de 643 accidentes mortales en accidentes de trabajo. La variación se calcula respecto al periodo de 12 meses inmediatamente anterior (mayo 2023 - abril 2024).

⁷ Toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes anexos al mismo.

para así ahorrarse los gastos de antigüedad y demás derechos que se adquieren con el tiempo.

La legislación tiene que premiar al mayor que quiere seguir trabajando, carecería de sentido seguir trabajando si se va a tener un nivel de ingresos similar al anterior a la jubilación. Por la otra parte, penalizar a las jubilaciones anticipadas voluntarias es evidente que a muchas empresas no les interesa seguir manteniendo a trabajadores con más edad y tener que buscar puestos de trabajo adaptados, en ocasiones el empleador a través de medidas como el despido colectivo realiza un reajuste de su plantilla y en aquellos casos en los que se vean involucrados trabajadores mayores de 65 años van a acudir a la jubilación anticipada voluntaria porque con esa edad es muy difícil volver a acceder al mercado laboral, sufriendo una reducción relevante en el porcentaje de la pensión que les correspondería. Por ello se debería de establecer una especie de responsabilidad solidaria de las empresas que hubieran hecho posible la percepción por la persona trabajadora de una pensión de jubilación indebida, no facilitando el ajuste a su plantilla cuando se solicita un puesto ajustado a sus necesidades o una reducción de la jornada cuando esa persona alcanza la edad de jubilación, pero le interesa seguir en ese empleo (jubilación flexible puede mejorar la cuantía de la pensión, una vez producido el cese del trabajo y obtenido el derecho a la pensión de jubilación)⁸.

En estos casos se abordan dos temas relevantes desde la perspectiva del derecho del trabajo, en primer lugar la discriminación por edad y la correspondiente indemnización por despido improcedente, lo que conllevaría a considerar el despido como nulo y consecuentemente habría que volver a incorporar a ese trabajador a su puesto de trabajo, pero en esta ocasión estableciéndose la adaptación necesaria para que pueda compensar su derecho a la jubilación con su libre elección de continuar trabajando. En segundo lugar, en caso de que se opte por no regresar al puesto de trabajo la indemnización que se obtenga tiene que ser de mayor cuantía, aunque en la práctica se suele llegar a acuerdos

⁸ Art.213.1 LGSS: “1. El disfrute de la pensión de jubilación será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

No obstante, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan.”

y convenios especiales para aquellos trabajadores mayores, la clave está en que las medidas que se adopten sean objetivas, razonadas y proporcionadas. Necesitamos una normativa que fomente la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, no que la establezca como una posible excepcionalidad (como ocurre en la actualidad). Permitir que las personas jubiladas puedan seguir trabajando es una medida que promueve la jubilación activa⁹, haciendo que las personas mayores se sigan sintiendo integradas en el sistema y contribuyendo a la sostenibilidad del mismo.

“La sociedad impone a la inmensa mayoría de los ancianos un nivel de vida tan miserable que la expresión “viejo y pobre” constituye casi un pleonismo; a la inversa, la mayoría de los indigentes son viejos. Los ocios no abren al jubilado posibilidades nuevas; en el momento en que el individuo se encuentra por fin liberado de coacciones, se le quitan los medios de utilizar su libertad. Está condenado a vegetar en la soledad y el aburrimiento, es un puro desecho. Que durante los quince o veinte últimos años de su vida un hombre no sea más que un desecho es prueba del fracaso de nuestra civilización”.

SIMONE DE BEAUVOIR

Nos encontramos ante una sociedad materialista que no reconoce el valor de la persona que llegando a cierta edad ha conseguido formarse en un determinado empleo y puede seguir contribuyendo de diferentes maneras, pero para ello es necesario que se reconozca su mérito. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestima el recurso de suplicación contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 42 de Madrid, confirmando la nulidad del despido.

En algunos casos, se han permitido cláusulas de jubilación forzosa siempre y cuando se justifique como medidas a favor de las políticas de empleo y no como una amortización de los puestos de trabajo. Este tipo de decisiones podrían considerarse como un incentivo al cobro de las pensiones más que a la continuidad en el mercado de trabajo. De hecho, en febrero de 2012, la reforma laboral impulsada por el gobierno de Mariano Rajoy modificó la DA 10 del ET para declarar “*nulas y sin efecto*” las cláusulas convencionales que contemplasen la jubilación forzosa de las personas trabajadoras al cumplir la edad

⁹ Permite a los trabajadores compatibilizar el cobro de una parte de su pensión de jubilación con el ejercicio de una actividad laboral, ya sea por cuenta propia o ajena. Esta medida busca fomentar el “*envejecimiento activo*” y prolongar la vida laboral de los trabajadores.

ordinaria de jubilación. Sin embargo, el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito por los agentes sociales el 5 de julio de 2018, demandó el retorno a la situación anterior, que la negociación colectiva volviera a tener potestad para establecer cláusulas de jubilación forzosa como políticas de empleo y relevo generacional, sobre todo con miras a la reducción del desempleo.

2.1- Realidad

En la práctica se jubilan antes las personas con pensiones más altas, puesto que la pérdida de ciertos ingresos no va a modificar su nivel de vida. En cambio, habrá personas que necesiten esperar obligatoriamente hasta cumplir los requisitos que establece la Seguridad Social (jubilación de pobres), puede que estas personas hagan un esfuerzo mucho mayor para ello; por lo que no hay que olvidar la función protectora de la Seguridad Social destinada a cubrir determinadas contingencias que se producen ante una situación de necesidad. En cuanto a los movimientos migratorios, los inmigrantes que llegan a nuestro país cubren los puestos de trabajo que nadie desea realizar, durante ese tiempo generan un derecho a una pensión que hay que abonar. Por otro lado, nosotros hemos sido un país emigrante por lo que habrá personas que tengan derecho a dos pensiones de jubilación, se trata de homogeneizar las pensiones dentro del entorno de la UE. Actualmente, los trabajadores que emigran son personal altamente cualificado que tiene la posibilidad de negociar sus condiciones laborales (jubilación de los ricos).

Está demostrado que se jubilan también más hombres que mujeres, dado que ellas interrumpen su vida laboral en ciertos períodos debido a maternidad o circunstancias familiares. Es evidente la brecha de género laboral¹⁰, tanto en la segregación horizontal (entre iguales, es decir, compañeros con la misma cualificación o en el mismo puesto de trabajo) como vertical (entre superiores y empleados) debido a la dificultad que existe entre la conciliación de la vida personal y laboral que siempre acaba asumiendo la mujer aceptando puestos de trabajo que conllevan a contratos laborales parciales para poder atender a las necesidades familiares, lo que tiene una clara repercusión en su cotización (menor tiempo) y consecuentemente en la futura pensión que percibirá. La incorporación al mercado laboral se ha retrasado, las carreras académicas son más largas y sí se producen

¹⁰ En las pensiones podría definirse como la desigualdad existente entre la retribución media, antes de impuestos, percibida por las mujeres y por los hombres.

jubilaciones anticipadas los períodos de cotización se verán también reducidos por lo que sería necesaria una adaptación de las cotizaciones a la nueva realidad laboral. Por ello se ha activado un proceso de convergencia de la cuantía de las pensiones de las mujeres respecto a los hombres, con el principal objetivo de la eliminación de la brecha de género y evitar que las mujeres sean penalizadas por ausencias laborales relacionadas con el cuidado de hijos o familiares. Y no menos importante, no hay que olvidar que en muchos casos la mujer no puede solicitar una pensión no contributiva porque su esposo está percibiendo una contributiva, y entonces no se entiende cumplido el requisito de carecer de ingresos suficientes; pero hay que tener en cuenta que la pensión la percibe el marido y no ella por lo que debería tener derecho a una pensión mínima para su subsistencia e independencia. Existen muchos requisitos legales que, a la hora de solicitar una prestación a la Seguridad Social, deberían de considerarse de forma subjetiva ya que cada situación es diferente y no se puede generalizar. Aunque es verdad que el importe de la pensión es un bien ganancial a pesar de que es de titularidad individual, pero es más práctico reconocer un mínimo a cada uno ya que la división o reparto total sólo se llevaría a cabo en caso de separación o divorcio. Además, el importe de la pensión es superior si se reconoce un mínimo a cada uno (no contributiva 564,70€ y contributiva 874,40€), en caso contrario sería el reconocimiento de una pensión contributiva del marido y el complemento de cónyuge a cargo que corresponda que serían aproximadamente 200€ más.¹¹

Un ejemplo donde se pone de manifiesto tal actuación, la encontramos en la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 576/2022, de 23 de junio, cuando declara cotizados de forma ficticia una serie de períodos de tiempo, los que resultaban necesarios a una mujer para generar el derecho al subsidio por desempleo para mayores de 55 años algo que parece extralimitar el tenor literal del art.235 TRLGSS, que no autoriza que las cotizaciones ficticias sirvan para generar desempleo. La norma pretende proteger a las mujeres trabajadoras reconociendo un tiempo ficticio de cotización por cada parto, lo que puede facilitar el acceso a ciertas prestaciones del sistema de Seguridad Social como son la jubilación, la incapacidad permanente y el subsidio por desempleo para mayores de 52 años.

¹¹ Pensión con cónyuge a cargo 1 033,30€
Pensión sin cónyuge a cargo 825,20€

Por otro lado, no hay que olvidar que la riqueza de un país se refleja en su nivel de vida y en la calidad de sus pensiones por supuesto. En cuanto al Índice de Desarrollo Humano o IDH que elabora Naciones Unidas para medir el progreso de un país y que en definitiva nos muestra el nivel de vida de sus habitantes, indica que los españoles tienen una buena calidad de vida gracias a su sistema de seguridad social que consta de un modelo contributivo que se genera derecho a una pensión en proporción a los años cotizados (lógica de restitución) y por otro lado el asistencial para aquellas personas que no llegan a los requisitos establecidos para este tipo de pensiones que puedan disfrutar de ayudas asistenciales que ofrece el Estado (lógica compensadora). Hay diferencias entre las cuantías de cada sistema ya que se intenta premiar a las personas que han realizado cotizaciones al sistema con una pensión mayor para así incentivar a los jóvenes a que coticen, pero por otro lado las no contributivas tienen que asegurar un mínimo nivel de subsistencia.

Las ayudas son pagadas por todo aquel que contribuya mediante impuestos a la sociedad, ya sea de forma directa o indirecta. Teniendo esto en cuenta, la recepción de muchas de las ayudas requiere una afiliación a la seguridad social o una identificación de una situación de pobreza suficiente como para reconocer que esa persona está en situación de necesidad o de exclusión social evidente. Por otra parte, la inmigración favorece en el caso de España al pago de las jubilaciones ya que la mayoría de la gente que llega a nuestro país ya están en edad de trabajar, por lo que el Estado no se debe de hacer cargo de su formación, aportando directamente al Estado del Bienestar sin haber generado gastos previos. Es cierto que aquellos que están en situación irregular no cotizan porque trabajan “en negro” economía sumergida, no obstante, tampoco disfrutaban de la misma protección social.

Finalmente, un régimen de compatibilidad absoluto puede dificultar el acceso a personas jóvenes al mercado laboral, provocando largas dificultades a largo plazo en relación con el relevo generacional. No hay que olvidarse de los jóvenes que buscan estabilidad laboral para poder desarrollarse como personas y formar una familia, si dificultamos su acceso al mercado laboral estamos dificultando el desarrollo de la natalidad, la posibilidad de que los jóvenes se independicen que ya es bastante complicada debido a los problemas de vivienda que hay en nuestro país, alquileres elevados y dificultades de acceso a una vivienda digna...

2.2- Panorama actual

Por mucho que haya un mayor número de trabajadores cotizando al sistema de la Seguridad Social en activo, no es ni mucho menos suficiente para cubrir el importe de las pensiones contributivas mensuales. Hay que tener en cuenta el aumento de la esperanza de vida y el descenso de la natalidad, estos factores son absolutamente determinantes en nuestro estado ya que se basa en un modelo de reparto donde son los trabajadores en activo los que sustentan el pago de las pensiones de los actuales pensionistas y así sucesivamente de acuerdo con el principio de solidaridad intergeneracional.

Desde la crisis del 2008 se ha experimentado una caída en el sistema, al que ha continuado la pandemia de la Covid-19 supuso una caída en el empleo, la disminución en la creación de empresas y el incremento del desempleo, como por todas las ayudas que se regularon con el objetivo de pervivencia y del mantenimiento del empleo. A través de los sucesivos Reales Decretos Leyes que se fueron publicando a partir del 8/2020 de 17 de marzo se establecían inicialmente medidas extraordinarias para la protección del empleo y ayudas al tejido empresarial. El impacto económico más elevado correspondió a las medidas de suspensión de contratos por causas ETOP (Económica, Técnicas, Productivas y Organizativas). Junto con sus múltiples efectos hay que añadir la actual escasez de materias primas y el importante desabastecimiento que impactará en la mayoría de las actividades económica con sus importantes consecuencias, la invasión de Ucrania por Rusia y la derivada crisis energética sin precedentes, el cambio climático que provoca continuas catástrofes naturales como la DANA o los actuales incendios, necesitamos estar preparados para hacer frente a cualquier incidencia que se nos pueda plantear. Además, no es menos importante los cambios en las estructuras productivas basados en el proceso de digitalización, la inteligencia artificial y la robótica, el nuevo papel del trabajo autónomo, es necesario que nos adaptemos a los nuevos modelos de trabajo...

Solución el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia del Plan NextGenerationUE¹², tal y como se establece en la propuesta de la Comisión su objetivo es promover la cohesión económica, social y territorial de la UE, fortalecer la resiliencia y capacidad de ajuste de los estados miembros, mitigar el impacto socioeconómico de la crisis y apoyar las

¹² Dentro del componente 30 de dicho Plan, se contempla un conjunto de reformas al sistema de pensiones a las que básicamente responde esta nueva normativa legal.

transiciones ecológica y digital. Todo ello con el fin de restaurar el potencial de las economías, fomentar la creación de empleo tras la Covid-19 y promover el crecimiento sostenible.

III- Factores de las pensiones

Detrás de las cotizaciones sociales están implicados un conjunto de factores que afectan al equilibrio financiero del sistema de reparto que permiten la sostenibilidad de las pensiones contributivas, estos factores entre otros son:

- Factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social: se producirá una revisión cada 5 años, la próxima será en 2027 (DA quincuagésima novena Ley 27/2011). En la práctica nunca llegó a aplicarse, sino que fue sustituido por el mecanismo de equidad intergeneracional. En la teoría, suponía la revisión a la baja de la cuantía inicial de la pensión para compensar los efectos sobre las cuentas del aumento de la esperanza media de vida con la edad legal de jubilación.
- Factor de equidad intergeneracional: las generaciones de trabajadores que se encuentran en activo tienen que sustentar las pensiones de los actuales pensionistas y así sucesivamente, relacionado a su vez con el principio de solidaridad es evidente que aquellas personas más longevas que han estado trabajando durante todo su ciclo laboral tengan al final de su carrera profesional un derecho al descanso que han generado.
- Factor de revalorización anual: las pensiones tienen que ajustarse al nivel de vida que como vemos cada vez se incrementa más debido a la inflación.

Estos factores guardan relación con los principios de nuestro sistema de Seguridad social que se basa en la universalidad (para todos), la unidad (un sistema común), solidaridad (se nutre de aportaciones de los trabajadores que mediante sus cotizaciones generan un derecho a una futura prestación), igualdad (no hay privilegios de unos frente a otros, sino diferencias en cuanto al período de cotización de cada uno) y suficiencia (el sistema tiene que ofrecer pensiones que garanticen un mínimo nivel de calidad de vida que no existan diferencias entre el salario original y la futura prestación que corresponda).

3.1- Índice de revalorización de las pensiones

Para garantizar la suficiencia económica como establece el artículo 50 de la Constitución española es necesario que los poderes públicos revisen anualmente los mínimos de las pensiones de acuerdo con el IPC¹³ para evitar que las prestaciones queden desajustadas debido a la continua inflación, consiste en un ajuste anual de todas las pensiones. La revalorización o recuperación del valor perdido de las pensiones se regula en el artículo 48 del TRLGSS¹⁴ para las de carácter contributivo y el artículo 52 para las de la modalidad no contributiva, sigue estableciendo que serán actualizadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE), al menos en el mismo porcentaje que dicha ley contemple como incremento general de pensiones de la Seguridad Social. La inclusión en la LPGE indica que no es suficiente con la financiación a través de las cotizaciones, sino que es necesario recurrir a los impuestos, lo que nos indica plantearnos el modelo actual de las pensiones. Para ello algunas de las medidas a adoptar consisten en:

- Separación de las fuentes de financiación de la Seguridad Social

En relación con el principio de responsabilidad pública en la dirección y gestión del sistema, la administración tiene que garantizar que el dinero recaudado por las cotizaciones se dedique única y exclusivamente a los gastos que ocasionan las prestaciones sociales derivadas del trabajo. En cambio, las pensiones no contributivas se financian a través de aportaciones del Presupuesto del Estado al de la Seguridad Social, por lo que las cotizaciones insuficientes que realizan sirven para el pago de las contributivas de otros sujetos. En mi opinión, cuando se perciba una pensión no contributiva si se han realizado cotizaciones, aunque no se alcance el tiempo acumulado de 15 años para que se considere pensión contributiva cuantos más años se coticen debería de aportarse una cuantía mayor y no el mínimo ya que cada situación es diferente.

- Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones

Garantía de que la cuantía de la pensión es suficiente para la vida de esa persona que ha dejado de trabajar, la finalidad es que no se produzcan diferencias entre el salario que

¹³ Índice de Precios al Consumidor: es un indicador en el que se valoran los precios de bienes y servicios.

¹⁴ 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.

percibía y la futura pensión que le corresponde, es decir, que haya una correlación entre lo que se aporta y lo que se recibe.

No hay que olvidar que durante el tiempo se han intentado promover tres niveles de financiación uno individual el correspondiente a las aportaciones obligatorias que realiza a través de las cotizaciones el trabajador (nivel de cotizaciones básico obligatorio), el segundo consistiría a nivel empresarial hay empresas que voluntariamente para sus trabajadores ofrecen un plan de pensiones lo que supone un complemento adicional (nivel de pensiones colectivas) y, por último, los planes de pensiones privados que cada individuo puede contratar por su cuenta y que son también otra fuente de financiación (nivel de pensiones adicionales individuales). Estos últimos han tenido gran importancia en épocas de crisis en las que se especula que el estado va a dejar de pagar las pensiones, pero no es así los planes de pensiones pueden constituir un complemento adicional y voluntario; pero no una sustitución de la pensión pública que iría en contra de los principios constitucionales como así establece el artículo 50 de nuestra Carta Magna.

Los salarios afectan a los costes de producción, de hecho, son la parte más significativa del gasto en la mayoría de las empresas. El incremento de las pensiones no incide sobre la competitividad empresarial del tejido productivo, pero sí sobre el crecimiento del consumo en unos momentos en los que la economía se ha debilitado. Quizá en vez de subir el SMI lo que hay que promover es un aumento de cotizaciones entre empresas y trabajadores para así poder sostener el nivel de las contribuciones de los futuros pensionistas. La justificación sería el mantenimiento de la Seguridad Social, es una medida más efectiva que por ejemplo la reducción de la jornada laboral que conllevaría a mayor tiempo para el consumo.

- Alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación¹⁵

A pesar de las posibilidades legales de retraso de la jubilación, y a pesar del incremento progresivo de la edad de jubilación hasta los 67 años por la Ley 23/2013 de 23 de diciembre, los estudios muestran que en España la edad media de jubilación siempre ha estado por debajo de la edad ordinaria de jubilación prevista legalmente¹⁶.

¹⁵ Recomendación 12 del Pacto de Toledo.

¹⁶ Estudios de la OCDE Pensions at Glance 2021.

- Adecuación de las nuevas carreras profesionales del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de jubilación

Se contempla la posibilidad de los años a integrar en la base reguladora en las trayectorias profesionales más largas, junto con el procedimiento existente para la integración de las lagunas. La finalidad es reforzar la progresividad y el carácter contributivo del sistema haciendo que la pensión de jubilación refleje en mayor medida la vida laboral del trabajador.

Además, se ha establecido como idea en el acuerdo del Pacto de Toledo¹⁷ que los trabajadores a través de plataformas pasen a ser trabajadores por cuenta ajena en vez de propia y que los robots¹⁸ que se utilizan en las empresas paguen una cotización al sistema como compensación de los puestos de empleo que sustituyen.

- Sustitución del factor de sostenibilidad por un mecanismo de equidad intergeneracional¹⁹

Creado por la disposición adicional cuarta de la Ley 21/2021 de 28 de diciembre y regulado por el artículo 127 bis Ley General de la Seguridad Social, persigue *“preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social en el largo plazo”*.

En realidad, no se trata de una sustitución ya que ambos inciden sobre esferas diferentes, lo que se reclama es su efectiva aplicación ya que el factor de sostenibilidad no llega a aplicarse consiste en el ajuste de las pensiones conforme al aumento de la esperanza de vida. En cambio, el MEI lo que pretende es incrementar las cotizaciones a la Seguridad Social con el fin de sustentar las futuras pensiones que se han visto perjudicadas por la situación actual demográfica, se ha pasado de un 0,6% (0,5% empresario y 0,1% trabajador) a en 2025 que sea 0,8% (0,67% empresario y 0,13% trabajador).

¹⁸ “Robot tax” o cualquier fórmula que permita adaptar el sistema de Seguridad Social a esas nuevas formas de trabajar en las que no existen barreras de tiempo, espacio, edad o sexo y en las que la relación con la empresa, tanto en el lugar de trabajo como en el tiempo de trabajo, son abiertas y escapan a los parámetros tradicionales de contribución al sistema.

¹⁹ MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional).

- Nuevo sistema de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos por sus ingresos reales

Actualmente la mayoría de los trabajadores autónomos cotizan por un mínimo legal, se pretende con esta medida que la cotización se base en los beneficios reales que se obtienen lo que incrementaría en algunos casos los ingresos, pero hay que tener en cuenta que el trabajador autónomo puede haber períodos en los que no obtenga ingresos algunos y tenga que seguir pagando. Por otro lado, aumentar la cotización conlleva a tener que aumentar la futura pensión que les corresponda, lo que podría ir en contra de los topes máximos que existen de cotizaciones²⁰.

- Modificaciones de los complementos de maternidad

De acuerdo con la sentencia del TJUE de 15 de mayo de 2025, asunto C-623/23 era discriminatorio reconocer la prestación complementaria sólo a las mujeres por lo que aquellos que no se les hubiese reconocido pueden presentar su reclamación, esta medida contribuye a apoyar el desarrollo de la natalidad e igualdad al reconocer el complemento a ambos progenitores. Se reconoce el complemento al progenitor que haya visto perjudicadas sus cotizaciones por el cuidado del menor y si no hay diferencia de uno respecto a otro se presume que es a la mujer.

- Revisión e impulso de los sistemas complementarios de la Seguridad Social

Los sistemas privados constituyen una fuente complementaria de ahorro, pero no es subsidiario de la Seguridad Social, puede considerarse como una alternativa más de ahorro, es decir, complementaria. No se puede concebir la Seguridad Social como una carga, sino como una ayuda y el principal sistema público asistencial. Hay que reforzar la confianza en el sistema de Seguridad Social ya que su existencia depende de todos, sobre todo entre los más jóvenes que ven la jubilación como un problema lejano; pero sin duda son los más afectados porque son los que contribuyen directamente al pago de las pensiones de los actuales jubilados.

²⁰ Tope máximo de cotización para 2025: 4 909,50 euros mensuales.

- Incremento gradual de la base máxima de cotización acompañada de una adaptación de la pensión máxima

Por un lado, aquellos que puedan cotizar más contribuirán en mayor medida al sistema, pero a su vez generarán un derecho a una pensión mayor en el futuro por lo que los toques de cotización tienen su sentido.

3.2- Otras medidas

Para evitar la revalorización de las pensiones se podrían introducir medidas fiscales como por ejemplo una bonificación en el IRPF por gastos inherentes a la vejez (salarios a cuidadores, maquinarias y material geriátrico), prestación de servicios y suministro, para las rentas por debajo del salario mínimo interprofesional lo que redundaría en una reducción de las necesidades monetarias de los pensionistas. Por un lado, se protege a los ancianos concediendo números beneficios; pero por el otro, se les discrimina laboralmente al no reconocer el valor que aportan a la sociedad, cuando cumplen una determinada edad y se les impide la continuación en su actividad laboral.

IV- Planes y fondos de pensiones

El artículo 41 de la Constitución española reconoce la posibilidad de asistencia y prestaciones complementarias de carácter privado que proporcionan una protección adicional, pero sin tener la facultad de sustituir a la Seguridad Social que tiene carácter obligatorio. Se trata pues de una protección adicional garantizada a la suficientemente prestada por el servicio público.

El sector público se basa en un sistema de reparto basado en el principio de solidaridad intergeneracional donde las poblaciones activas contribuyen al sustento de las pensiones de jubilación que se pagan en la actualidad y así sucesivamente. La cuantía se determina en el momento del hecho causante entre un máximo y un mínimo que corresponde proporcionalmente a los años que se han cotizado, es vitalicia y permanente se cobra hasta que el causante fallece.

En cambio, el sector privado se basa en la autonomía de la voluntad el sujeto es libre de decidir si quiere firmar un contrato o no, los fondos se obtienen a través de la

capitalización por lo que para poder cobrar una pensión es necesario que sujetos anteriores hayan hecho aportaciones; es necesaria una aportación de varios años para poder obtener una pensión cuya cuantía se determina por las reglas del mercado por lo que es variable. El sujeto puede decidir cobrar todo el importe cuando aparece el hecho causante o repartirlo periódicamente, incluso puede decidir ser él directamente el beneficiario o nombrar a un familiar como sujeto que perciba esa cuantía.

Se ha establecido la teoría de los “vasos comunicantes” en la que se establece una relación entre el sistema privado de ahorro y el público que no tiene por qué ser negativa, de hecho se han establecido beneficios fiscales para aquellos contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que antes del 2007 cuando rescataban un plan de pensiones tenían una reducción automática del 40%, situación que ha cambiado hoy en día se incita a que se rescaten esos planes de pensiones en vez de en forma de capital (*“todo de golpe”*) de manera periódica para así asegurar una fuente de ingresos prolongada a lo largo de un tiempo. Actualmente, esas rentas serán clasificadas como rendimientos generados de manera irregular y se verán reducidos en un 30% en cambio si se rescata en forma de capital no se disfruta de esta ventaja sólo para aquellas aportaciones hechas antes del 2007 se establecerá la reducción proporcional a los ingresos que correspondan cuando se rescaten posteriormente y hayan existido aportaciones previas al 2007, lo que se pretende es incentivar las aportaciones a los planes de pensiones con la idea de tener una renta periódica adicional repartida en el tiempo complementaria de la pensión de jubilación.

Pese a las diversas facilidades que se siguen aportando los planes de pensiones los individuales son mayoritarios en relación con los de empresa lo que es positivo, pero no completamente rentable respecto a los empresariales, por lo que debería de fomentarse la creación de estos que aportan mayores ingresos y otorgaran mayores cuantías entre todos los trabajadores de las empresas y los empresarios. Una manera para conseguirlo es a través de los convenios colectivos estatutarios que como ya sabemos tienen eficacia jurídica normativa *erga omnes*, hay que promover que se establezcan en las negociaciones las creaciones de planes de pensiones como complemento a la jubilación que son una importante fuente de ahorro para los trabajadores ya que se sustentan entre el empleador que asume la mayor carga y parte de la cotización del trabajador.

Real Decreto Legislativo 1/2022 de 29 de noviembre tiene como objetivo impulsar los planes de pensiones de empleo y crear fondos de pensiones de empleo de promoción pública, para ello es necesario:

- a) Creación de un fondo de pensiones de empleo de promoción público, aunque gestionado por el sector privado.
- b) Ampliar e incluir en el sistema de planes de pensiones de empleo a los trabajadores que se encontraban excluidos, estableciendo para ello un mecanismo de financiación mixta (entre trabajadores y empresa).
- c) Emplear la digitalización para simplificar trámites de adscripción y gestión de los planes de pensiones, pero sin olvidarse de la brecha digital²¹ estableciéndose siempre un servicio de atención presencial básico.
- d) Impulsar mecanismos que favorezcan la movilidad de los trabajadores entre empresas y sectores.
- e) Se debe diseñar un nuevo incentivo fiscal que favorezca el impulso de este mecanismo de segundo nivel, especialmente para atraer a aquellos colectivos con rentas más bajas incluyendo a los jóvenes.
- f) Limitar los costes en la gestión de estos planes.

Comparando con otros países de la Unión Europea

Austria por ejemplo, tiene un modelo de pensiones denominado comúnmente “mochila austriaca” que consiste en un fondo individual de capitalización al que contribuyen con aportaciones el trabajador y la empresa que permite que se mejore la movilidad laboral y reducir la temporalidad (se evitan los contratos temporales ya que a los empleadores no les supone diferencia) lo que implica un desarrollo positivo en el trabajador, pero por otro lado puede hacer más fácil el despido y aumentar los costes laborales.

²¹ Desigualdad en el acceso, uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), especialmente internet, entre diferentes grupos sociales.

V- Elección de la pensión

La esperanza de vida ha aumentado y por ello se intentan promover carreras profesionales más largas, pero es evidente que el derecho al descanso que ha generado el trabajador durante todo ese tiempo se le tiene que reconocer por lo que se intenta compatibilizar el trabajo con la percepción de una pensión para aquel que voluntariamente lo desee. Sin olvidar, el art.213.1 de la LGSS donde se establece el principio de incompatibilidad entre pensión y trabajo. La finalidad de esta norma es que la pensión sustituya las rentas que dejan de percibirse al cesar en la actividad laboral, pero actualmente se están promoviendo ideas consistentes en alterar este principio con la finalidad de sustentar el sistema de pensiones existente ante las nuevas realidades sociales, promover un sistema de pensiones flexible al que se pueda acceder tanto anticipadamente como de manera flexible continuando en el trabajo.

En primer lugar, en función de las cotizaciones existen dos modelos de sistemas de pensiones:

1) Contributivas

Ligadas a las cotizaciones realizadas a la Seguridad Social y su cuantía dependerá de las cotizaciones realizadas. Existen distintos tipos de prestaciones como por incapacidad permanente, fallecimiento, dentro del SOVI²² las de vejez, invalidez y viudedad... pero aquí nos interesan las de jubilación:

Dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, con las salvedades que, en cada caso y para cada modalidad, se indican en el respectivo régimen especial, se incluyen las pensiones de jubilación ordinaria, jubilación anticipada por tener la condición de mutualista²³, jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista, jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo, jubilación anticipada por voluntad del trabajador, jubilación anticipada por reducción de la edad mínima debido a la realización de actividades penosas, tóxicas e insalubres, jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad, jubilación parcial, jubilación flexible, jubilación activa y jubilación

²² Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez

²³ Asociaciones de personas que, sin dar pólizas o contratos, conceden a sus miembros coberturas en caso de muerte, beneficios en los accidentes y enfermedades o indemnización por daños.

especial a los 64 años. Éste último tipo de jubilaciones surgen como nuevas formas para compatibilizar la percepción de la pensión de jubilación con la continuidad en la prestación del trabajo, ya sea por cuenta propia o ajena. La distinción entre estos tipos de jubilación radica en la flexibilidad y la gradualidad en la que se accede a la pensión. Por un lado, si la finalidad es la reducción de gastos de la protección social y la promoción del empleo en edades elevadas nos encontramos con la jubilación flexible y activa. Mientras que si el objetivo consiste en anticipar la edad de jubilación para lograr el mantenimiento y reparto de empleo nos encontramos con la jubilación parcial condicionada a un contrato de relevo, la jornada que deja de prestarse por el trabajador jubilado es sustituida por un nuevo contrato que realiza esas funciones, este tipo requiere siempre el acuerdo con el empleador o que se establezca el mandato en un convenio colectivo. Puede parecer que anticipar la edad de jubilación es contradictorio con la idea de compatibilizar la pensión de jubilación y el trabajo que pretende que se realicen carreras de cotización más largas, pero ello no es así ya que está demostrado que las pensiones anticipadas suponen una fuente de ahorros para el sistema español.

Requisitos

Para acceder a una pensión de jubilación es necesario alcanzar una edad mínima y las cotizaciones exigidas o quién queriendo trabajar no puede debido a algún problema de salud, que exista una cláusula de jubilación forzosa en la empresa para la que se trabaja siempre que quede demostrado que es por necesidades del sector debido a las actividades que se realizan o porque es necesario como medio de apoyo al empleo... Por lo que es necesario cumplir cuatro requisitos legales constitutivos:

- La condición del sujeto

Las personas incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

- La condición de la edad

Haber cumplido 67 años de edad (de conformidad con el período transitorio y que está fechado para el 2027) o 65 cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin tener en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

- La condición de cese en el trabajo

Acceder desde una situación de alta o asimilada al alta, pero con la obligación de cotizar, este período de 2 años deberá estar comprendido al menos dentro de los 15 años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. Una persona puede acceder a la pensión

de jubilación estando en desempleo, ya que se considera una situación asimilada al alta, pero es necesario que se tengan 15 años (incluidos los 2 años) inmediatamente cotizados previos a la jubilación; lo que puede resultar un requisito complicado ya que muchas empresas no contratan nuevos empleados de edad avanzada y puede que haya estado percibiendo la prestación por desempleo solamente durante 1 año.

- La condición o el requisito de carencia previa de cotización

Acreditar un mínimo de cotización de 15 años (carencia genérica) al menos 2 de los cuales deberán estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores a causar el derecho (carencia específica).

Entonces verificados los requisitos, será recomendable buscar asesoramiento jurídico y teniendo en cuenta las características de la persona escoger el tipo de jubilación más adecuado a sus necesidades.

2) No contributivas

Aquellos que no cumplen con los requisitos de las primeras, es decir las cotizaciones mínimas durante 15 años y que acrediten una situación de necesidad protegible por no alcanzar el nivel mínimo de ingresos tienen derecho a ellas siempre que residan en España durante al menos 10 años, con al menos 2 años consecutivos inmediatamente anteriores a realizar la solicitud. Su gestión corresponde a los órganos de cada Comunidad Autónoma y a las Direcciones provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) en las ciudades de Ceuta y Melilla.

La DF 7ª.8 de la Ley 27/2011 en la que se introduce la nueva DA 62 de la LGSS establece qué se consideran como ingresos, *“se considerarán como ingresos los rendimientos del trabajo, del capital, de actividades económicas y ganancias patrimoniales, en los mismos términos en que son computados en el apartado 1 del artículo 50 de esta Ley para el reconocimiento de los complementos para mínimos de pensiones, cuando para el acceso o el mantenimiento del derecho a prestaciones comprendidas en el ámbito de la acción protectora de esta Ley, distintas de las pensiones no contributivas y de las prestaciones por desempleo, se exija, legal o reglamentariamente, la no superación de un determinado límite de ingresos.”*

5.1- Sistema de pensiones ideal

“El mejor sistema de pensiones es el que se puede pagar” José M^a Aznar López (Presidente del Gobierno de España 1906-2004).

Se reclama por parte de la ciudadanía transparencia en la gestión del sistema de pensiones, que los costes en administración no se traduzcan en rendimientos negativos, recurrir a las transferencias en lugar de acudir a los préstamos y evitar el endeudamiento continuo con el fin de aumentar el capital del fondo de reservas. Es necesario un sistema de cuentas nacionales²⁴ que permita a los ciudadanos conocer el importe de su futura pensión, lo que al tiempo les permitiría conocer las consecuencias que tendría sobre su pensión una jubilación anticipada, una demorada, una activa o una flexible. Además, es necesaria una legislación estable sobre el sistema de pensiones y que no se utilicen como medio de política con el fin de obtener más votos. Para establecer la cuantía de las pensiones hay que tener en cuenta una serie de factores como indica la STC 134/1987 de 21 de julio (Fundamento Jurídico 5) *“el concepto de pensión adecuada no puede considerarse de manera aislada, atendiendo a cada pensión en singular, sino que debe de tener en cuenta el sistema de pensiones en su conjunto, sin que pueda prescindirse de las circunstancias sociales y económicas de cada momento y sin que quepa olvidar que se trata de administrar medios económicos limitados para un gran número de necesidades sociales”*.

El orden adecuado para calcular la inversión que necesita cualquier política pública consiste en identificar primero qué necesitamos, segundo cuánto nos cuesta y tercero y no menos importante cómo lo vamos a pagar. Identificar el problema numéricamente es imprescindible, pero no hay que olvidar que el valor que se les da es lo que sirve para sostener las ideas y su vinculación. A la hora de establecer el sistema de pensiones ideal nos hemos visto con conflictos debido a los principios tradicionales de nuestro sistema de Seguridad Social que nos impiden valorar nuevos espacios, para ello hay que fomentar la compatibilidad de jubilación o pensión con el trabajo y mantener la

²⁴ El sistema de cuentas nacionales es el basado en una cuenta virtual que tiene en consideración la contribución de la persona trabajadora a la Seguridad Social a lo largo de su vida laboral para calcular lo que le corresponde de pensión pública. Las cotizaciones de cada trabajador se anotan en una cuenta ficticia durante toda su vida profesional. El sistema se basa en el principio de que un euro aportado genera el derecho a un euro de pensión del nivel contributivo.

obligación de cotización plena (lo que generaría ingresos al sistema), sin que las cotizaciones incidan en la pensión ya generada por el trabajador incorporando así elementos de equidad que se establezca una pensión mínima suficiente en proporción a las cotizaciones realizadas y a partir de la edad de jubilación el trabajador que quiera seguir ejerciendo su actividad laboral obtendrá beneficios del salario por el trabajo que libremente decide continuar ejerciendo, pero tendrá por ello que continuar realizando cotizaciones al sistema sin perder su pensión ya generada previamente. El modelo no debe tener premios adicionales y debe ser de acceso universal para así poder establecer un nuevo futuro eficiente.

Para lograr estos objetivos es evidente el papel de responsabilidad que tiene el Estado, para ello son necesarias políticas activas de empleo mediante las que se establezcan atractivos para favorecer las carreras de cotización profesionales más largas, debe reforzarse la coordinación entre la legislación laboral y la de la Seguridad Social respecto al objetivo de ocupación de los mayores, dar mayor importancia a la formación permanente en los trabajadores mayores para evitar que se queden obsoletos y su mantenimiento activo; haciendo hincapié en la capacitación y adaptación a la transformación digital (disminuiría la brecha sufrida por los trabajadores sénior), invertir más en I+D para aumentar la productividad, eliminar la precariedad laboral y la discriminación hacia las mujeres, tener una política migratoria receptiva y complementariamente fomentar la ampliación voluntaria de la vida laboral más allá de los 67 años. El objetivo de una nueva regulación de la jubilación parcial y de la jubilación activa es acabar con la dicotomía entre trabajador y pensionista, de forma que los trabajadores llegada la hora de su jubilación, puedan salir del mercado laboral de una forma progresiva, flexible y gradual, adaptándose así la pensión de jubilación a las necesidades y situación de cada persona.

5.2- La compatibilidad del trabajo con la pensión

La presencia de un determinado nivel de ingresos puede presentarse como un elemento que, en negativo, muestre la ausencia de una situación de necesidad a la que deba atender el nivel público de Seguridad Social. Es necesario traer a colación el art.35.1 de la CE, donde se establece el deber de trabajar referido a toda la población que es el referente para la justificación de la vigencia de muchas de las prestaciones de nuestro sistema. El

hecho causante de la pensión de jubilación es la superación de una edad que exime del deber de trabajar, que dificulta la permanencia en el mercado de trabajo, o bien un deterioro físico, psíquico o mental que igualmente dificulta el acceso al trabajo. Como se refleja en la Ley 2/2025 de 29 de abril *“la finalidad genérica de todas las prestaciones que componen en cada momento el sistema de seguridad social es subvenir situaciones de necesidad de los ciudadanos o, más concretamente, de los afiliados al sistema”*. Actualmente, no existe un régimen de absoluta compatibilidad entre trabajo y pensión que es la finalidad de este trabajo ya que se considera como la mejor alternativa para aquellos que voluntariamente desean continuar trabajando puedan realizarlo. Nuestra normativa parte del principio de incompatibilidad entre pensión y trabajo, los avances que se han producido en este camino son los distintos supuestos de jubilación activa, parcial y flexible donde cumpliendo distintos requisitos se permite compatibilizar parte de la pensión con los ingresos que se obtengan por dichas actividades, pero no es una compatibilidad absoluta para todos, sino que se pasa a recibir el 50% de la pensión y el resto se obtiene a través de la actividad que se desempeña en el caso de la jubilación flexible por ejemplo. Es importante una regulación de compatibilidad entre el trabajo y la pensión, como indica Conde-Ruiz y Lahera, los beneficios operarían en diversos ámbitos:

- Para los trabajadores, en la medida en que les permite una transición gradual de la fase de actividad productiva a la inactividad.
- Para las empresas, que no se verían privadas de forma inmediata de trabajadores muy valiosos dado su nivel de conocimientos en la materia.
- Para la economía, al permitir una cobertura gradual de las vacantes consecuencia de las jubilaciones de los trabajadores del *baby- boom*.
- Y para la Seguridad Social, en la medida en que incrementarían sus ingresos por cuotas como consecuencia de la obligación de cotizar por los trabajos compatibles con la pensión de jubilación.

Sin olvidar que se siguen manteniendo las obligaciones de cotizar en algunos casos como el de los autónomos que tienen que abonar el 9% de cotización como cuota solidaria en la que se incluyen cotizaciones por incapacidad temporal y contingencias profesionales. No existe mejora de la pensión que se percibe, salvo en el caso de la

jubilación flexible donde podría mejorarse la pensión final al poderse recalcular la base reguladora.

Sólo existen dos supuestos en nuestro ordenamiento jurídico de absoluta compatibilidad entre pensión y trabajo, donde se le permite al pensionista percibir el 100% de su pensión y continuar con la actividad laboral siempre y cuando sea un trabajador autónomo (empresario) y que tenga contratada a una persona a jornada completa, la finalidad de esta norma es el mantenimiento de los puestos de trabajo y, en segundo lugar, cuando el trabajador por cuenta propia obtenga ingresos que no superen el SMI, por lo que parece que el legislador sólo prevé esta medida para los empresarios y aquellos que desempeñen trabajos marginales.

5.2.1- Jubilación activa²⁵

Es una de las medidas que garantiza el envejecimiento activo, permite combinar el cobro de una parte de la pensión con el trabajo por cuenta ajena o propia desde el momento en que se accede a la jubilación, siempre que haya pasado al menos un año después de haber cumplido la edad ordinaria compatible el 45% hasta el 100% si el acceso se ha demorado 5 o más años. En el caso del trabajador por cuenta ajena para poder percibir el 100% tiene que esperar 5 años trabajando, se establece un porcentaje que va incrementado por cada año que se mantenga en activo. Sólo existe la jubilación activa plena con el cobro del 100% de la pensión en los dos casos anteriores expuestos, para que fuese más atractiva se debería permitir cobrar la pensión íntegra como ocurre en el caso de los autónomos quizá solo se permite a éstos porque la cuantía de sus pensiones es menor al cotizar por mínimos; por otro lado, generalizar esa medida podría ir en contra del principio de equilibrio financiero de la Seguridad Social.

Es la mejor de las medidas en la compatibilidad de pensión y trabajo, pero como hemos visto en la normativa; no es de libre acceso para todo el mundo, sino que sólo pueden acudir a ella los empresarios y aquellos trabajadores que desempeñan trabajos marginales. Por lo que para que la medida fuese efectiva y de mayor aplicación, la

²⁵ Normativa aplicable: art.214 LGSS. Modificaciones de la norma fue modificado con efectos de 01/01/2022 por la Ley 21/2021 de 28 de diciembre y, con efectos de 01/04/2025, por el RD 11/2024 de 23 de diciembre.

normativa tendría que contemplar que el resto de los trabajadores pudieran acceder a este tipo de jubilación. Se han establecido avances con el RD 11/2024 de 23 de diciembre para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo donde ya no se exige el requisito carreras de cotizaciones completas (sino la necesaria para poder causar el derecho a la pensión de jubilación), esta medida es un incentivo en favor de las medidas que promocionan la igualdad de género para permitir que aquellas mujeres que ven sacrificadas sus carreras profesionales por los cuidados familiares puedan acceder también a este tipo de jubilación. Tampoco tienen derecho a ella los funcionarios públicos, como pone de manifiesto la STSJ de Cataluña, 26 de junio de 2025 (ROJ: STSJ CAT 3840/2025) se procede a la impugnación del acto administrativo del decreto de 19 de abril de 2021 dictado por el presidente de la Diputación de Lleida por el que se resuelve denegar la solicitud de prórroga en el servicio activo del recurrente de acuerdo con el procedimiento *“Procedimiento de prórroga de servicio activo del personal funcionario de la Diputación de Lleida y los organismos autónomos”*, en el que se establece como criterio general la no prolongación en el servicio activo de los funcionarios que cumplen la edad de jubilación forzosa. La fecha de jubilación será a partir del día 13 de julio de 2021 en que cumple su edad.

Desde 1 de abril de 2025 se aplicará la normativa vigente en el momento del inicio de la actividad compatible. Sobre esta regla general existe una excepción: las pensiones causadas antes del 1/01/2022 están exentas del requisito de demorar un año el acceso a la pensión. En mi opinión, tener que esperar 1 año de demora (retraso en la actividad) y no poder acceder a la jubilación activa desde las situaciones de jubilación demorada y anticipada son unas de las principales desventajas de su regulación que condiciona que esta medida no sea tan accesible como otras.

- El incremento de 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que se permanezca en la situación de jubilación activa se aplica sobre la pensión íntegra, excluyendo el complemento por mínimos. No existe consolidación del incremento en caso de interrupción de la actividad, pero sí se retoma el porcentaje se recalcula.

El complemento económico por demora en la jubilación puede optarse de tres maneras distintas: un porcentaje adicional por cada año cotizado después de la edad ordinaria de jubilación, una cantidad a tanto alzado basada en los años de cotización, o una combinación de ambas opciones. Este complemento es compatible con la jubilación

activa, permite a los pensionistas continuar trabajando, aunque su continuidad laboral no incrementará el complemento mientras se mantenga la jubilación activa.

Tampoco pueden beneficiarse de la jubilación activa plena los familiares colaboradores con la persona trabajadora autónoma incluida en el RETA. En particular, se trata del cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, y en su caso, por adopción (conforme al art.12.1 LGSS). En estos casos, es la persona trabajadora autónoma titular quien debería contratar la prestación de servicios por cuenta ajena a fin de beneficiarse del 100 por 100 de la pensión.

Los trabajadores autónomos dependientes económicamente (TRADES) incluidos en el RETA (art.305.2.f) LGSS), tienen vedada la posibilidad de contratar a personas trabajadoras por cuenta ajena, por lo que no podrían acceder a la jubilación activa plena. El art.11.2 a) de la Ley 20/2007 de 11 de julio, les permite recurrir a la contratación laboral de una persona trabajadora en determinadas circunstancias, ello no es óbice para mantener la imposibilidad de que accede a la jubilación activa con derecho al 100 por 100 de pensión, ya que esa contratación laboral no se produce por razón de la actividad por cuenta propia, sino por la necesidad de dar respuesta a determinadas situaciones personales, vinculadas a obligaciones de conciliación, del TRADE.

En la STSJ de Andalucía a 18 de junio de 2025 (ROJ: STSJ AND 11428/2025) el actor insta la modificación a la situación de la jubilación activa tras el reconocimiento de una pensión de 1 395,10€ poniendo de manifiesto que desde el 28/06/2018 tiene contratada a una trabajadora a su cargo como empleada del hogar. Constan cuatro contratos temporales como empleadas del hogar de fecha 28/06/2018 y es administrador único de la entidad Rucapri S.L. y socio mayoritario con trabajadores de alta en el RGSSS. Por resolución del INSS se reconoce la relación de compatibilidad de su prestación de jubilación con la realización de trabajos, se acuerda compatibilizar el 100% de la pensión de jubilación.

5.2.2- Jubilación parcial²⁶

Es una medida transitoria en la que el trabajador que se va acercando a la edad de jubilación a los 60 años y que acredite 33 años cotizados puede decidir reducir su jornada laboral entre un 25 y un 75% (antes 50%) e ir cobrando parte del importe de su pensión, la finalidad es que la salida del mercado laboral se haga de forma gradual y flexible. Por otro lado, se pretende fomentar la creación de los puestos de trabajo a través de unas mejoras de las condiciones del trabajador relevista que es el que sustituye el trabajo que deja de realizar el pensionista que tendrá esa condición, aunque siga trabajando.

En efecto no supone una absoluta compatibilidad entre pensión y trabajo, ya que la medida lo que pretende es que aquellos trabajadores en edades cercanas a la jubilación con 5 años de anterioridad puedan reducir su jornada laboral en proporción a la parte de la pensión que se comienza a cobrar por ese tiempo que se deja de trabajar, pero para que esta medida sea posible es necesario un acuerdo con el empleador para que busque un trabajador relevista que cubra esa jornada laboral dejada de prestar o que aparezca dicha medida en los convenios colectivos. En este caso, es responsabilidad del empresario la búsqueda de un contrato de relevo ya que si no se encarga de ello pasará a tener que abonar la pensión que le correspondería al trabajador que no pueda reducir su jornada laboral. Finalmente, alcanzada la edad ordinaria de jubilación el trabajador pasa a cobrar su pensión de jubilación sin posibilidad de seguir compatibilizando el trabajo con la pensión, por lo que tendrá que cesar en su actividad laboral para poder cobrar el 100% de su pensión. Los trabajadores por cuenta propia o autónomos están excluidos de este régimen, solamente para trabajadores por cuenta ajena que desempeñen su actividad en jornada a tiempo completo, tampoco se incluyen los trabajadores fijos-discontinuos.

STS 7 de julio de 2022 (rec. 507/2021) parte de la premisa de que la jubilación parcial está destinada a aquellos trabajadores que atienden a una actividad a tiempo completo, pasando a desempeñar una actividad a tiempo parcial. El trabajador fijo-discontinuo, no

²⁶ Normativa aplicable: art.215 LGSS. Modificaciones de la norma fue modificado con efectos de 26/11/2022 por la Ley 24/2022 de 25 de noviembre y, con efectos de 01/04/2025, por el RD 11/2024 de 23 de diciembre. Se establece un régimen transitorio de extinción del contrato de relevo, los contratos de relevo celebrados antes de la entrada en vigor del RD se regirán por la normativa vigente en el momento de su concertación, el cese del trabajador antes de la jubilación del relevado implica la necesidad de concertar un nuevo contrato siguiendo los parámetros legales iniciales.

está incluido en este ámbito de protección, no atiende pues al concepto de trabajo a tiempo completo al que se refiere la LGSS y, en concreto, el artículo 166.2 de la misma, no se está fijando en una actividad entendida como servicios que se prestan en fechas determinadas del año, sino la equivalente a una jornada laboral ordinaria o continua en contraposición a servicios que no tienen esa consideración. Lo que prima no es la forma en que se cubre el trabajo fijo-discontinuo, concentrando jornadas o con jornadas completas, sino la naturaleza de la actividad discontinua dentro del volumen de la actividad normal (a tiempo completo) de la empresa. En conclusión, lo que delimita la naturaleza de la relación laboral no es el tiempo de trabajo al que se puede someter el contrato de trabajo, sino la actividad que con él se va a atender, que no comprende todas las jornadas que existen en un año.

En relación con el despido colectivo cabe destacar la STS de 25 de octubre de 2022 (rec. 2364, 2019), donde se considera que la empresa no está obligada a reintegrar la pensión a la Seguridad Social cuando la totalidad de los contratos se extinguen por despido colectivo, ya que ello determina la imposibilidad de llevar a cabo la exigencia de la contratación del relevista, por más que se mantenga la jubilación parcial del relevado. En cambio, la solución es la contraria si solo se suspende la relación laboral y la empresa está obligada a mantener la vigencia del contrato del relevista, o sustituirlo, como ordena el apartado primero de la DA 2ª RD 1131/2002, en el caso de que hubiese cesado voluntariamente.

STS 10 de febrero de 2023 (nº de recurso 4366/2019 ECLI:ES:TS:2023:429) donde se declara como pensión indebida la cobrada por el trabajador una vez alcanzada la edad pensionable, aunque sólo durante el tiempo que se superpone la pensión total con la parcial. En el fondo del asunto, parece asumir que el cumplimiento de la edad pensionable debió dar lugar la extinción de la jubilación parcial. Sólo el hecho de que la entidad gestora siguiera abonando la misma y fuera un error atribuible a ésta, permite concluir que la devolución como pensión indebida se circunscribiera al período en que se abonaron conjuntamente ambas pensiones.

STS de 29 de marzo de 2023 (rec. 2322/2020) *“es requisito constitutivo para acceder a la jubilación parcial, a tenor de lo dispuesto en el art.215.2 LGSS, en relación con el art.12.6 y 7 del ET, que la empresa convenga así con el trabajador y formalice, a continuación, un contrato de relevo.”* La empresa no está obligada legalmente a aceptar

la propuesta de jubilación parcial del trabajador, ni tampoco a formalizar un contrato de relevo.

Por lo que queda consiguientemente acreditado, que el derecho a la jubilación parcial y la subsiguiente contratación de relevo constituyen un derecho subjetivo perfecto del trabajador, puesto que está condicionado a que alcance un acuerdo con su empleador; es perfectamente lícito que la empresa, en el ejercicio de su poder de dirección, defina una política específica sobre la materia, que deberá aplicarse por sus centros directivos, cuando así lo aconsejen razones económicas y organizativas, como puede suceder cuando se produzcan solicitudes masivas de jubilación parcial y se incrementen los costes de la Seguridad Social. Cuando el convenio colectivo aplicable reconoce el *“derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y los requisitos exigidos por la legislación vigente”*, sin mayores precisiones (como la imposición del deber empresarial de aceptar la solicitud o de celebrar el preceptivo contrato de relevo) no puede entenderse que estemos ante un verdadero y perfecto derecho que sea exigible, siendo necesario el acuerdo entre las partes del contrato de trabajo.

- Ventajas y desventajas

- Poder sustituir a un trabajador más costoso por un trabajador relevista supondrá menos costes. Mejora de las condiciones laborales del trabajador relevista estableciéndose la estabilidad y correspondencia en las bases de cotización, lo que contribuye a una mayor protección del jubilado parcial y los nuevos empleados.
- Puede contratarse al relevista temporalmente, pero durante años. Lo que proporciona un tiempo en el que la empresa conoce a ese nuevo trabajador y decide si le interesa o no mantenerlo en su plantilla.
- El jubilado parcial reduce su jornada de trabajo de forma importante, pasa a cobrar la pensión anticipadamente y el tiempo de jubilación parcial se le computa a todos los efectos en el momento de la jubilación total. -Ésta en realidad parece una desventaja teniendo en cuenta los intereses de la seguridad social donde se busca la continuidad de la vida laboral, esta medida es más similar a una jubilación anticipada gradual.

- Importantes costes económicos para la empresa y dependencia del trabajador respecto a la búsqueda del relevista. Además, no es obligatorio que la empresa lo lleve a cabo por lo que siempre se requerirá el acuerdo de ambas partes.

Por otro lado, el único perjudicado es la Seguridad Social al reconocer un periodo de hasta cinco años como cotizados al 100%, cuando al menos de momento hasta que finalice el período transitorio, ni el jubilado parcial ni la empresa cotizan durante dicho período al 100% y tampoco lo cubre totalmente la cotización del trabajador relevista. Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2029 el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera, con la obligación de empresa y trabajador de cotizar por el 80% de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando este a jornada completa, porcentaje inferior al que establece el artículo 215.2.f) como norma general.

- La Disposición adicional primera establece que, en el último trimestre de 2028, el Gobierno llevará a cabo una evaluación del impacto de la reforma de la jubilación parcial contemplada en esta norma, en relación con la edad, el periodo de carencia, la distribución de la jornada, la antigüedad en la empresa y las condiciones de empleo de los relevistas. Esta evaluación también tomará en cuenta las variables de sexo y actividad, y será objeto de análisis con los interlocutores sociales para considerar los cambios normativos que resulten necesarios.

5.2.3- Jubilación flexible

Mientras que la anterior medida consistía en una salida progresiva del mercado, aquí es a la inversa se trata de personas ya jubiladas que se quieren reincorporar al mercado laboral, posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial entre el 25 y 75% en relación con la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable (de la misma empresa o centro de trabajo, con el mismo contrato, trabajo idéntico o similar). Atendiendo al tipo de sistema como bien indica la directora de este trabajo, mi querida profesora Lourdes López Cumbre destaca que *“un sistema de jubilación flexible será aquel que permita compatibilizar incentivos tanto para adelantar como para retrasar la edad de jubilación según los casos; el que permita, en definitiva,*

una verdadera opción entre todas la combinaciones existentes/expuestas, y otras que resulten posibles.”

Esta medida está excluida para el personal funcionarial, los funcionarios civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia no pueden acogerse a la jubilación flexible; que podrán a la edad de 60 años jubilarse de forma voluntaria siempre y cuando acrediten 30 años de servicio al Estado y se producirá la jubilación forzosa a la edad de los 65 años. Aunque, sí que existe la posibilidad de solicitar una reducción de la jornada laboral, pero no se trata de una jubilación flexible ya que no se produce la percepción de la pensión de jubilación.

Ésta junto con la jubilación activa son modalidades que una vez alcanzada la edad de jubilación legal permiten al trabajador ser jubilado y continuar ejerciendo una actividad laboral, sin que desaparezca su pensión, se proceda a su reducción que finalizada la actividad laboral volverá a percibirse de manera completa. La jubilación flexible tiene como propósito la reducción proporcional de la pensión en función de la jornada de trabajo que se pasa a desempeñar.

TS, Sala cuarta, de lo Social Stc 650/2020 de 15 de julio (Rec. 2094/2018) es incompatible con el desempeño de una actividad encuadrada en el RETA la jubilación flexible, porque no cabe el alta parcial en el régimen especial y que la actividad especial de un autónomo no está sometida en principio a los límites temporales.

TSJ de la Comunidad valenciana, sala de lo Social, Stc 1579/2023 de 23 de mayo, un trabajador que presta servicios por cuenta ajena durante 22 días no podía acudir al mecanismo de jubilación flexible al no llegar al mínimo del 50% de la jornada, pero tiene que devolver la parte proporcional de su pensión que percibió durante la realización de esa prestación laboral.

5.2.4- Jubilación reversible

Consiste en un cambio de denominación de la jubilación flexible del 2002 haciéndola diferente al mejorar y modernizar esta figura, puesto que permite a los trabajadores volver al mercado laboral compatibilizando su pensión al 100 por 100 con un trabajo ya sea por cuenta ajena o propia. El gobierno está elaborando un anteproyecto en el que se amplía el porcentaje de jornada de un 40 a un 80%, se permite el cobro de la pensión íntegra (novedad) y una bonificación del 10 o 20% en función de la jornada asumida por el

pensionista, no existiendo un recálculo posterior, en el caso de los autónomos una bonificación directa del 20% (sin haber estado en alta en los últimos 5 años), es necesario un plazo de 6 meses tras la jubilación completa, se reduce el tiempo de demora, pero sigue siendo una desventaja no poder acceder en el momento del hecho causante (volver al trabajo).

El objetivo de esta medida es claro aprovechar la experiencia de los trabajadores senior en un mercado con escasez de mano de obra cualificada y aliviar las tensiones que padece el sistema de pensiones español. Desde mi parecer, esta figura permite que el trabajador que voluntariamente desea continuar con su vida laboral pueda ejercerla en unas condiciones dignas sin tener que ceder o reducir la cuantía de la pensión que ya ha generado derecho a percibir.

Finalmente, tras cesar en la actividad laboral se vuelve al cobro normal de la pensión.

Diferencias

- Respecto a la jubilación parcial que implica una reducción de jornada con relevista, generalmente anticipada y con importantes condiciones contractuales.
- En cuanto a la flexible, permite compatibilizar una parte de la pensión con un trabajo parcial posterior, pero reduce proporcionalmente el importe de la pensión.
- En la activa, sólo disponen del 100 por 100 de la pensión aquellos que cuenten con carreras de cotizaciones completas y sino el 50% la pensión.

La nueva jubilación reversible permitiría cobrar el 100 por 100 de la pensión sin necesidad de acreditar una carrera de cotización completa, trabajar hasta el 80% de la jornada y además recibir un complemento.

5.3- Jubilación demorada²⁷

Una vez alcanzada la edad de jubilación, el trabajador que continua en su puesto de trabajo se le establece un porcentaje adicional que incrementará la cuantía de su pensión por cada año que permanezca en activo incrementando la base reguladora o cobrar un dinero extra una vez jubilado, pero sin superar el 100% (art.210 LGSS). Hay que tener en

²⁷ Normativa: art.210 LGSS y DF del RD 11/2024 de 23 de diciembre.

cuenta que no se puede superar la pensión máxima establecida en la ley, ni puede compatibilizarse con las modalidades de jubilación activa, flexible o la anticipada. Esto último desde mi punto de vista es la principal desventaja, ya que quien opte por esta situación tiene que estar en un estado de salud óptimo, porque si llega el momento y empeora no puede compatibilizarlo con otras alternativas y puede que no le haya compensado ese retraso en la jubilación al no haber estado los años suficientes para que el complemento sea mínimo.

Ésta y la anterior son medidas que pretenden compatibilizar el trabajo con el cobro de la pensión, una vez que el trabajador llega a la edad de jubilación ordinaria, habría que añadir también la activa que tras el RD 11/2024 permite que se compatibilice el complemento de la jubilación demorada con la situación de jubilación activa. En cambio, la jubilación parcial no responde a estas finalidades ya que se considera como una jubilación anticipada porque pretende reducir la jornada laboral compatibilizándolo con el cobro de una pensión, pero antes de alcanzar la edad de jubilación.

- Se establece la compatibilidad entre el complemento de demora y la pensión de jubilación activa. Se introduce un porcentaje adicional del 2% cuando el acceso a la jubilación se haya demorado en 2 o más años tras cumplir la edad ordinaria del art. 210.1. a), siempre que la demora adicional al último año completo sea igual o superior a 6 meses.

Pasa a cobrarse un 4%, pero en lugar de tener que esperar todo el año se puede cobrar el suplemento de manera semestral; es decir, un 2% cada 6 meses con un cheque por cada año de retraso en la jubilación que oscila entre 4 800€ y 12 000€, dependiendo de la base reguladora o si así lo prefiere el jubilado se puede combinar el cobro semestral con el cheque.

- Con 1 año de demora en la jubilación se cobrará el 45%.
- Con 2 años de demora se recibirá un 55%.
- Con 3 años de demora un 65%.
- Con 4 años el 80% de la prestación de jubilación.
- Desde el quinto año el empleado podrá cobrar el 100%, aunque siga trabajando.

“Porque, a veces
echar un litro de más, significa
echar a alguien de menos”.

Xhelazz

5.4- Jubilación forzosa

Es un tipo de medida prevista legalmente (DA 10 ET) que pueden establecer las empresas en sus convenios colectivos y obligar a los trabajadores que alcancen la edad mínima de 68 años a cesar en su actividad laboral siempre y cuando cumplan con el requisito de la edad y que tengan derecho a una pensión por cumplir con los requisitos de cotizaciones. Hay que tener en cuenta que en esta medida están en juego 3 intereses distintos por un lado el interés patronal de renovación de plantilla, lo que iría en contra del principio de discriminación por edad; pero puede estar justificado siempre y cuando esa medida se establezca en apoyo al empleo (políticas de empleo y el relevo generacional), el interés de la Seguridad Social contrario a esta medida que busca ofrecer incentivos para retrasar la jubilación y mejorar la cuantía de las pensiones y por último el propio interés del trabajador que es obligado a cesar de su actividad laboral sin tener derecho a continuar cuando continuamente se promociona la jubilación activa.

No hay que olvidar que en determinados casos es necesaria la jubilación anticipada cuando se llevan a cabo actividades profesionales penosas, tóxicas, peligrosas e insalubres con elevados índices de morbilidad o mortalidad. En estos casos a diferencia de la anterior modalidad se le obliga al trabajador a que se jubile antes de la edad ordinaria por una evidente razón ya que peligra su salud si continúa ejerciendo esas actividades, en cambio en la jubilación forzosa es después de alcanzada una edad superior se le obliga al trabajador que cese en su actividad simplemente por cumplir años. También en los casos en los que está en peligro la salud de terceros (salud pública) como es el de los estibadores portuarios o los controladores aéreos. El Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la posible discriminación que podría derivarse de la jubilación forzosa de los controladores aéreos, considerando que es un hecho constatado que a partir del cumplimiento de una determinada edad se produce una disminución de facultades, que en este tipo de trabajos devienen del estrés al que están sometidos en su trabajo y la responsabilidad que asumen en el desempeño de sus tareas, lo que justifica que pueda declararse válidamente la extinción de la relación laboral a partir de una determinada edad

según la STS de 1 de julio de 2021 (rec. 2695/2019). Además, ya el Tribunal Constitucional había establecido precedentes en la sentencia 22/1981 de 2 de julio al destacar que *“algunas actividades exigen unas condiciones físicas o intelectuales que el transcurso del tiempo puede menoscabar, por lo que en estos casos puede presumirse razonablemente que esa disminución de facultades resulta ya patente a una edad determinada y sobre esta base establecerse la extinción de la relación laboral.”*

Esta modalidad está sobre todo prevista en el personal funcionarial, tanto cuerpos de policía del Estado como el funcionario clásico, que algunos consideran una medida justificada en el sentido de que “esas personas mayores” ya han alcanzado un derecho al cobro de una pensión y tienen que dejar esos puestos de trabajo a las personas que se incorporan al mercado laboral, pero por otro lado están los que consideran que el derecho al trabajo es un derecho constitucional y que como tal tiene que ser protegido y garantizado entonces habría que buscar medidas que equilibrasen el derecho al retiro voluntario y la compatibilidad real entre trabajo y pensión. Parece que en la actual regulación se ha conseguido a través de la exigencia de dos requisitos para que la jubilación forzosa se considere constitucionalmente válida que son en primer lugar, que no se amorticen los puestos de trabajo; es decir, que el trabajador que se retira sea sustituido por un nuevo trabajador y que ese trabajador tenga derecho al cobro del 100% de su pensión. Finalmente, el trabajador que es jubilado forzosamente tiene derecho al cobro de su pensión y no puede volver a trabajar en esa actividad que venía desempeñando, pero sí que podría compatibilizar la pensión con un nuevo oficio que desarrollase por cuenta ajena o propia.

5.5- Derecho comparado

Son pocos los sistemas que impiden la compatibilidad del trabajo con el cobro de la pensión de jubilación (Eslovaquia, Irlanda, Letonia o Malta) o que restrinjan al máximo de tal forma que sólo es posible cuando de la actividad se obtengan ingresos reducidos o la suma de los ingresos de la actividad laboral junto con la pensión no superan un determinado límite, el SMI²⁸ (caso de Bélgica, Bulgaria, España, Islandia, Países Bajos,

²⁸ El Salario Mínimo Interprofesional en España para 2025 se ha fijado en 1 184€ brutos mensuales, distribuidos en 14 pagas. Equivale a 16 576€ brutos anuales. Este nuevo SMI representa un aumento de 50€ mensuales (4,4%) en comparación con el SMI de 2024.

Rumanía o Suiza). También es frecuente que la compatibilidad se permita únicamente al alcanzar la edad ordinaria de jubilación, de modo que sí se accede a la jubilación de modo anticipado no se permite dicha compatibilidad, pero sí cuando se alcanza la edad de jubilación ordinaria (Alemania, Austria, Chipre, Francia o Luxemburgo).

- En EEUU se establece una compatibilidad plena entre el trabajo y la pensión de jubilación, la razón existe más confianza en los rendimientos del trabajo que en los ahorros y pensiones.
- En Francia, también existe la compatibilidad con algunos requisitos que se han de cumplir, la edad de jubilación ordinaria es menor 62 años y en el caso de los funcionarios límite de 67 años. Además, se permite la acumulación de pensiones dentro de la UE o cuando exista un convenio con ese otro país.
- En Alemania el modelo es similar siempre y cuando no se supere un límite de ingresos (minijobs hasta 1 300€).

Si se hace una valoración respecto de las pensiones generadas con carreras completas de cotización, se comprueba que el sistema español es el más generoso de los países avanzados. Los años exigidos de cotización para obtener el 100% son 35 años, el más bajo frente a la media que exigen 40 o 45 años sólo es superada por países como Dinamarca, Luxemburgo, Grecia o Austria que abonan sus pensiones con aportaciones adicionales de planes privados. En conclusión, se debería apostar por un sistema similar de jubilación entre los países, sobre todo en el entorno de la UE como el Reglamento de Coordinación de la Seguridad Social (nº883/2004). Para así que se vea garantizado efectivamente el principio de libre circulación e intercambio de trabajadores entre los países, ya que los problemas que tenemos son comunes.

USO²⁹ entiende que estas medidas no ayudan de forma directa al fomento del empleo, al contrario, retrasa el acceso a él de los más jóvenes. Se está premiando retrasar el empleo y con ello nuevas contrataciones temporales para cubrir esos puestos. No hay que olvidar que retrasar la edad de jubilación aumenta el riesgo de mortalidad temprana, entonces

Se aplica a todos los trabajadores por cuenta ajena, incluyendo a los empleados del hogar, quienes deben recibir como mínimo 9,26€ por hora efectiva trabajada.

²⁹ Unión Sindical Obrera.

tendremos trabajadores que continúan cotizando para el pago de una pensión a la que nunca van a poder llegar a disfrutar. La solución dicen que debe estar en trabajos de calidad, jornadas completas durante el periodo laboral, contrataciones indefinidas, mejorar las cotizaciones a la Seguridad Social...

- La reciente negociación colectiva, al tratar la jubilación, sigue ajena a las políticas estatales y europeas de fomento del envejecimiento activo.

- Son escasas las interrelaciones entre la regulación convencional de la jubilación y las políticas de fomento de empleo o de rejuvenecimiento de la plantilla en las empresas. Resultaría conveniente que la negociación colectiva se implicase más en la continuidad del nivel de empleo en las empresas, relacionando especialmente jubilaciones y contratación de nuevos trabajadores.

- La negociación colectiva tiene un papel esencial a la hora de proporcionar complementos del importe de la futura pensión, ya sea a través de los planes de pensiones o de otras fórmulas de protección social complementaria.

VI- Régimen autónomos

Cualquier autónomo encuadrado en el RETA podría tener derecho al 100% de la jubilación activa, la finalidad de esta norma es la conservación de negocios y el mantenimiento del trabajo cuando hay al menos 1 persona contratada por cuenta ajena. Por lo que los autónomos societarios no podrían ya que no efectúan contratación por cuenta ajena directamente.

- STS 846/2021 de 23 de julio el debate litigioso consiste en dilucidar si un autónomo societario tiene derecho a percibir la pensión de jubilación compatible con el trabajo en la cuantía del 100 por ciento. En este caso no procede la compatibilidad ya que el autónomo societario no realiza la contratación de manera directa como sí lo hace el “autónomo clásico” por lo que la finalidad de la norma del mantenimiento de negocios no se vería cumplida en el caso de autónomos societarios ya que, aunque él se jubilé la empresa seguirá en funcionamiento por los demás socios. Ocurre lo mismo en el caso de las comunidades de bienes.

- El criterio de Gestión 26/2017 de 23 de noviembre en un primer momento se mostró partidario de entender cumplido el requisito cuando se acredite la formalización como empleador de un contrato de trabajo, lo que dio lugar a la inclusión de trabajadores en el Sistema Especial de Empleados del hogar, permitiendo incluso su celebración a jornada parcial. Posteriormente, con la Consulta de 21 de marzo de 2018 se procedió por parte de la DGOSS (Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social) a un cambio de criterio, entendiendo necesario para la compatibilización que la contratación del trabajador se realice en el ámbito de una actividad que esté ejerciendo el autónomo sea la misma por la que está dado de alta, revocando el anterior criterio por el cual se permitía acreditar dicho requisito reclutando a una persona encuadrada en el Sistema de Empleados del Hogar.

Además, hay que añadir como establece el art.213.4 LGSS se puede realizar un trabajo por cuenta propia sin necesidad de cotizar cuando no se supere el salario mínimo interprofesional. *“El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social.*

Las actividades especificadas en el párrafo anterior, por las que no se cotice, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.” Se mantiene la pensión que se percibía sin posibilidad de generar derechos a una nueva al no estar cotizando por los ingresos que se perciben al ser inferiores al SMI.³⁰ En este caso se está impulsando continuar con la actividad laboral en el caso de ser un trabajador por cuenta propia y tener una actividad laboral precaria que no alcanza el SMI, por lo que aquí la normativa no realiza ningún incentivo a la continuidad de la vida laboral tras la pensión de jubilación simplemente es una sustitución, se recibe el 50% de la pensión que se compatibiliza con los ingresos que se obtengan por el ejercicio de la actividad laboral que se continua ejerciendo y que se venía desempeñando. Con la nueva regulación recibirán el 75% de la pensión inicial que se les reconozca si demoran su retiro entre 1 y 3 años y, además si tienen contratado indefinidamente a un trabajador con al menos 18 meses de antigüedad o hacen un nuevo contrato con quien no hayan tenido relación laboral en los 2 últimos años.

La diferencia entre estos supuestos es que si se supera el salario mínimo interprofesional anual para poder percibir la pensión de jubilación en su totalidad se debería tener a 1 persona trabajando por cuenta ajena. En cambio, si se prefiere continuar autónomamente con el trabajo sin necesidad de contratar se puede siempre y cuando no se supere el límite del salario mínimo interprofesional para evitar que esa persona obtenga beneficios del estado y del trabajo que sigue realizando.

En el Pacto de Toledo de 2020, entre una de las medidas que contempla está la de establecer un nuevo sistema de cotización en la Seguridad Social para los trabajadores autónomos de acuerdo con sus ingresos reales con el fin de aumentar la cuantía de la pensión que recibirán.

³⁰ Salario Mínimo Interprofesional

VII- Régimen funcionarios públicos

Su regulación se contiene en el Estatuto de Empleado Público, por lo que no se sujetan a la LGSS. Pero que menciona el funcionamiento de su régimen que parte de la inicial incompatibilidad entre pensión y trabajo para todos aquellos trabajadores del sector público como establece el artículo 213.2 de LGSS: *“El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, es incompatible con la percepción de pensión de jubilación, en su modalidad contributiva.*

La percepción de la pensión indicada quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus revalorizaciones.

La incompatibilidad a que se refiere este apartado no será de aplicación a los profesores universitarios eméritos ni al personal licenciado sanitario emérito a los que se refiere el artículo 137.c).” Esta excepción, tiene una finalidad en la transmisión de conocimientos de estos expertos en estas materias que contribuyen al desarrollo de la sociedad. Sólo se entiende aplicable a los profesores de universidades públicas, no puede por analogía extenderse a las privadas ya que estos tienen una regulación diferente y sí que podrían compatibilizar su trabajo y jubilación a través de un convenio colectivo.

El personal ferroviario también está sometido a la jubilación forzosa, pero podrían compatibilizar su pensión de jubilación con el ejercicio de una actividad laboral diferente que no vaya en contra de los intereses de la actividad ferroviaria.

Los funcionarios están sometidos a la jubilación forzosa que se declara de oficio al llegar a los 65 años, aunque hay excepciones en la que se prolonga la actividad laboral (previa solicitud) hasta los 70 para el cuerpo de docentes universitarios, magistrados, jueces, fiscales y registradores de la propiedad. Sí no hay respuesta a la solicitud, el silencio es positivo, la solicitud se entiende aceptada. En cambio, no se plantean problemas en cuanto a la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación y el trabajo de quienes acceden desde un trabajo del sector público y presten servicios por cuenta propia o ajena desde el sector privado.

La STSJ de Castilla-La Mancha de 7 de mayo de 2019 (rec.325/2018) se pronuncia sobre la posibilidad de que un notario cese en el ejercicio de su actividad y continúe

prestando sus servicios para su notaría a tiempo parcial, compatibilizando pensión y trabajo. Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 2.1 e) Ley 53/1984 de 26 de diciembre, el TSJ considera que el régimen de incompatibilidad se aplica a las personas que desempeñan funciones públicas y perciben sus retribuciones mediante arancel, cualquiera que sea la naturaleza jurídica del empleo, y eso con independencia de que los notarios hayan sido integrados en el RETA, por el RD 1505/2003 de 28 de noviembre *“esa inclusión, aún cuando lo sea a efectos del régimen de cobertura, no permite aplicar las previsiones del art.214 LGSS”*.

En cuanto a la jubilación parcial hay que añadir, la Resolución de 24 de febrero de 2022 de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones de gestión relativas a la jubilación parcial del personal laboral acogido al IV Convenio Único de la Administración General del Estado, regula las condiciones en la que el personal laboral puede acceder. Previendo a tales efectos que el *“trabajador/a que se encuentre dentro del ámbito del IV Convenio Único, que preste servicios efectivos y quiera acogerse a la jubilación parcial tendrá que reunir los requisitos establecidos en la normativa vigente en cada momento”*. El procedimiento se inicia a solicitud de la persona trabajadora con la cumplimentación del modelo que figura como anexo a la Resolución, dirigida a la unidad competente en materia de personal del Ministerio, Organismo o Agencia en el que se encuentre destinado o destinada con una antelación mínima de 3 meses.

La protección social complementaria en el sector público se ha visto enfrentada con dos tipos de limitaciones por un lado con la consideración de pensión pública de las prestaciones complementarias, con la consecuente sujeción a las reglas de concurrencia y al tope máximo de pensiones y, por otro lado, con la prohibición de destinar recursos públicos a su financiación. En comparación con los trabajadores por cuenta ajena o propia, los funcionarios tienen una ventaja muy relevante al formar parte de MUFACE³¹ que se encarga del pago de las prestaciones que reciben en caso de jubilación, retiro, así como de viudedad, orfandad y en favor de familiares. Son gestionadas por el régimen de clases pasivas del Estado y complementan a las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.

³¹ Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.

- Conclusiones

La jubilación parcial presenta el inconveniente del alto coste que supone a las empresas el seguir cotizando como si la persona estuviera trabajando a tiempo completo, la jubilación flexible no presenta ventajas y la activa elementos desincentivadores como la necesidad de esperar un año después de cumplida la edad de jubilación para acceder a esta modalidad; tampoco se produce recalcuro de la pensión una vez que la persona beneficiaria cesa definitivamente en su prestación de servicios a diferencia de la flexible y la parcial. Al contrario en estos casos, nos encontramos con que simplemente se produce un tránsito se pasa del cobro del 50 al 100 por 100 de la pensión, sin perjuicio de reconocer a la persona beneficiaria de pensión proveniente de la jubilación activa, el complemento económico por demora o el complemento por mínimos que, en su caso, pudiera corresponderle, así como las revalorizaciones anuales. Existen diferentes clases de jubilación para así adaptarse a cada persona (sistema a la carta), pudiendo escoger la modalidad que más se ajuste a sus necesidades.

La compatibilidad sería ventajosa para todas las partes, los trabajadores podrían tener una transición gradual de actividad a inactividad, las empresas no se verían privadas de trabajadores con conocimientos en el sector, la economía podría cubrir las vacantes consecuentes de las jubilaciones de la generación del *baby boom* y la Seguridad Social incrementaría sus ingresos. Parece que la nueva medida de jubilación reversible pueda funcionar, pero hay que esperar a que se ponga en práctica para analizar los resultados. Por un lado, la incompatibilidad plena garantiza un mayor reparto de empleo, por otro la compatibilidad es importante en un sistema contributivo en el que, habiendo acreditado un número de años de cotización, se consigue una pensión de una determinada cuantía, lo que por otro lado no impide la presencia del pensionista en activo más allá de la edad ordinaria de jubilación. Muchos estados optan por una compatibilidad parcial, por ser la opción menos arriesgada políticamente.

El trabajador cuenta con una amplia cadena de posibilidades dentro del sistema de protección pública desde los 50 años existen una serie de mecanismos de protección para el caso en el que decida retirarse de manera definitiva del mercado de trabajo. A los 50 años se podría solicitar una prestación por desempleo, a partir de los 52 años el subsidio de prejubilación y desde los 60/61 años acceder a la jubilación anticipada o a ayudas equivalentes y posteriormente decidir compatibilizar esa pensión con el trabajo ya sea por

cuenta ajena o propia. Es una ventaja el poder compatibilizar una pensión con el trabajo porque así muchos ciudadanos verán el fruto de las cotizaciones que han ido aportando ya que algunos las consideran como si fueran un derecho de propiedad que se les tiene que reconocer, pero de forma simultánea continuaran aportando al sistema al seguir en el mercado laboral.

A pesar de las reformas legislativas el número de personas que deciden acogerse a estas modalidades no es significativo, aunque no es de extrañar si se tiene en cuenta la gran cantidad de variedades que existen de jubilaciones que aun siendo compatibles con el trabajo exigen una gran cantidad de requisitos de acceso que hace que las personas trabajadoras no están dispuestas a aceptar. Por ello, los resultados en nuestro país no son los esperados, pero para conseguirlo es necesario una legislación clara que ofrezca *“certidumbre a los pensionistas y al conjunto de la sociedad sobre el compromiso inquebrantable de los poderes públicos con el sistema”* y que incentive la continuación de la vida laboral después de la jubilación.

Bibliografía

- Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 8/2021: Compatibilidad RETA.
- Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo. ISSN 2282-2313: Nuevo modelo de envejecimiento.
- BOE Disposición 26917 número 39 de 2024: Jubilación parcial contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.
- *“El envejecimiento activo como paradigma y sus efectos en la decisión de jubilarse. El caso español”* de Juan Antonio Maldonado Molina (Universidad de Granada), 25 de junio de 2022.
- Editorial Laborum. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo, VI Congreso Internacional y XIX Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. *“La encrucijada de las pensiones del sistema español de la Seguridad Social”*,
- Fomento de la investigación de la Protección Social de Jesús Cruz Villalón (Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla), Patrocinio Rodríguez Ramos (Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla) y Antonio Valverde Asencio (Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla). *“Compatibilidad entre pensión pública de Seguridad Social y trabajo”*.
- Editorial Laborum. Pensiones y retos: *“Las pensiones ante los retos que plantea la sociedad del riesgo”*.
- Parte I. Secretaría del Estado y de la Seguridad Social, director Jesús R. Mercader Uguina. *“Análisis de la compatibilidad de prestaciones del sistema de Seguridad Social y el trabajo: Balance y propuestas de reforma.”*
- Editorial del BOE. *“La compatibilidad entre jubilación y trabajo”* de Lourdes Meléndez Morillo-Velarde. Derecho del Trabajo y Seguridad Social,
- Editorial Iustel. Año 2007. Capítulos 23,58,62 y 99. *“Tratado de Jubilación, Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación”*. *“La jubilación entre el derecho y la obligación.”* Coordinadora Lourdes López Cumbre.

- Editorial Aranzadi, S.A.U. Año 2022. *“Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización”*. Directora Lourdes López Cumbre. Coordinadora Marina Revuelta García.
- *“La Seguridad Social ante la nueva regulación digital”*. Las transformaciones de la Seguridad Social ante los retos de la era digital VII Congreso Internacional, 2023. Autora: Lourdes López Cumbre.
- *“El marco comunitario y la legislación española sobre jubilación flexible”*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Autora: Lourdes López Cumbre.
- *“Jubilación y prolongación de la vida activa (las mil y una jubilaciones)”*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Autores: Luis Enrique De la Villa Gil y Lourdes López Cumbre.
- *“La jubilación flexible en la Unión Europea”*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Autora: Lourdes López Cumbre.
- *“El derecho a la pensión futura”*. Revista de Estudios Jurídico laborales y de Seguridad Social (monográfico). Autora: Lourdes López Cumbre.