

SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES: PRESENTE Y FUTURO

Raquel POQUET CATALÁ
Profesora asociada
Universidad de Valencia

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. MARCO NORMATIVO. III. MEDIDAS PARA CONTRIBUIR A LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES ESPAÑOL. 1. Mecanismo de Equidad Intergeneracional. 1.1. Antecedentes y fundamento. 1.2. Concepto y características. 1.3. Régimen jurídico. 2. Jubilación demorada. 2.1. Concepto y características. 2.2. Fundamento. 2.3. Régimen jurídico. 3. Jubilación anticipada. 3.1. Jubilación anticipada por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora. 3.2. Jubilación anticipada por voluntad de la persona trabajadora. 4. Jubilación anticipada por razón de la actividad. 5. Jubilación anticipada de personas con discapacidad. IV. CONCLUSIONES. V. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

La sostenibilidad en las relaciones laborales abarca múltiples aspectos, tales como el respeto a los derechos humanos y la responsabilidad en las cadenas de valor de las empresas. De hecho, entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, se encuentran la protección de los derechos laborales junto a la promoción de un trabajo seguro y decente en condiciones de salud y bienestar aceptables.

En la Resolución de la OIT sobre el Desarrollo Sostenible, el Trabajo Decente y los Empleos Verdes (2013) se establece que los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente (diálogo social, protección social, derechos en el trabajo y empleo) son componentes indispen-

sables del desarrollo sostenible que deben ponerse en el centro de las políticas encaminadas a lograr un crecimiento y un desarrollo sólidos, sostenibles e incluyentes. Por tanto, la sostenibilidad se basa en el trabajo decente y que este, a su vez, debe ponerse en el centro de las políticas de desarrollo sostenible.

En este contexto, no cabe duda que la sostenibilidad del sistema de pensiones es uno de los ejes centrales para asegurar la sostenibilidad financiera del sistema en el corto, medio y largo plazo, mantener el poder adquisitivo, preservando su papel en la protección frente a la pobreza y garantizando la equidad intergeneracional. De hecho, así viene recogido en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, cuyo componente 30 («Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo»), recoge varias medidas. Entre ellas, se halla la alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación a través de incentivos a la demora de la jubilación y ajustando los elementos distorsionantes en la regulación de las jubilaciones anticipadas (C30.R2-B); o la adecuación a las nuevas carreras profesionales del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de jubilación, que pretende reforzar la progresividad y el carácter contributivo del sistema haciendo que la pensión de jubilación refleje en mayor medida la vida laboral de la persona trabajadora y atienda la realidad de un mercado laboral en el que las interrupciones y las lagunas son cada vez menos excepcionales (C30.R2-C). Asimismo, cabe destacar la sustitución del factor de sostenibilidad por un mecanismo de equidad intergeneracional, lo que implica incorporar, junto a la evolución de la esperanza de vida, otros indicadores complementarios que en conjunto ofrezcan una imagen más fidedigna del desafío que para el sistema supone el envejecimiento de la población (C30.R2-D).

La Seguridad Social se configura como el principal instrumento de un Estado Social de Derecho para garantizar a las personas unas prestaciones mínimas para afrontar una serie de contingencias que pueden suponer una pérdida de su salario.

II. MARCO NORMATIVO

Como es sabido, como desarrollo del principio rector de la política social y económica recogido en el art.41 CE, que establece que los poderes públicos deben mantener un sistema público de Seguridad Social que garantice la asistencia y las prestaciones suficientes para todas las personas ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, se desarrolla la LGSS.

Paralelamente, los denominados «Pactos de la Moncloa», cuyo texto íntegro fue aprobado el 27 de octubre de 1977, constituyen el

precepto inmediato del denominado «Pacto de Toledo». Tanto uno como otro son resultado del consenso de todas las formaciones políticas mayoritarias, así como de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas. No obstante, los Pactos de la Moncloa buscaban la paz social y la unidad en momento de crisis política y económica durante los años de la transición, mientras que el Pacto de Toledo pretendía garantizar la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

En los años ochenta, con la disminución de la natalidad y el envejecimiento de la población, se vislumbró que, en el futuro, no habría suficientes personas jóvenes para cubrir las pensiones de la población mayor. Así, se aprueba la Ley 26/1985, de 1 de agosto, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y acción protectora de la Seguridad Social, la cual aumenta el número de años cotizados —de 10 a 15 años—, modifica la base reguladora que establece la cuantía de la prestación en base a los últimos ocho años —el anterior sistema se basaba en los dos últimos—, y mejora las pensiones que no alcanzasen el SMI.

No obstante, en los noventa se tuvo que recurrir a nuevas medidas, y se aprobó el «Pacto de Toledo», el cual regulaba aspectos como la garantía del poder adquisitivo de las pensiones en función del IPC, la creación de un Fondo de Reserva, la fijación de la edad de jubilación a los 65 años, o la separación entre gastos sanitarios y de pensiones, entre otros.

Ante los problemas de financiación y sostenibilidad del sistema de pensiones, se llegó a un acuerdo en el denominado Pacto de Toledo, en 1995, donde se estableció que se modificaría el sistema de pensiones de forma progresiva para garantizar su sostenibilidad.

Este Pacto dio una nueva orientación al sistema de la Seguridad Social «lo que indudablemente supuso un sistema más racional, más previsor y más protector»¹.

Este Pacto ha sido objeto de renovación en diferentes ocasiones —en 2003, 2011 y 2020—, modificando las recomendaciones iniciales e incluyendo otras adicionales. En el Pacto de 2003 se aprobaron 23 recomendaciones divididas en cuatro bloques: actualización de las recomendaciones originales del pacto; inclusión de cinco recomendaciones nuevas relativas a las posibles nuevas formas de trabajo y de desarrollo profesional, a la mujer y protección social, a la dependencia, la discapacidad y la inmigración; recomendaciones relativas a las orientaciones de la Unión Europea como establecer mecanismos de coordinación, sostenibilidad financiera y movilidad de las personas trabajadoras den-

¹ AIBAR BERNAD, J., «El Pacto de Toledo y la financiación de la Seguridad Social. Avances recientes y cuestiones abiertas a debate», *Revista de Justicia Laboral*, núm. 54, 2013, p. 1.

tro de la zona comunitaria; y recomendaciones relativas al seguimiento y evolución de las medidas en el futuro².

Así, en la versión de 2011, el Pacto de Toledo declara que pocos sectores son tan sensibles como el de las personas pensionistas, ya que está formado por personas jubiladas o viudas que no suelen tener otra fuente de ingresos. En este Pacto se acordaron 15 recomendaciones para el sistema de Seguridad Social y garantizar la fiabilidad de la misma, es decir, mantener un sistema que ofrezca una protección adecuada y garantizada.

En la versión de 2020 aparecen 20 recomendaciones centradas básicamente en flexibilizar algunas condiciones de las últimas reformas. Se basan principalmente en separar las fuentes de financiación de tal forma que las cotizaciones sociales se destinen de forma exclusiva a la financiación de las prestaciones contributivas, y las no contributivas mediante aportaciones del Estado; en la revalorización de las pensiones según el IPC real; en mantener el Fondo de Reserva; en la convergencia de los regímenes para que al final únicamente existan dos regímenes, el de personas trabajadoras por cuenta ajena y el de personas trabajadora por cuenta propia, para evitar así la dispersión; en fomentar las medidas de contratación; en mejorar las pensiones más reducidas y combatir la brecha de género; en fomentar la permanencia de las personas trabajadoras en el trabajo, de manera que se aproxime la edad real de jubilación a la legal; en acomodar la pensión de viudedad a la nueva realidad social y familiar; en impulsar los planes de pensiones; en favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad; o en adoptar medidas para equiparar la cobertura de las pensiones entre mujeres y hombres, así como favorecer la corresponsabilidad entre géneros.

Como consecuencia se aprobó el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, y la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. A esta ley le sigue la aprobación de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por RD Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y del RDL 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad; y finalmente, el RDL 2/2023, de 16 de marzo.

Todas estas últimas reformas tienen un componente común que es plantear una reforma que incida en el equilibrio entre sostenibilidad y

² CARDENAL CARRO, M., «El nuevo Pacto de Toledo», *RAD*, núm. 13, 2003, p. 1.

suficiencia, y así «junto a herramientas que tratan de reducir el gasto o de no imputarlo directamente dentro del sistema —eliminación de costes indirectos— se apuntan otros que tienen por objeto asegurar unas rentas adecuadas para los pensionistas de acuerdo con lo previsto en el art. 50 CE»³.

De hecho, la L 21/2022 declara que «debe perseguir dos objetivos fundamentales. De un lado, ha de ofrecer certidumbre a los pensionistas y al conjunto de la sociedad sobre el compromiso inquebrantable de los poderes públicos con el sistema [...] De otro lado, como segundo objetivo, ha de reforzarse el equilibrio del sistema como forma más efectiva de asegurar una adecuada capacidad de respuesta a las exigencias demográficas y económicas. Para ello son necesarias medidas que fortalezcan la estructura de financiación de la Seguridad Social». Asimismo, el RDL 2/2023 culmina la idea de garantizar el equilibrio entre sostenibilidad y suficiencia al señalar, en su exposición de motivos, que «a la hora de afrontar el cumplimiento de los últimos hitos del citado Componente 30, el Gobierno ha sido consciente de que esta parte final de la reforma debe servir para culminar el refuerzo de los principios vertebradores del sistema que han inspirado las iniciativas normativas aprobadas a lo largo de 2021 y 2022: equidad, suficiencia y sostenibilidad».

III. MEDIDAS PARA CONTRIBUIR A LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES ESPAÑOL

1. Mecanismo de Equidad Intergeneracional

1.1. Antecedentes y fundamento

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional fue incorporado en un primer momento por la L 21/2021 como instrumento sustitutivo del Factor de Sostenibilidad. El Factor de Sostenibilidad, como es sabido, constituía una medida de recorte de la cuantía inicial de las pensiones, mientras que este Mecanismo de Equidad Intergeneracional responde a una lógica distinta. Además, este último fue modificado por el RDL 2/2023 para ajustarlo y así despejar cualquier duda sobre la capacidad de esta cotización adicional como instrumento de estabilización financiera del sistema.

³ VILA TIerno, F., GUTIÉRREZ BENGOCHEA, M.; BENÍTEZ LLAMAZARES, N., «Suficiencia y sostenibilidad en el marco de la Ley 21/2021. Especial atención al mecanismo de equidad intergeneracional», *RTSS*, núm. 467, 2022, p. 119.

El Factor de Sostenibilidad fue introducido por la L 27/2011 y, posteriormente, se modificó por la L 23/2013 configurándose como un mecanismo de ajuste automático de la cuantía de las pensiones de jubilación. El Factor de Sostenibilidad se aplica sobre el cálculo de todas las pensiones de jubilación sin tener en cuenta ningún elemento adicional. Además, el único parámetro a utilizar es la evolución de la esperanza de vida, el cual es solo una de las variables que intervienen en el cambio demográfico, por lo que su utilización en exclusiva no resuelve los problemas de envejecimiento de la población. Asimismo, la previsión de su aplicación de forma directa y con carácter automático a todas las pensiones conduce en todos los casos a la reducción o devaluación de la pensión inicial de jubilación, lo que puede provocar sacrificios innecesarios y desproporcionados a la población⁴. Fue definido como «un instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, a través de la fórmula que se regula en esta norma. Ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes» (art. 1 L 23/2013).

Esta medida actúa directa y automáticamente sobre la cuantía de las pensiones de jubilación operando como un instrumento para la reducción del gasto público en pensiones. La fórmula matemática con la que se configura esta medida se basa en la esperanza de vida tomando en consideración respecto de un determinado año, según el momento en que se solicita la pensión de jubilación y la esperanza de vida a los 67 años en 2027 (umbral temporal que estableció la L 27/2011 para hacer efectivo el retraso gradual de la edad ordinaria de jubilación a los 67 años y con 38 años y medio de cotización para alcanzar el 100 por 100 de la cuantía de la pensión). Para el primer quinquenio de aplicación del Factor de Sostenibilidad, esto es, entre 2019-2023, se mediría la relación existente entre la esperanza de vida a los 67 años en 2012 (2012-2017 es el primer quinquenio tomado como referencia para calcular la esperanza de vida en el primer tramo de aplicación del Factor de Sostenibilidad) y la esperanza de vida a la misma edad en el año 2027. Con la misma fórmula y con la misma referencia quinquenal se operará en los periodos sucesivos (2017-2023 sería el quinquenio de referencia para calcular la esperanza de vida en el tramo siguiente) y la esperanza de vida a los 67 años en el año 2027. Si la esperanza de vida continuara aumentando al final de cada periodo quinquenal, el efecto sería un aumento de la relación entre la esperanza de vida en un momento determinado y la que existiría cinco años más tarde.

⁴ RAMOS QUINTANA, M. I., «Factor de sostenibilidad e índice de revaloración del sistema de pensiones en España: dimensión constitucional y alcance jurídico», *DL*, núm. 103, 2015, p. 40.

De esta forma, el Factor de Sostenibilidad solo podría afectar positivamente a la cuantía de la pensión si se produjera una inversión del sentido de las proyecciones demográficas de forma considerable.

Por el contrario, a través del Mecanismo de Equidad Intergeneracional se pretende repartir de forma equilibrada el esfuerzo entre las diferentes generaciones, de tal forma que las personas jóvenes no sufran perjuicios que mermen la cuantía de sus pensiones favoreciendo así la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

De esta forma, se configura como instrumento que, en lugar de condenar a los más jóvenes a pensiones más modestas, garantiza que el sistema que hoy conocemos va a mantenerse en las próximas décadas a través de la recuperación del Fondo de Reserva. Con esta medida el recorte de las pensiones que se reguló en 2013 se transforma en una mejora de ingresos que se utilizará para incrementar el Fondo de Reserva y se destinará a pagar las pensiones de la generación del *baby-boom*⁵. El Fondo de Reserva ya no se nutre de excedentes de las cotizaciones sociales, sino que se sustituye por nuevas cotizaciones, ya que las mismas no son computables a efectos de prestaciones, es decir, no servirán para lucrar o mejorar la pensión de jubilación.

1.2. *Concepto y características*

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional consiste en un incremento temporal de las cotizaciones sociales «finalistas», pues son realizadas para la sostenibilidad solidaria del sistema público de pensiones contributivas. Actúa con criterios paramétricos no disruptivos respecto de la lógica del sistema de pensiones. No hace recaer sobre las personas pensionistas el riesgo de su envejecimiento, y contribuye a alcanzar el objetivo de equidad y solidaridad intergeneracional⁶.

Este mecanismo, además, se aplica sobre los ingresos y no sobre las prestaciones, como lo hacía el Factor de Sostenibilidad⁷. La finalidad de esta medida es establecer un fondo de reserva para poder hacer frente a las desviaciones previstas en torno al cobro de las pensiones futuras.

Esta herramienta se caracteriza por ser un factor que no es de ajuste automático, pues se deja un espacio a la valoración en el plano de la

⁵ MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ INIESTA, G., *La pensión de jubilación*, Laborum, 2022, p. 102.

⁶ MONEREO PÉREZ, J.L., «La reforma en materia de pensiones: análisis general y proyección de futuro», en AA.VV., *Las pensiones ante los retos que plantea la «sociedad del riesgo»*, Laborum, 2024, p. 24.

⁷ ESCRIBÁ PÉREZ, A.N., «El mecanismo de equidad intergeneracional en el Pacto de Toledo», en AA.VV., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Laborum, 2022, p. 406.

decisión de política del Derecho, pudiéndose, por tanto, realizar ajustes necesarios. Además, se configura como un instrumento permanente que contribuye de forma dinámica al equilibrio y a la sostenibilidad del sistema de pensiones.

1.3. *Régimen jurídico*

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional consta de dos componentes que afectan sobre los ingresos, evitando, de esta forma, una reducción de la cuantía de las pensiones públicas.

El primer componente se aplica a partir de 2023 y a lo largo de un periodo de diez años, fijando una cotización adicional finalista y de cuantía moderada que nutre el Fondo de Reserva de la Seguridad Social de la siguiente forma: una cotización adicional que va aplicándose de forma gradual cada año llegando a ser a partir de 2029 de 1,2 puntos porcentuales, de los que 1,00 punto corresponderá a la empresa y 0,2 a la persona trabajadora (para el año 2024 es de 0,70 puntos porcentuales, de los que el 0,58 corresponde a la empresa y 0,12 a la persona trabajadora).

El segundo componente se pondrá en marcha a partir de 2032, y tendrá una periodicidad trienal, de tal forma que se debe verificar si, según las últimas previsiones del Ageing Report de la Comisión Europea, el nivel de gasto en 2050 supera la previsión para ese año del citado informe de 2024 una vez descontado el efecto que habría tenido el derogado Factor de Sostenibilidad. La aplicación de este segundo componente no es automática, pues depende de la valoración de 2033, de tal forma que si el nivel de gasto previsto no supera dicho umbral, no se aplicará ninguna medida, pues en tal caso podrá valorarse en el seno del diálogo social para su elevación como propuesta a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo la utilización de los recursos del fondo de Reserva para reducir las cotizaciones sociales o mejorar la cuantía de las pensiones. Pero, si el nivel de gasto previsto supera el citado umbral, se dispondrá de los activos del Fondo de Reserva para la financiación del gasto en pensiones contributivas, con un límite de disposición anual del 0,2 por 100 del PIB; y si la indicada desviación es superior al 0,2 por 100 o se han agotado los activos del Fondo de Reserva, el gobierno negociará con los interlocutores sociales para elevar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo una propuesta que, de forma equilibrada, minore el porcentaje de gasto en pensiones, o incremente el tipo de cotización u otras fórmulas alternativas para aumentar los ingresos, o bien ambas medidas.

Estas medidas deberán compensar la desviación en la previsión de gasto en pensiones en 2050 que no esté cubierta por los activos del Fondo de Reserva con un límite del 0,8 por 100 del PIB.

De hecho, estas medidas ya han sido planteadas por un sector doctrinal⁸ indicándose que la pensión de jubilación no debe depender exclusivamente de la esperanza de vida en el momento de la jubilación, ni tampoco los cambios demográficos y socioeconómicos imponen elementos de ajuste automático. Por lo demás, de ser así se privaría a los órganos de representación de su capacidad para modular los ajustes laborales, económicos y financieros.

Este mecanismo ha sido aplaudido por considerarlo como una medida reformista y que, junto con otras, puede contribuir a mantener el equilibrio necesario del pacto social intergeneracional, que involucra tanto a personas jóvenes como mayores, y evitando así los conflictos generacionales. Además, constituye una medida dinámica a través de la cual los parámetros sobre los que se sustenta son objeto de revisión periódica en el marco del Pacto de Toledo. A diferencia del Factor de Sostenibilidad que realizaba un ajuste sobre la cuantía de la pensión en función de la evolución de la esperanza de vida, recayendo así sobre los pensionistas, este mecanismo actúa en la dimensión intergeneracional del sistema de pensiones.

2. Jubilación demorada

2.1. *Concepto y características*

La jubilación demorada, o también llamada diferida, es aquella opción voluntaria y disponible de la persona trabajadora de prolongar su vida laboral. Constituye una alternativa para aquellas personas que buscan un aumento en la cuantía de su pensión de jubilación.

Las principales características de la misma se pueden sintetizar en las siguientes⁹. En primer lugar, es voluntaria, ya que se trata de una petición de carácter rogado y exclusiva de la persona trabajadora. En segundo lugar, tiene un carácter incentivador, ya que pretende servir de premio para aquellas personas que la soliciten. En tercer lugar, es económica, pues su reconocimiento se reduce a un complemento en la cuantía de la pensión de jubilación correspondiente. En cuarto lugar, es de carácter personalísimo, ya que su solicitud procede solo para la persona trabajadora. En quinto lugar, es de resultado, ya que el reconocimiento de dicho beneficio exige haber retrasado la jubilación de la persona trabajadora a una edad superior a 67 años, o 65 años si se acreditan 38 años y 6 meses, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. Por último, es

⁸ MONEREO PÉREZ, J. L., «La reforma en materia...», op. cit. p. 26.

⁹ PÉREZ LÓPEZ, J. I., «Jubilación Demorada», en AA.VV., *Las pensiones ante los retos que plantea la «sociedad del riesgo*, Laborum, 2024, p. 227-228.

de carácter accesorio, ya que se trata de un complemento adicional a la pensión ordinaria de jubilación.

Según un sector doctrinal¹⁰, el objetivo de la jubilación demorada es inducir a las personas a trabajar más en la medida en que la salud se lo permita, es decir, «trabajar mientras se pueda». Considera que se debe superar el mal arraigado concepto de trabajo como fuente de ingresos, es decir, desde un punto de vista exclusivamente material, por otro más relacionado con el status social, sentimiento de utilidad o ser productivo. De esta forma, la persona trabajadora se verá beneficiada por dos ventajas. Por un lado, se libera de la ruptura que supone el paso de una vida activa hacia otra pasiva y, por otro lado, se beneficia de los incentivos derivados de la postergación de su jubilación, pues jubilación «equivale a pasar de una vida activa e inquieta a un estado de pasividad, de inmovilismo o de retiro. Entonces ¿qué modo nuevo de vida cabe concebir para el jubilado que le permita adquirir conciencia de la utilidad de su función en la sociedad?»¹¹.

A mi parecer, la jubilación demorada tiene un claro fin de fomentar la permanencia de las personas trabajadoras en activo. Lo que se pretende con la misma es retrasar la condición de pensionista y, por consiguiente, disminuir un número de personas beneficiarias de la prestación. De hecho, en la Recomendación núm. 12 del Pacto de Toledo se establece que es «necesario profundizar en la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, siempre que dicha prolongación no esté motivada por una pensión diferente. Merece así una valoración positiva la mejora del régimen de compatibilidad de la pensión con los ingresos provenientes de una actividad profesional, si bien son necesarias nuevas medidas que favorezcan esta compatibilidad, sin que ello produzca menoscabo de las cuentas del sistema».

Se pretende aproximar la edad legal de jubilación y la edad de expulsión del mercado laboral de las personas trabajadoras de mayor edad. El distanciamiento entre ambas edades está en el tejado de las empresas, que aprovechan y se benefician de todas las herramientas que el ordenamiento ofrece. Para ello, se prevén incentivos sociales, fiscales y laborales, así como la compatibilidad de la pensión con el desarrollo de una actividad profesional.

La jubilación demorada es la posibilidad reconocida a las personas trabajadoras (por cuenta propia o ajena) de que, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación prolonguen su vida laboral, por lo que podrán acceder a una serie de beneficios en su futura pensión de jubilación.

¹⁰ ARRÁZOLA, F. J. L.; LEZAUN, J. J.; ARRÁZOLA, M. L., «Jubilación: necesidad de reflexión», *Revista de Servicios Sociales*, vol. 5, núm. 22, 1993, p. 39.

¹¹ *Op. cit.* p. 41.

2.2. *Fundamento*

Con anterioridad a su reconocimiento legal, las políticas públicas ya empezaron a promover el envejecimiento activo, el cual, en contraposición a la jubilación demorada, no es más que la otra cara de la misma moneda: medidas políticas para retrasar la jubilación. Según la OMS, el envejecimiento activo es el proceso en que se optimizan las oportunidades de salud, participación y seguridad a fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen¹². La OMS define el concepto como un modelo de vida que se presenta como una solución ante la saturación demográfica de Europa. El modelo español incorpora a este concepto un carácter incentivador y económico. Por su parte, el Libro Verde sobre Envejecimiento de la Comisión Europea¹³ —en sintonía con la OMS— se sustenta en tres pilares fundamentales, cuales son, la mejora de la salud y calidad de vida de las personas ciudadanas europeas, especialmente de la tercera edad; incentivar, promover y favorecer a largo plazo la sostenibilidad del sistema de pensiones y el cuidado de personas dependientes; y, por último, el establecimiento de mecanismos de expansión de los emergentes mercados para crear un nuevo tejido empresarial. Según este Libro Verde, el envejecimiento saludable y activo trata de fomentar estilos de vida saludables a lo largo de nuestras vidas e incluye nuestros patrones de consumo y nutrición, así como nuestros niveles de actividad física y social.

De hecho, en el Pacto de Toledo de 2011 ya se proponía la introducción de esquemas de mayor convivencia entre la vida activa y la pasiva que permitieran la coexistencia entre salario y pensión.

La jubilación demorada se presenta no solo como un incentivo complementario, sino que se reviste como un derecho subjetivo que abarca la voluntad de la persona beneficiaria de una prestación de jubilación reconocida, inmediatamente después de su notificación, poder solicitarla más adelante, en un momento posterior que le pueda resultar más favorable al aumentar su periodo de cotización. Dicha posibilidad, según el TS¹⁴, no estaba expresamente prevista, ni tampoco expresamente prohibida, porque la situación descrita no implica, en modo alguno, una renuncia al derecho de la jubilación, sino el deseo de no

¹² OMS, *Envejecimiento Saludable*. Disponible en <https://www.paho.org/es/envejecimiento-saludable>

¹³ COMISIÓN EUROPEA, *Libro Verde sobre Envejecimiento. Fomentar la solidaridad y responsabilidad entre nacionales*, Bruselas, 2021. Disponible en <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/d918b520-63a9-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>, que señala que «el objeto del presente Libro Verde es iniciar un amplio debate político sobre el envejecimiento con el fin de discutir opciones sobre como anticiparse y responder a los desafíos que plantea y las oportunidades que brinda, especialmente teniendo en cuenta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Decenio del Envejecimiento saludable de las Naciones Unidas».

¹⁴ STS de 26 de abril de 2023, st. núm. 1800/2023 (RJ 2023, 2697).

querer disfrutarla en la cuantía reconocida para solicitarla más adelante. La provisión del envejecimiento activo supone, en definitiva, una política estatal, y también supranacional, no solo de carácter utilitario, sino como medida esencial para la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Además, según la doctrina judicial comunitaria¹⁵, no existe discriminación por razón de edad en relación con estas políticas públicas de favorecimiento de la promoción y relevo generacional. El TJUE considera que el objetivo consistente en establecer una estructura por edades equilibrada entre funcionarios jóvenes y funcionarios de más edad con el fin de favorecer el empleo y la promoción de los jóvenes, optimizar la gestión del personal, y evitar los litigios relativos a la aptitud de la persona empleada para ejercer su actividad superada cierta edad, al tiempo que se pretende ofrecer un servicio de calidad en el ámbito de la justicia puede constituir un objetivo legítimo de la política de empleo.

Por tanto, la doctrina judicial comunitaria permite superar la discriminación por razón de edad posibilitando la jubilación demorada por razones objetivas relacionadas con el envejecimiento activo, en el marco de la sostenibilidad del sistema de pensiones.

2.3. Régimen jurídico

La L 21/2021 modifica de forma considerable esta figura dando una nueva redacción al art. 210.2 LGSS, recogiendo diversos beneficios para la persona trabajadora.

En cuanto a los requisitos para poder solicitar esta modalidad de jubilación se requiere, lógicamente, estar afiliada y en alta en la Seguridad Social en el momento de solicitar la jubilación demorada; haber cumplido 67 años o 65 cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tengan en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias; y tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 15 años de los cuales, al menos, dos deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

En este sentido, se prevé que la persona trabajadora que opte por retrasar su jubilación puede optar por una de estas tres vías. En primer lugar, recibir un porcentaje adicional del 4 por 100 por cada año completo cotizado después de cumplir la edad ordinaria, lo que supondrá un aumento de la cuantía de la pensión. Desde ese momento y de manera indefinida se cobrará tal complemento, adicionándose dicho porcentaje

¹⁵ STJUE de 6 de noviembre de 2012, C-286/2012, Asunto Comisión Europea c. Hungría (TJCE 2012, 322).

en función de los años. No obstante, no cabe la superación del tope máximo previsto en el art. 57 LGSS. En segundo lugar, percibir una cantidad a tanto alzado por año cotizado (entre 5 000 y 12 000 euros aproximadamente), que va a depender de los años que se haya cotizado cuando se llega a la edad de jubilación. El cálculo de esta cuantía viene vinculado al número de años en total cotizados hasta la edad ordinaria de jubilación y dependerá si estos alcanzan o no los 44 años y seis meses (si es el caso, se incrementa un 10 por 100). En tercer lugar, se prevé la posibilidad de optar por una fórmula mixta, que consiste en una combinación de las opciones anteriores (desarrollado por el RD 371/2023, de 16 de mayo). No obstante, esta tercera posibilidad, es decir, la híbrida, solo está abierta a quienes hayan demorado como mínimo dos años el cese del trabajo, lo que no augura un resultado muy halagüeño, ya que lo normal es que la demora sea de un año. Además, se diferencia según el tiempo en que se haya mantenido en activo, de tal forma que, si ha sido de dos a diez años completos, será la suma del porcentaje adicional del 5 por 100 por año de la mitad de ese periodo, más una cantidad a tanto alzado por el resto del periodo considerado; y si se acreditan 11 años o más completos de cotización, la cuantía de este complemento de demora es la suma de una cantidad a tanto alzado por cinco años de ese periodo y el porcentaje adicional del 4 por 100 por cada uno de los años restantes.

El ejercicio de la opción por la modalidad de pago del complemento económico se efectúa en el momento de la solicitud de la pensión de jubilación. Si no se ejercita esta facultad en la solicitud de la pensión de jubilación, se aplicará el complemento económico del 4 por 100 por cada año completo cotizado que acredite con posterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación, es decir, la primera opción.

Cabe, además, tener en cuenta que esta modalidad de jubilación es incompatible con otras como la activa, la flexible o la anticipada (art. 6 RD 371/2023).

La doctrina¹⁶ ha señalado que los aspectos positivos de esta medida son, por un lado, que el gasto en incentivos sería menor que el coste de lo pagado en concepto de pensión por los años que se ha postergado su acceso. Por otro lado, porque se reduce el número de años que tal sujeto ostenta la condición de pensionista, sustituyéndolo por su mantenimiento como contribuyente. Por último, porque, como consecuencia de lo anterior, supone un alivio en cuanto a la tasa de cotizantes por pensionistas, teniendo en cuenta, que las cantidades por las que ha venido cotizando pueden ser elevadas frente a las de jóvenes de nuevo acceso al mercado de trabajo con un menor nivel salarial. Como elementos negativos, se ha

¹⁶ VILA TIerno, F., «Algunas reflexiones sobre la jubilación demorada», *Brief AEDTSS*, núm. 40, 2023.

señalado que puede suponer un retraso en la incorporación al empleo de aquellas personas jóvenes, impidiendo el relevo generacional.

De hecho, según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones¹⁷, en los primeros meses de 2023, el 7,8 por 100 de las altas de jubilación ya son jubilaciones demoradas. Además, en relación a la prolongación de vida activa entre las jubilaciones demoradas, una de cada dos jubilaciones demoradas retrasa el acceso a la jubilación un año; y una de cada cuatro demora más de tres años. Según dicha fuente, de los diferentes beneficios que supone esta jubilación demorada, en los primeros meses de 2023, 1 148 nuevos pensionistas han optado por la cuantía única (el 17 por 100 del total de pensiones con complemento por demora), mientras que la cuantía media del pago extraordinario para estos pensionistas es de 13 087 euros.

3. Jubilación anticipada

Siguiendo con las directrices del Pacto de Toledo y el Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se procede también a una revisión de las diferentes modalidades de jubilación anticipada, revisión efectuada por la L 21/2022 y el RDL 2/2023. El objetivo está claro, penalizar la jubilación anticipada, especialmente, la voluntaria. No obstante, las dificultades para encontrar un trabajo decente conlleva a que muchas personas no pueden obtener una fuente de ingresos estable que les permita vivir dignamente una vez agotada la prestación por desempleo¹⁸.

3.1. *Jubilación anticipada por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora*

Los requisitos para acceder a la jubilación anticipada son diferentes según si la causa es ajena a la persona trabajadora o si se trata de una jubilación voluntaria.

En el caso de la jubilación por causa no imputable a la persona trabajadora¹⁹, según el art. 207 LGSS, se exige, por un lado, tener cum-

¹⁷ CONSEJO DE MINISTROS, *Medidas para completar las recomendaciones del Pacto de Toledo*, 16 de mayo de 2023, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Documents/2023/160523-jubilacion-pensiones.pdf>

¹⁸ LÓPEZ INSUA, B. M., «Jubilación anticipada», en AA.VV., *Las pensiones ante los retos que plantea la «sociedad del riesgo»*, Laborum, 2024, p. 164.

¹⁹ STSJ Cantabria, de 14 de noviembre, st. núm. 809/2017 (JUR 2018, 17357), que declara que el despido tácito por cierre temporal de la empresa que es declarado judicialmente como improcedente, no se considera supuesto de jubilación anticipada por cese en el trabajo por causa no imputable a la voluntad de la persona trabajadora.

plida una edad que sea inferior a cuatro años, como máximo, respecto de la edad que en cada caso resulta de aplicación para la jubilación ordinaria; estar inscrito como demandante de empleo durante, como mínimo los seis meses anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación²⁰; y acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 33 años.

La L 21/2021 amplía los supuestos en los que se considera que se produce un cese por causa no imputable a la persona trabajadora, siendo así el despido colectivo *ex art. 51 ET*; el despido por causas objetivas *ex art. 52 ET*; la extinción del contrato por resolución judicial en los supuestos contemplados en la Ley Concursal; la muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, o la extinción de la personalidad jurídica de la empresa persona jurídica; la extinción del contrato por fuerza mayor; la extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora por traslado, modificación sustancial de las condiciones de trabajo o incumplimiento empresarial de sus obligaciones; o la extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de violencia de género o violencia sexual. Como se observa, se trata de una lista cerrada²¹. No obstante, la doctrina estima que deberían haberse incluido también las extinciones declaradas como despido improcedente²².

Con la L 21/2021 se incorpora también la jurisprudencia²³ relativa al cómputo del servicio militar y el servicio social femenino obligatorio a los estrictos efectos de alcanzar los 33 años requeridos para acceder a estos beneficios.

En cuanto al cálculo de la pensión, como es sabido, la citada reforma modifica los coeficientes empleados para reducir porcentualmente la cuantía a percibir en función del tiempo de anticipación, de tal forma que ya no son trimestrales, sino mensuales, estableciendo que la reducción se realizará «mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación» (art. 207 LGSS). A continuación, el mismo precepto detalla en una tabla los citados coeficientes.

²⁰ STS de 28 de octubre, st. núm. 947/2020 (RJ 2020, 4584), que realiza una interpretación estricta de los requisitos para la jubilación parcial, declarando que, si el futuro prestacionista no se encuentra inscrito como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud, no procede la prestación.

²¹ MORENO ROMERO, F.; CHABANNES, M., «Reflexiones sobre los problemas aplicativos de las jubilaciones anticipadas y parcial», en AA.VV., *La incidencia de los diferentes factores endógenos y exógenos sobre la sostenibilidad y suficiencia en el sistema de pensiones*, Comares, 2020, p. 133.

²² LÓPEZ FERNÁNDEZ, R., «Las modalidades de jubilación anticipada tras la reforma de la Ley 21/2021», en AA.VV., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Laborum 2022, p.733.

²³ STS de 6 de febrero de 2017, rec. núm. 3801/2017 (RJ 2017, 662).

3.2. *Jubilación anticipada por voluntad de la persona trabajadora*

La jubilación anticipada voluntaria ha sido endurecida siguiendo la línea de la Recomendación núm. 12 del Pacto de Toledo, pues la misma va en contra del objetivo de que las personas trabajadoras prolonguen su vida laboral²⁴.

Los requisitos para acceder a la misma se sintetizan en tener una edad que no se anticipe en más de dos años a la edad legal de jubilación ordinaria; acreditar un periodo mínimo de cotización de 35 años, sin que se compute la parte proporcional de pagas extraordinarias; en que la cantidad resultante no quede por debajo de la cuantía mínima que corresponde a la persona interesada por su situación familiar, en cuyo caso «no se podrá acceder a esta fórmula» (art. 208 LGSS); y estar en alta o situación asimilada al alta en el momento del hecho causante.

En este caso, también la L 21/2021 modifica la forma de cálculo de la reducción de la cuantía de la pensión, pasando de reducirse en tramos trimestrales o tramos mensuales, pero endureciéndose los coeficientes a aplicar, pues se establece por bloques según los periodos cotizados que tenga la persona trabajadora. Llama la atención también aquí que los coeficientes no son constantes, sino crecientes, a medida que son más los meses en que se anticipa la jubilación. Ello va en consonancia con el objetivo de prolongar la vida activa laboral.

Además, el art. 210.3 LGSS prevé que aquellas personas beneficiarias a las que les quedase una cuantía por encima de la establecida como máxima por la LPGE se le aplicará la reducción sobre tal cantidad tope. Y estos coeficientes reductores no se aplican ya sobre la base reguladora, sino sobre la pensión teórica que resulte del cálculo, aplicando a la base reguladora un porcentaje en función del número de años cotizados. Aplicar el coeficiente reductor sobre la pensión y no sobre la base reguladora no afectará a todas las personas, pero sí a aquellas cuya pensión teórica antes de aplicar los coeficientes sea superior a la pensión máxima. De esta forma, con carácter general, cuando para determinar la cuantía de la pensión hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad, estos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda. Pero cuando la pensión supere el límite establecido para el importe de las pensiones, los coeficientes reductores se aplicarán —de manera gradual, en un plazo de diez años— sobre la base reguladora.

²⁴ CANO GALÁN, Y., «La reforma de las pensiones: el nuevo marco legal de la jubilación», *RAD*, núm. 3, 2022, p. 21.

No obstante, la disposición transitoria 34.^a señala que su aplicación se pospone a cuando la evaluación de la pensión máxima «absorba completamente el efecto del aumento de coeficientes respecto a los vigentes en 2021 para aquellos trabajadores con base reguladora superior a la pensión máxima, de manera que la pensión reconocida no resulte en ningún caso inferior a la que habría correspondido con la aplicación de las normas vigentes en 2021». Por tanto, existen dos supuestos diferentes: por un lado, aquellos en los que la pensión resultante es inferior a la máxima, en cuyo caso la cuantía se reduce conforme a los coeficientes ordinarios contenidos en el art. 208 LGSS; y aquellos en los que la pensión sobrepase el tope de la LPGE, en los que se aplicará la disposición transitoria 34.^a.

Además, la L 21/2021 añade en el apartado 3 art. 208 LGSS que las personas beneficiarias del subsidio por desempleo para mayores de 52 años que lleven, al menos, tres meses percibiéndolo y opten por jubilarse anticipadamente les será de aplicación la tabla de porcentajes del art. 207 LGSS —siempre que, obviamente, cumplan con el resto de los requisitos exigidos por el art. 208 LGSS, esto es, no adelantarse más de dos años a su edad ordinaria de acceso y tener 35 años cotizados o más—.

4. Jubilación anticipada por razón de la actividad

La jubilación anticipada por razón de actividad va dirigida a aquellas actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza especialmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre con altos índices de morbilidad.

De esta forma, con la reforma de la Ley 21/2021, el art. 206 LGSS, ofrece cobertura a unos colectivos altamente perjudicados por las dificultades en el ejercicio de su actividad profesional. Así se crea un nuevo procedimiento de solicitud, se amplían los colectivos que pueden acogerse a esta modalidad específica, se precisan los indicadores de penosidad y peligrosidad, se establece un procedimiento de revisión de los coeficientes reductores cada diez años, y se remite al reglamento el procedimiento general para establecer coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación.

Lógicamente, el establecimiento de reducciones de edad ordinaria de jubilación por razón de la actividad, supone un mayor gasto a la Seguridad Social, al tener que anticipar la pensión en su cuantía íntegra y sin reducción, por lo que, como contrapartida, se prevé que «con la finalidad de mantener el equilibrio financiero del sistema, la aplicación de los coeficientes reductores que se establecen llevará consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social, a efectuar en relación con el colectivo, sector y actividad que se delimiten en la norma corres-

pondiente, en los términos y condiciones que, asimismo, se establezcan. Dicho incremento consistirá en aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto a cargo de la empresa como del trabajador» (art. 206.4 LGSS).

En el supuesto de que se le haya reconocido a la persona trabajadora la reducción de la edad de jubilación y por los avances científicos u otros motivos, desaparecen las causas o disminuyen los efectos en las condiciones de trabajo que dieron lugar a la aplicación de los coeficientes reductores, podrán minorarse esos coeficientes o modificarse la edad mínima establecida. Aunque también, al contrario, es decir, si las causas lo justifican, también podrán aumentarse²⁵.

La edad mínima de acceso a la pensión de jubilación podrá ser así rebajada por RD, a propuesta del titular del Ministerio de Seguridad Social, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y tengan altos índices de morbilidad o mortalidad. Concretamente, el RD 1698/2011 establece una serie de premisas generales para el acceso a esta modalidad, como son que la persona interesada tenga como mínimo 52 años; que la acreditación del tiempo de trabajo efectivo en las correspondientes actividades se deducirá de la información obrante en la Tesorería General de la Seguridad Social; que debe quedar acreditado que la persona interesada ha realizado un tiempo de trabajo efectivo, en las actividades correspondientes equivalente al periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación sin que este periodo pueda ser superior a 15 años; y que el periodo de tiempo en que resulte efectivamente reducida la edad de jubilación de la persona trabajadora se computará como cotizado para determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Los colectivos a los que va dirigido son mineros²⁶, pilotos y personal de vuelo²⁷, ferroviarios²⁸, bomberos, toreros, artistas, cuerpo de la ertzaintza o policías locales. Así, por ejemplo, en el caso de los bomberos, el RD 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el

²⁵ BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., *El retraso en la edad de jubilación. Regulación y políticas para la prolongación de la actividad laboral*, Atelier, 2016. p. 88.

²⁶ RD 2366/1984, de 26 de diciembre, sobre reducción de la edad de jubilación de determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto Minero, que prevé unos coeficientes que van del 0,05 al 0,5.

²⁷ RD 1559/1986, de 28 de junio, por el que se reduce la edad de jubilación del personal de vuelo de trabajos aéreos, con unos coeficientes de 0,40 para pilotos y segundos pilotos y de 0,30 para mecánicos de aeronave, navegantes operadores de fotografía aérea, operadores de medios tecnológicos, fotógrafos aéreos y operadores de cámara aérea.

²⁸ RD 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, con unos coeficientes que van del 0,10 al 0,15.

coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, prevé una reducción constante a aplicar a los años completos efectivamente trabajados como bombero el coeficiente reductor del 0,20 y el resultado se deduce de la edad ordinaria de 65 años, dando lugar a la edad de jubilación reducida. En ningún caso, la aplicación de ese coeficiente puede implicar la jubilación anterior a los 60 años o a los 59 cuando el bombero acredite 35 o más años de cotización.

Cabe señalar que antes de la indicada reforma, no existía este derecho, pues era el propio gobierno el que decidía unilateralmente si se reconocían o no coeficientes reductores a un colectivo concreto, sin que las personas trabajadoras pudieran exigir o reclamar al respecto. De esta forma, para establecer un sistema objetivo se ha regulado un procedimiento que establece los requisitos que deben cumplir las diferentes actividades para poder acceder a coeficientes reductores.

5. Jubilación anticipada de personas con discapacidad

El art. 206 bis LGSS prevé que las personas con enfermedades que impidan su actividad laboral pueden acceder de forma anticipada a la jubilación, siempre que sufran «reducciones anatómicas o funcionales graves: previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral». Es el caso de las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100, y de las personas con un grado de discapacidad superior al 45 por 100 que, además, acrediten una reducción significativa en su esperanza de vida.

Para las personas con discapacidad igual o superior al 65 por 100, el RD 1539/2009 indica que no podrá anticipar la edad de jubilación más allá de los 52 años. Pero, prevé que la edad ordinaria de jubilación se verá reducida en un periodo equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado un coeficiente de un 0,25 cuando la persona trabajadora acredite una minusvalía igual o superior al 65 por 100, o un coeficiente del 0,50 cuando acredite dicha minusvalía y además alegue la necesidad del concurso de una tercera persona para realizar las actividades esenciales de la vida.

De esta forma, por ejemplo, si la persona trabajadora acredita cuatro años de trabajo con una discapacidad igual o superior al 65 por 100, se multiplica el coeficiente 0,25 por cuatro años, dando como resultado una reducción de un año en la edad ordinaria legal de jubilación. Si además de dicha discapacidad acredita que ha necesitado el concurso de otra persona, se multiplicaría 0,5 por un año, lo que daría 0,5, de tal forma que un año más 0,5 se reduciría la edad en un año y medio.

En el caso de las personas con discapacidad igual o superior al 45 por 100, el RD 1851/2009 señala que la jubilación anticipada no podrá adelantarse más allá de los 65 años, y que la persona trabajadora debe tener cotizados como mínimo 15 años, y de esos 15 años, cinco deberán haberse trabajado estando vigente el grado igual o superior al 45 por 100, causada por alguna de las enfermedades incluidas en el RD. Asimismo, se establece que se podrá alcanzar el 45 por 100 de discapacidad cuando se tengan en cuenta todas las dolencias incluidas por los factores sociales complementarios y siempre que se tenga, como mínimo, un 33 por 100 de discapacidad. La bonificación que se prevé es de un 25 por 100 por año trabajado con discapacidad.

Cabe señalar que el TS²⁹ ha interpretado que no es imprescindible que la discapacidad listada alcance el 45 por 100, pero sí es importante que dicha discapacidad tenga un grado relevante o determinante, pues en estos supuestos «la edad mínima de jubilación de las personas afectadas [...] será excepcionalmente, al de cincuenta y seis años. Además, el periodo de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación».

Si bien no hay establecida una lista para delimitar los casos en que se tiene derecho a la pensión, existen cinco categorías de enfermedades y afecciones en las que se conceden generalmente las prestaciones, como son las enfermedades oncológicas, ya que muchos tipos de cáncer dejan secuelas irreversibles que afectan a la vida de una persona, así como el proceso de quimioterapia; las enfermedades psiquiátricas, pues muchas de ellas derivan en el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente; enfermedades del corazón, oído y ojos; enfermedades del aparato respiratorio, digestivo o nervioso; o enfermedades reumáticas o traumatológicas, pues, en estos casos, muchas veces necesitan un tratamiento quirúrgico u ortopédico.

El cálculo de la pensión de jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad, tanto las que acrediten la realización de periodos de trabajo con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100, como las que tengan una discapacidad igual o superior al 45 por 100, se realiza de la misma forma que para la jubilación ordinaria, con la salvedad, respecto al porcentaje, de que ese periodo de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación de la persona trabajadora, se computará como cotizado (art. 5 RD 1539/2003 y art. 7 RD 1851/2009).

²⁹ STS de 27 de septiembre de 2017, rec. núm. 4233/2015 (RJ 2017, 4300).

IV. CONCLUSIONES

Alcanzar un equilibrio financiero a largo plazo es una condición necesaria para la supervivencia de un sistema de pensiones. Además, cabe tener en cuenta que el sistema español de pensiones públicas se configura como un sistema de reparto en el que las personas cotizantes de hoy pagan las pensiones de las personas jubiladas a cambio de recibir una pensión en el futuro en función de su contributividad presente. De ahí, las estimaciones que se están realizando sobre la relación entre la tasa de natalidad y la pirámide poblacional, pues es un factor clave para determinar el número de cotizantes y el número de personas jubiladas a largo plazo, con el fin de asegurar dicho equilibrio.

La reforma del sistema de pensiones debería reunir una serie de características a fin de asegurar la sostenibilidad³⁰: i) que garantice el equilibrio actuarial y financiero del sistema; ii) que el equilibrio financiero se garantice mediante un mecanismo automático de ajuste; iii) ante ajustes discrecionales, que sea gradual; iv) que sea percibida como justa; v) que sea transparente; vi) y que permita una flexibilidad en la edad de jubilación.

Por ello, la necesidad de realizar reformas en el sistema público de pensiones con el fin de adaptar el marco normativo a la situación sociodemográfica. En este sentido, las reformas del sistema de pensiones pueden llevarse a cabo sobre los ingresos o sobre los gastos.

Desde el punto de vista de los ingresos, se centra básicamente en una subida de las cotizaciones, donde se halla el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, la supresión de los topes de cotización, o la cotización adicional de solidaridad, entre otros; mientras que, desde el punto de vista de los gastos, se basa en el fomento de la jubilación demorada, la jubilación flexible, la jubilación anticipada o la parcial, entre otras.

La L 21/2021 se centra en ajustar, especialmente, las distintas formas de jubilación anticipada para intentar aproximar lo suficiente la edad real de jubilación a la prevista en la ley. De ahí, la modificación de los tramos trimestrales en tramos mensuales y el establecimiento de unos coeficientes más duros.

Por último, y no menos importante, es garantizar el principio de confianza sobre la sostenibilidad económico-financiera del sistema público de pensiones evitando medidas de regresividad sobre las medidas ya acordadas dentro del Pacto de Toledo.

³⁰ DEvesa, E.; Doménech, R., «Las cuentas nocionales individuales: elemento central de la reforma del sistema de pensiones en España», *Fedea Policy Papers*, núm. 2, 2021.

V. BIBLIOGRAFÍA

- AIBAR BERNAD, J., «El Pacto de Toledo y la financiación de la Seguridad Social. Avances recientes y cuestiones abiertas a debate», *Revista de Justicia Laboral*, núm. 54, 2013.
- ARRÁZOLA, F. J. L.; LEZAUN, J. J.; ARRÁZOLA, M. L., «Jubilación: necesidad de reflexión», *Revista de Servicios Sociales*, vol. 5, núm. 22, 1993.
- BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., *El retraso en la edad de jubilación. Regulación y políticas para la prolongación de la actividad laboral*, Atelier, 2016.
- CANO GALÁN, Y., «La reforma de las pensiones: el nuevo marco legal de la jubilación», *RAD*, núm. 3, 2022.
- CARDENAL CARRO, M., «El nuevo Pacto de Toledo», *RAD*, núm. 13, 2003.
- DEVESA, E.; DOMÉNECH, R., «Las cuentas nocionales individuales: elemento central de la reforma del sistema de pensiones en España», *Fedea Policy Papers*, núm. 2, 2021.
- ESCRIBÁ PÉREZ, A. N., «El mecanismo de equidad intergeneracional en el Pacto de Toledo», en AA.VV., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Laborum, 2022.
- LÓPEZ FERNÁNDEZ, R., «Las modalidades de jubilación anticipada tras la reforma de la Ley 21/2021», en AA.VV., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Laborum, 2022.
- LÓPEZ INSUA, B. M., «Jubilación anticipada», en AA.VV., *Las pensiones ante los retos que plantea la «sociedad del riesgo»*, Laborum, 2024.
- MONEREO PÉREZ, J. L., «La reforma en materia de pensiones: análisis general y proyección de futuro», en AA.VV., *Las pensiones ante los retos que plantea la «sociedad del riesgo»*, Laborum, 2024.
- MONEREO PÉREZ, J. L.; RODRÍGUEZ INIESTA, G., *La pensión de jubilación*, Laborum, 2022.
- MORENO ROMERO, F.; CHABANNES, M., «Reflexiones sobre los problemas aplicativos de las jubilaciones anticipadas y parcial», en AA.VV., *La incidencia de los diferentes factores endógenos y exógenos sobre la sostenibilidad y suficiencia en el sistema de pensiones*, Comares, 2020.
- PÉREZ LÓPEZ, J. I., «Jubilación Demorada», en AA.VV., *Las pensiones ante los retos que plantea la «sociedad del riesgo»*, Laborum, 2024.
- RAMOS QUINTANA, M. I., «Factor de sostenibilidad e índice de revaloración del sistema de pensiones en España: dimensión constitucional y alcance jurídico», *DL*, núm. 103, 2015.
- VILA TIerno, F., «Algunas reflexiones sobre la jubilación demorada», *Brief AEDTSS*, núm. 40, 2023.
- VILA TIerno, F.; GUTIÉRREZ BENGOCHEA, M.; BENÍTEZ LLAMAZARES, N., «Suficiencia y sostenibilidad en el marco de la Ley 21/2021. Especial atención al mecanismo de equidad intergeneracional», *RTSS*, núm. 467, 2022.