
LAS REFORMAS DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES: CRISIS ECONÓMICA Y FACTOR DEMOGRÁFICO

José Luis Tortuero Plaza¹

Resumen

De todos los riesgos cubiertos por la Seguridad Social consistentes en defectos de rentas, el más importante, por mucho, es el de vejez. Y ello, porque se trata de una situación caracterizada por la frecuencia de su cristalización, al constituir el término previsible y normal de la vida profesional del individuo. Podemos decir, por tanto, que la jubilación es receptora, en términos generales, del conjunto de ciudadanos que se incorporan a la población activa. De ahí la importante dependencia de las estructuras demográficas de cada país y de los fenómenos que inciden sobre aquellas. La característica referida viene agravada por el progresivo aumento de la esperanza de vida de la población, lo que deriva en el creciente disfrute temporal de la pensión y su añadida necesidad de revalorización periódica, de forma que las pensiones mantengan, al menos, su poder adquisitivo.

Podemos afirmar que la jubilación constituye la médula espinal de cualquier sistema de protección social. Igualmente lo es, que su ordenación jurídica gira en torno al establecimiento de una edad, fija o variable, que articula el tránsito de la situación de empleado activo a la situación de pensionado por jubilación. La edad se convierte así, en la llave maestra del sistema y adquiere por tanto connotaciones de especial relevancia. Precisamente por ello, hay que ser especialmente cuidadoso a la hora de redefinir la edad de jubilación, no sólo por la complejidad de la tarea en sí misma, sino por el entramado de condicionantes propios y ajenos o colaterales, presentes y futuros que actúan en un espacio múltiple de difícil y necesario equilibrio. La singularidad de los tiempos actuales está en que múltiples piezas del entramado global se han desencajado afectando al equilibrio del sistema y, por tanto, a su viabilidad.

A todos estos temas me referiré a lo largo de las reflexiones que siguen, centrándome en las reformas

efectuadas en España, que comparten múltiples características con las efectuadas en otros Estados de la Unión Europea (UE). **[Palabras clave:** políticas de pensiones, jubilación, edad de jubilación, políticas de empleo, trabajadores de mayor edad, factor de sostenibilidad, jubilaciones anticipadas, las reformas en España, discriminación por edad].

Abstract

Of all the risks covered by Social Security defects consistent income, the most important is old age. And this is, because it is a situation characterized by the frequency of their crystallization, constituting the predictable and normal term of the working life of an individual. We can say, therefore, that retirement is receiving, in general terms, the total number of citizens who join the workforce, hence the significant dependence of the demographic structures of each country and phenomena that affect those. Said property is aggravated by the progressive increase in life expectancy of the population which results in the increasing temporal enjoyment of pensions and the added need for periodic revaluation, so that pensions maintain at least their purchasing power.

We can say that retirement is the backbone of any system of social protection. Equally so, that legal ordination revolves around the establishment of a fixed variable age that articulates the transition from an active status to the status of retired pensioner. Age thus becomes the master key to entrance into the system and thus acquires connotations of particular relevance. Precisely for this reason, we must be especially careful when redefining retirement age, not only because of the complexity of the task in itself, but because of the multiple factors, present and future, affecting a difficult and necessary balance. The uniqueness of the present time is that multiple pieces of the global fabric are dislocated affecting the delicate balance of the system and thus its viability.

I will refer to all of these issues throughout the reflections that follows, focusing on reforms in Spain, which share multiple characteristics with those of other EU states. **[Keywords:** pension policies, retirement, retirement age, employment policies, older workers, sustainability factor, early retirement, reforms in Spain, age discrimination].

Introducción en clave europea

De todos los riesgos cubiertos por la Seguridad Social consistentes en defectos de rentas, el más importante

es el de la vejez. Se trata de una contingencia caracterizada por la frecuencia de su cristalización, al constituir el término previsible y normal de la vida profesional del individuo, tan sólo alterada por situaciones cuantitativamente irrelevantes de invalidez y muerte. Podemos decir, por tanto, que la jubilación es receptora, en términos generales, del conjunto de ciudadanos que se incorporan a la población trabajadora activa, de ahí la importante dependencia de las estructuras demográficas de cada país y de los fenómenos que inciden sobre aquellas. La característica referida viene agravada por el progresivo aumento en la esperanza de vida de la población, lo que deriva en el creciente disfrute temporal de la pensión y su añadida necesidad de revalorización periódica, de forma que las pensiones mantengan, al menos, su poder adquisitivo.

Conforme lo anterior, podemos afirmar que la jubilación constituye la médula espinal de cualquier sistema de protección social. Igualmente lo es, que su ordenación jurídica gira en torno al establecimiento de una edad fija o variable que articula el tránsito de la situación de empleado activo a la situación de pensionado por jubilación. La edad se convierte así, en la llave maestra de ingreso al sistema y adquiere por tanto connotaciones de especial relevancia. Precisamente por ello, hay que ser especialmente cuidadoso a la hora de redefinir la edad de jubilación, no sólo por la complejidad de la tarea en sí misma, sino por el entramado de condicionantes propios y ajenos o colaterales, presentes y futuros que actúan en un espacio múltiple de difícil y necesario equilibrio. La singularidad de los tiempos actuales está en que múltiples piezas del entramado global se han desencajado afectando al equilibrio del sistema y, por tanto, su viabilidad. A todos estos temas me referiré a lo largo de las reflexiones que siguen.

Junto a los elementos descritos, debemos añadir otro de singular importancia, a saber, la ruptura del equilibrio o de la proporcionalidad entre el conjunto de ciudadanos que entran en la población trabajadora activa y los que salen de la misma para acceder a la jubilación. Esta ruptura viene provocada por la disminución progresiva y notable de la tasa de natalidad, si bien en la parte baja de la pirámide de población es donde más diferencias existen entre los países de la Unión Europea (UE), se da como promedio del número de hijos por mujer la cifra de 1,5 – siendo el umbral de la rotación generacional el 2,1. Se prevé una tasa de 1,6 para el 2030. En España, los datos más recientes, fijan el índice de fecundidad en 1,39 en el 2007, con

una previsión para el 2017 de 1,46. No obstante, la disminución de la población nacional puede ser parcialmente compensada, como ha ocurrido en España en los años anteriores a la crisis, con el incremento de la población emigrante. Si bien los datos son muy desiguales en los países de la UE, en el periodo 1995-2007, España, Italia y el Reino Unido han recibido las tres cuartas partes de toda la migración europea (Commission of the European Communities, 2008).

El incremento de la esperanza de vida fue tremendamente importante en los últimos cincuenta años. Desde 1960, el incremento medio de la esperanza de vida de la UE ha sido de 8 años, con una importante brecha entre Europa Oriental y Europa Occidental (UE27²), y que en particular se refiere al hombre, que puede esperar vivir sólo entre 65-70 años en ocho de los Estados miembros de Europa central y oriental, en comparación con más de 76 años en los países miembros de la UE-15³. Esta diferencia continuará, aunque con menor intensidad, en el futuro (las previsiones en la UE, son de 5 años de aumento sobre el dato actual hasta el 2050). Igualmente relevante es la esperanza de vida a los 65 años que se sitúa como media (UE.27) en 16,8 años adicionales para los hombres y 20,4 años adicionales para las mujeres, si bien la media es superada en los Estados de la UE.15 (Eurostat, 2010). De ello deriva una desconexión creciente entre las edades jubilatorias fijadas, en términos generales, durante la primera mitad del siglo XX, y la actual esperanza de vida a los 65 años, lo que exige medidas de reordenación que pueden tener, como veremos, distinto alcance y contenido. La importancia de la esperanza de vida ha provocado que en varios Estados de la UE y en breve también en España, este quede integrado en el cálculo de las pensiones iniciales de jubilación mediante la aplicación del denominado factor de equidad intergeneracional (factor de primera generación). Sobre este factor puede verse el trabajo de Meneu Gaya, Devesa Carpio, Devesa Carpio, Nagore García, Domínguez Fabián, y Encinas Goenechea (2013).

Conviene también hacer referencia a los cambios en la intensidad de los flujos jubilatorios. Una característica notable con fecha en los calendarios europeos es la llegada a la jubilación de las generaciones del *baby boom*. Esto es, de generaciones singularmente numerosas nacidas en Europa occidental y Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial, en el periodo de 1946 a 1964. En España, el fenómeno se retrasó hasta avanzados los años cincuenta, esto es, hasta

el periodo comprendido entre 1957 y 1977. La mayor intensidad en el flujo jubilatorio ha encendido las luces de alarma, tanto por el impacto que en sí mismo provocará el fenómeno, como por la confluencia de una reducción de la población activa motivada por una disminución en las tasas de natalidad. Singularmente, cuando se anuncia que la razón (ratio) activos-pasivos fijada hoy es de aproximadamente cuatro personas en edad de trabajar por cada persona mayor de 65 años, en el futuro (2060), la razón (ratio) será sólo de dos activos por pasivo (Comisión Europea, 2010) Con todo, adviértase que si bien los problemas de los sistemas de pensiones son en gran medida de origen demográfico, las soluciones están lejos de ser “sólo” de carácter demográfico.

Todo lo dicho hasta aquí se deduce fácilmente del análisis de los cohortes de población en la UE, cuando se examinan comparativamente en la actualidad y en el futuro. Así, en las **Figuras 1 y 2** se puede observar cómo incrementa el número de ciudadanos en las edades en que se accederá a la jubilación desde 2008 hasta 2060, con las consecuencias propias del incremento del número de pensiones, que ya se han señalado.

Aunque parezca obvio, las generaciones que accedan a la jubilación, no llegan y se van, sino que se instalan con carácter definitivo, lo que implica que las pensiones deben ser revalorizadas – cualquiera que sea la fórmula, - con la finalidad de mantener su poder adquisitivo, de tal forma que provoca un efecto multiplicador sobre el gasto en pensiones lo que es de vital importancia. Posiblemente, la reordenación del sistema de revalorización de las pensiones está siendo el principal reto en la búsqueda de una mayor conexión con los parámetros de referencia que afectan la situación económica del sistema y que impactan sobre su viabilidad futura. Constituye uno de los elementos del denominado “factor de sostenibilidad”, que comienza a generalizarse en los países de la UE (factor de segunda generación) y también en España, a partir del 2014. Se trata con este factor (distinto del de longevidad) de asegurar los potenciales riesgos demográficos asociados a la tasa de dependencia (o, visto de otro modo, la razón (ratio) entre pensionistas y cotizantes), y los riesgos económicos de carácter estructural. A esta materia me referiré en el epígrafe.

El conjunto de datos y las reflexiones planteadas tiene su reflejo económico en términos de impacto sobre el PIB, lo que constituye un elemento de preocupación para la

UE –y para los mercados financieros– que de forma reiterada advierte sobre los incrementos de gastos. En los últimos informes (COM, 2009 y COM, 2012) se reconoce que, en términos generales, se producirá una disminución en el número de ciudadanos en condiciones de trabajar, que reducirá los cotizantes (los que aportan) y, consecuentemente, provocará la necesidad de soportar desde el sector público parte del coste del mantenimiento de la población con edades más avanzadas (pensiones, asistencia sanitaria y cuidados a los dependientes, entre otros). Como consecuencia del envejecimiento de la población, aumentará la necesidad de que el sector público proporcione transferencias y servicios relacionados con la edad (AISS, 2010; OIT, 2010). Por consiguiente, se prevé que los efectos del envejecimiento de la población sobre el presupuesto serán substanciales en casi todos los Estados miembros, y se dejarán sentir ya en el transcurso de la próxima década.

Globalmente, sobre la base de las políticas actuales, se prevé que el gasto público derivado del envejecimiento de la población aumente por término medio en aproximadamente 4,75 puntos porcentuales del PIB de aquí a 2060 en la UE, y en más de cinco puntos porcentuales en la zona euro, debido principalmente a los gastos en pensiones, asistencia sanitaria y en cuidados de larga duración. En todo caso, se advierte que el aumento del gasto público probablemente será muy significativo (igual o superior a siete puntos porcentuales del PIB) en nueve Estados miembros de la UE (Luxemburgo, Grecia, Eslovenia, Chipre, Malta, Países Bajos, Rumanía, España e Irlanda), aunque para algunos países este gran aumento se producirá a partir de un nivel relativamente bajo. Si bien las previsiones realizadas por las instituciones de la UE se han visto alteradas por la crisis económica, son útiles como elemento de reflexión y de previsión de futuro.

Datos publicados por la Comisión Europea en 2012, reflejan que el gasto bruto en pensiones públicas en el 2010 en relación con el PIB (últimos datos disponibles en Eurostat), son los siguientes: para España se situó en el 10,7%, lo que lo dejaba por debajo de la media de la **zona euro** (13,4% del PIB) y de la **UE-27** (12,9%). Por países, oscila entre el 7,2% del PIB en Irlanda y el 16% de Italia. Con la idea de utilizar elementos diferenciales, conviene tener presente el gasto y las proyecciones para la UE.15, según se aprecia en la **Figura 3**.

Datos básicos de la demografía española

Los sistemas de pensiones como el de España, basados en el modelo de reparto/prestación definida y financiados básicamente con cotizaciones sociales, son especialmente sensibles a los factores demográficos y del mercado de trabajo (Fernández Cordón, 2011). En este sentido, la población total de España es de algo más de 46 millones de habitantes. La población femenina (50,75%) es ligeramente superior a la masculina (49,25%). La ventaja del número de hombres nacidos respecto al de mujeres, es del 7% a favor de aquellos. Sin embargo, por razones de la incidencia de la mortalidad en los hombres, a partir de los 45 años, esta proporción se iguala y tras la barrera de los 50, son las mujeres las que representan un mayor porcentaje de la población mostrando un ritmo creciente conforme avanza la variable edad.

Por su parte, la inmigración es un fenómeno que también en el caso de edades entre los 25 y 39 años, sobre todo, incide en una mayor proporción de hombres frente a mujeres en la pirámide de población, ya que predomina el número de inmigrantes masculinos al de féminas. Por último, la nota más característica de la pirámide de población española la marca el hecho de que, en apenas 20 años –en torno a los últimos años del siglo XX- la tasa de fecundidad se redujo pasando de un 2,4 hijos por mujer a 1,2 hijos por mujer. Lo drástico de este cambio, en tan corto período de tiempo, provoca que a algunos grupos de edad les suceda una generación con la mitad de individuos. La previsión de evolución de esta pirámide de población realizada por el INE (Instituto Nacional de Estadísticas) para las próximas cuatro décadas viene marcada por un progresivo envejecimiento de la población provocado por la mencionada disminución de la fecundidad y por la mortalidad.

La citada proyección presenta una pirámide de población claramente envejecida, en la que los grupos de edad más numerosos para el año 2049 se encuentran en torno a las personas de entre 70 y 74 años –la generación más joven del *babyboom*-. Estos datos suponen una previsión de que el ratio de dependencia, es decir, la población encargada de mantener a la población dependiente, estaría en el 0,86%, lo cual quiere decir que el primer grupo superaría escasamente al segundo en número, una situación claramente complicada.

Las causas del envejecimiento de la población, pues, vienen determinadas por dos datos fundamentalmente: primero, la baja fecundidad y, por otro, el constante aumento de

la esperanza de vida –sin olvidar, que este se produce en mayor medida por la disminución de la mortalidad infantil, no tanto porque los españoles vivan más años en edad comparada, que también ocurre (**Tabla 1**). La esperanza de vida al nacimiento alcanzaría los 84,3 años en los varones y los 89,9 años en las mujeres en 2048, incrementándose desde 2007 en 6,5 y 5,8 años, respectivamente. El mayor tamaño poblacional y una estructura demográfica cada vez más envejecida producirían un continuo crecimiento del número anual de defunciones. Con ello, el saldo entre nacimientos y defunciones entraría en una dinámica continuamente decreciente. De hecho, acabaría tornándose en negativo a partir de 2020, lo cual supondría un freno al crecimiento poblacional.

Reflexiones sobre la edad de jubilación y su reforma

Introducción

La importancia del tema exige la revisión cautelosa y, a la vez, rigurosa de los parámetros que rodean la jubilación, entre ellos, todos los que confluyen en el entorno de la edad de jubilación. La edad de jubilación se ha convertido en los últimos treinta años en un concepto cíclicamente revisado (Alonso Olea & Tortuero Plaza, 2002) y en continua experimentación, sobre el que inciden una multiplicidad de variantes (Maldonado Molina, 2011). Por un lado, los efectos de las sucesivas crisis económicas, de las transformaciones en los modos de producción, de la composición y estructura del mercado de trabajo, de la globalización de las economías y de los mercados, y del paro creciente o sostenido (García Viña, 2010). Por otro, las variantes ya apuntadas y referidas al envejecimiento de la población, en sus distintas dimensiones. Sobre este particular, la propia Exposición de Motivos de la Ley 27/2011, afirma que “la disminución prolongada de las tasas de natalidad y el simultáneo incremento de la esperanza de vida de las personas mayores está provocando una inversión de la estructura de la pirámide de población, aumentando el número de pensionistas en relación con la población activa, esto es, variando la tasa de dependencia de los pensionistas. De no modificarse, aun parcialmente, esta tendencia mediante el incremento de las tasas de natalidad y de los flujos migratorios, la misma se acentuará en las próximas décadas, por la propia evolución demográfica. Esta tendencia demográfica afecta a todas las generaciones, pero sobre todo a las más jóvenes,

por el hecho de que serán estas generaciones jóvenes las que serán mayores de sesenta y cinco años durante más tiempo. Y finalmente, el impacto de todas éstas sobre los problemas actuales y futuros de financiación de los sistemas de pensiones (Maldonado Molina, 2011). Todas las variantes hacen oscilar la relación dominante entre política de empleo y política de pensiones, sin que se haya llegado a un punto de equilibrio, lo que impacta sobre la relación necesaria entre los ciclos vitales y la proyección protectora de los sistemas de pensiones (Monereo Pérez, 2008).

No cabe duda que en los tiempos actuales, la fijación de la edad de jubilación debe efectuarse teniendo en cuenta la esperanza de vida de los ciudadanos. Y ello, porque con la financiación actual y con la futura⁴, hoy planteada, cabe el peligro de que los Sistemas de Seguridad Social - que son y han sido parte esencial de nuestra cultura y del progreso económico (Zubiri Oria, 2007) - tengan dificultades para soportar el pago creciente de pensiones de jubilación, suficientes y revalorizadas, durante largos períodos de tiempo. La dinámica de estos dos factores, viabilidad financiera y evolución demográfica, condicionan el diseño de la estructura del sistema y su objetivo de ofrecer una protección suficiente a los trabajadores en situación de necesidad (Monereo Pérez, 2010). En este orden de cosas es necesario redefinir los espacios de imputación de la protección social, distinguiendo claramente los que responden a las cotizaciones sociales en un sistema financiero de reparto. Claridad que permitirá ponderar adecuadamente los medios de financiación desde una concepción autónoma de la seguridad social y dar un contenido real al término “contributividad”. Clarificación que, en modo alguno impide la fijación de fuentes complementarias de financiación⁵, o mejor, y además una nueva redistribución de las mismas aligerando los impuestos sobre la nómina para aumentar la productividad e incorporar fuentes procedentes del capital⁶.

Si bien el punto de partida en los distintos Estados de la Unión Europea es diferente, lo cierto es que, desde hace algunos años, se ha consolidado, entre otras, una serie de tendencias agrupadas en los siguientes bloques: a) elevación ponderada de la edad de jubilación con criterios igualitarios para hombres y mujeres; b) desincentivación o penalización de las jubilaciones anticipadas; c) fomento o incentivación del retraso en el acceso a la jubilación; d) endurecimiento de las exigencias contributivas mediante reformas paramétricas;

e) reformas sistémicas que pretenden, de forma voluntaria u obligatoria, redistribuir riesgos entre lo público y lo privado, esto es, entre el mercado y la sociedad; f) incorporación de factores de sostenibilidad, bien referidos a la esperanza de vida, bien a la revalorización de las pensiones. Aunque todas las tendencias forman parte de un “todo”, cada una tiene su propia problemática y ofrece márgenes de actuación distintos. Con todo, las reformas deben ser de protección larga donde se combinen, en un sistema de prestación definida, el ayer, el hoy y singularmente el mañana (Monereo Pérez, 2008; García Murcia, 2007).

Si nos referimos a la edad de jubilación y nos situamos en la edad emblemática de los 65 años, nos damos cuenta de que el margen de actuación de cada Estado es distinta condicionando el impacto más o menos traumático de las medidas. Ciertamente es, que se ha producido una evolución paulatina de las edades de jubilación en la generalidad de los Estados, sin embargo también lo es, que el punto de partida era diferente. No es lo mismo moverse entre los 60 y los 65 años que superar la edad “talisman” de los 65 años. Con todo, el margen de actuación hacia el futuro es cada vez menor, en la medida en que durante los últimos quince años se ha recortado el espacio hacia la edad de 65 años. De esta forma, si el resto de las medidas no producen efecto, tendremos – y así lo ha hecho España con la Ley 27/2011- que cambiar la “edad emblemática”, lo que ya han comenzado a diseñar distintos Estados de la Unión Europea (Alemania, Reino Unido, Dinamarca, Irlanda, Suecia, entre otros) que, con fórmulas distintas y de aplicación progresiva, elevan el umbral jubilatorio hacia los 67 años, asociando generalmente su impacto con la llegada de las generaciones del *baby boom*.

En este orden, España cuenta con una posición privilegiada en términos temporales, en la medida en que la presión demográfica ejercida por las generaciones del *baby boom* se producirá con efectos retardados, lo que nos debería permitir afrontar las reformas necesarias desde una posición más sosegada y teniendo en cuenta las experiencias de los Estados europeos donde el impacto de las referidas generaciones está próximo. Sin embargo las teorías han dado paso a las realidades impuestas por la presión de los mercados financieros (López Cumbre, 2012)⁷, que buscan o imponen su llamada “confianza” en reformas inmediatas que podríamos llamar de “impacto escénico o mediático”, que no siempre

producen los efectos reales anunciados y necesarios, como veremos más adelante.

Sin duda, los sistemas de pensiones deben enfrentarse a dos retos importantes, la elevada esperanza de vida de los ciudadanos y la llegada de las masivas generaciones del *baby boom* (Ferrerías Alonso, 2010). No obstante, los retos referidos no son ajenos a un sin fin de variantes, que van desde los niveles de crecimiento económico y productividad, hasta alcanzar unas tasas de ocupación razonable de hombres y mujeres a partir de los 55 años. Debemos considerar que el sistema de seguridad social no es un sistema cerrado donde únicamente el juego de determinados factores conduce a un resultado positivo o negativo de sus cuentas. Por el contrario, se trata de un sistema dinámico donde elementos como la evolución de la productividad tienen una importancia significativa en la consecución de equilibrio presupuestario. En este sentido, De La Fuente Lavín (2011, pp 447-448), expone que “La recuperación de los incrementos de la productividad a favor de los asalariados permite financiar el aumento del gasto en pensiones y, además, queda margen disponible para el necesario incremento en otras partidas del gasto social, el aumento de los salarios y la reducción del tiempo de trabajo”.

Apuntes sobre las líneas de una necesaria estrategia global frente a las reformas mediáticas: políticas de empleo, garantías frente al despido por edad y políticas de pensiones

Reformas penalizadoras y la ruptura del pacto social generacional

En todo el entramado de reformas es necesario crear un marco de actuaciones multidireccionales que evite, en lo posible, que las reformas se conviertan simplemente en instrumentos de penalización de los derechos de los trabajadores presentes y futuros, al margen de su voluntad y sin capacidad de respuesta posible, lo que supone una clara ruptura del “pacto social generacional” construido a lo largo de la vida activa.

Ciertamente, una elevación de la edad de jubilación ordinaria que guarde correspondencia con el aumento de la esperanza de vida se presenta como una medida eficaz para hacer frente al problema planteado por el alto y creciente coste de las pensiones..., sin

embargo, también se presenta como impopular y contraria a la conquista o avance social... (Garate Castro, 2009, p. 255).

La elevación de la edad de jubilación hacia los 67 años o el incremento considerable (de 35 a 38 años, en España, o a más de 40 años en Francia) del tiempo de cotización para acceder a la pensión plena, son simplemente instrumentos penalizadores que provocan una reducción generalizada y drástica de las pensiones, en un país con un alto nivel de cobertura y con un bajo nivel económico de protección, como vimos en los datos reflejados en el epígrafe II. No cabe duda que las dificultades para mantener la actividad hasta los 67 años, provocará un aumento considerable de las jubilaciones anticipadas con la correspondiente reducción de la pensión. Igualmente, las dificultades para acreditar larguísimas carreras de seguro (38 años) disminuirá la cuantía de las pensiones, al recomponerse los criterios de cálculo entre tiempo de cotización y cuantía de la pensión, penalizando a las futuras generaciones que tendrán grandes dificultades para conformar carreras de seguro suficientes.

Desde las cuentas públicas ambas medidas son efectivas, no tanto por las medidas en sí mismas, como veremos, sino por su efecto derivado, esto es, porque ambas provocarán una reducción de las pensiones al estimular o forzar su anticipación. Sabido es que las pensiones anticipadas con aplicación de coeficientes reductores, esto es, reducidas, son en términos económico-actuariales rentables para el Sistema, aunque no lo sean para el trabajador. En este planteamiento el trabajador carece de capacidad de respuesta. En efecto, el mantenimiento de la actividad laboral no depende de la voluntad del trabajador y menos aun, con un entramado normativo laboral y de pensiones que fijan el centro de imputación en la decisión del empresario ofreciéndole todo tipo de cauces para facilitar la expulsión, en orden a gestionar intereses estratégicos de carácter económico, organizativo o de producción. Tampoco el trabajador tiene posibilidades de respuesta buscando otras alternativas protectoras. Los bajos niveles salariales medios, la escasez de planes de pensiones de empresa, la premura de las reformas y la situación de crisis económica, dificultan considerablemente la canalización de fórmulas complementarias, en forma individual o colectiva.

Todo lo anterior nos conduce a diseñar las reformas con un planteamiento global, centrando las actuaciones en la

potenciación de las medidas de incentivación a la contratación y a la permanencia en el empleo, así como a los programas de formación continua. Igualmente, es necesario reordenar las garantías frente a la expulsión del mercado laboral por edad. Finalmente, las reformas en la edad de jubilación, deben ir acompañadas de una reestructuración rigurosa de los mecanismos jubilatorios, de forma que se eliminen instrumentos de “salida” incontrolados y financiados con cargo a fondos públicos y/o a la pensión del trabajador.

No cabe duda que en todo este entramado, el empresario como generador de riqueza y productor de empleo, es una pieza fundamental, formando parte inseparable de la sociedad que se transforma y adapta a las nuevas realidades. En este orden, son necesarias las medidas de reforma que contribuyan a redireccionar las estrategias empresariales fomentando el valor añadido del capital humano de mayor edad. Sin embargo, esto no es suficiente. El papel nuclear que juegan las empresas exige instalar un mecanismo de apoyo que contribuya de forma decisiva a la búsqueda de nuevas estrategias, singularmente para las pequeñas y medianas empresas siempre inmersas en planteamientos generales de compleja y difícil adaptación.

El presente no es el mejor de los momentos para hacer reformas de gran calado y en múltiples direcciones, esto es, para conformar un nuevo y necesario compromiso social en el que todas las generaciones de trabajadores y empresarios están comprometidas. La crisis económica, su devastador efecto sobre el empleo, la destrucción de buena parte del tejido empresarial y su reconversión, así como las exigencias de reconducir el déficit público, no son el mejor de los escenarios. Sin embargo, la reforma nos viene impuesta por los mercados financieros, buscando la llamada “confianza”. En este orden, la reforma que se pide no es la necesaria, incluso la de mayor efectividad, sino la reforma de impacto “mediático”.

Políticas de empleo insuficientes

A pesar de la importancia y múltiples efectos que podría tener una política “agresiva” que fomentara el acceso y la permanencia en el empleo de los trabajadores a partir de los 50-55 años y hasta la edad de jubilación (65 años o edad superior), lo cierto es que las medidas que con carácter estatal se han venido implantando son escasas, ahora y antes, excesivamente prudentes y de alcance limitado. Podríamos decir que son medidas “blandas” y ajenas a su relevancia. Todo

ello, sin perjuicio de una ordenación bastante compleja, con marcado carácter antifraude y nada innovadoras, al centrarse básicamente en la bonificaciones de las cotizaciones sociales.

Posiblemente en la situación actual de crisis económica de gran alcance, los trabajadores de mayor edad no sean la principal prioridad de las políticas de empleo, prueba de ello ha sido la recomposición de los planteamientos de la UE en los últimos años. No obstante, es necesario advertir que, si bien la mayor prioridad de las políticas de empleo está en los jóvenes, principales afectados por la situación de crisis y con importantes repercusiones de futuro, el envejecimiento de la población y la crisis anunciada sobre la viabilidad financiera de los sistemas de protección social, aconsejan a nuestro juicio un cambio de estrategia en las políticas de empleo de los trabajadores de mayor edad.

Garantías frente al despido a partir de una determinada edad.

Sin perjuicio de las consideraciones apuntadas que nos refieren a las medidas incentivadoras existentes y a su necesaria renovación, es necesario advertir que nuestro ordenamiento jurídico carece de medidas singulares de garantía que contribuyan a crear el espacio necesario y propicio para que las políticas incentivadoras de la permanencia del trabajador activo alcancen mayor nivel de efectividad, al tiempo que contribuyan a reconducir las estrategias empresariales. La insuficiencia de la ordenación actual de la edad como elemento de discriminación (Ballester Pastor, 2009; Molina Navarrete, 1998), exige reconsiderar la calificación de los supuestos de despido, de forma que **el despido a partir de los 55 años tan solo admitiría las calificaciones de procedencia y nulidad**, eliminando con ello la calificación del despido como “improcedente”. Dicho en otros términos, se trata de eliminar el despido indemnizado, sin causa legal o con causa insuficiente, dando el protagonismo que merece al elemento de la edad. De esta forma el despido de un trabajador a partir de los 55 años se incorporaría a la lista de las causas de nulidad del despido o de la decisión extintiva recogidos en los artículos 55.5, 53.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 108.2 y 122.2 de la Ley de Procedimiento laboral de España.

A nuestro juicio, es esta la única medida que podría contribuir de forma efectiva a propiciar un cambio razonable en las políticas empresariales, al tiempo que permitiría alcanzar a una

mayor efectividad de las políticas directas o complementarias. Se trata en definitiva, de incorporar medidas de impacto que contribuyan de forma eficiente al mantenimiento del trabajador activo, y que propicien la búsqueda de soluciones alternativas a la expulsión del trabajador de mayor edad. Igualmente, la medida dificultaría la utilización del desempleo como instrumento complementario de la estrategia de expulsión. Sin perjuicio de lo anterior, sería conveniente incorporar un tratamiento singular para las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES). En efecto, es posible que en función del tamaño de la empresa, las soluciones alternativas al despido sean inviables, lo que aconseja un planteamiento singularizado.

Reordenación de las políticas de pensiones

Con carácter general, es necesario reconducir las fórmulas que permiten o facilitan la salida prematura de los trabajadores del mercado laboral, de tal forma que las políticas de fomento de la contratación y permanencia del trabajador activo, los elementos de garantía, la integración de la formación como elemento esencial y las políticas de pensiones, formen un todo armónico, compacto y sin fisuras. Todo ello nos debe permitir, con los instrumentos incentivadores necesarios, aumentar la tasa de ocupación de los trabajadores de mayor edad y facilitar la prolongación de la vida laboral activa.

Desde la óptica referida, la reordenación de la política de pensiones y de otros mecanismos de protección sustitutoria y complementaria cumplen un papel esencial. En este orden parece necesario retrasar la edad jubilación anticipada y reservarla para aquellos supuestos donde no sea posible la aplicación de medidas alternativas (sin perjuicio de su voluntariedad en sentido estricto), así como vincularla a fórmulas que permitan el mantenimiento de la cotización a cargo del empresario cuando sean utilizadas en procedimientos reglados; dar prioridad a la utilización de una jubilación parcial reordenada y equilibrada en sus costes, mediante técnicas que permitan, la continuidad razonable de la actividad, la contratación indefinida del relevista y el mantenimiento de las cotizaciones completas hasta la edad de jubilación. Con carácter más agresivo, sería necesario suprimir las jubilaciones pactadas en convenio colectivo, así como la jubilación especial a los 64 años. El conjunto de medidas permitirá aumentar la tasa de ocupación y por tanto dotar de mayor efectividad a las medidas que incentiven la permanencia en activo, e incluso a las que retrasen la edad de jubilación.

La edad legal de jubilación y la edad real de expulsión del mercado laboral: la construcción de la “edad protegida” como condicionante de las reformas.

Es comúnmente aceptada y constatada la existencia de una variable diferencial entre la edad teórica o legal y la edad real de jubilación. Tras ese lapsus temporal de distinta importancia, pero común en todos los Estados de la UE, se encuentran las múltiples fórmulas existentes que permiten la jubilación anticipada. La figura es extremadamente compleja por sus múltiples connotaciones y por las distintas funciones que ha cumplido desde finales de los años setenta. En su funcionalidad se han entremezclado el ejercicio de derechos de los trabajadores configurados como conquistas sociales, políticas de redistribución del empleo que han buscado, con criterios más ideales que reales, el relevo generacional, las transformaciones continuas del sistema productivo, donde las jubilaciones anticipadas (reales o proyectadas) han servido de soporte a los grandes procesos de reconversión y son utilizadas permanentemente como un instrumento más de gestión de los recursos humanos en un proceso de continuo cambio y adaptación de la organización productiva, donde los tiempos de inflexión no se vislumbran a corto plazo.

Con todo, en el tratamiento de las jubilaciones anticipadas debe ponderarse su vinculación a otro tipo de instrumentos que receptionan la expulsión de los trabajadores del mercado de trabajo. Basta con analizar el índice de ocupación existente entre los 50 y los 64 años (y especialmente entre los 60 y los 64 años), para darse cuenta de la magnitud del problema y de sus derivaciones. Hasta tal punto esto es así que, los resultados de las elevaciones de la edad de jubilación y de las medidas de incentivación a la permanencia en el trabajo activo dependen en gran medida del volumen de los sujetos receptores. De esta forma, y aunque cada medida cumple su función, son prioritarias las destinadas a elevar a toda costa los índices de ocupación en los márgenes de edad previos a la jubilación, prueba de ello es que el aumento de la tasa de ocupación de los trabajadores entre 55 y 64 años constituye uno de los objetivos de la Estrategia para el Empleo y Pensiones de la Unión Europea, a partir de la llamada “Estrategia de Lisboa”, aprobada por el Consejo Europeo de Lisboa de 2000 y, específicamente desde el Consejo de Estocolmo de marzo del 2001, donde se constata que “las instituciones de la Unión Europea en modo alguno son ajenas a este fenómeno, como

lo evidencia la profusión de iniciativas, informes y técnicas de actuación” (Sánchez-Rodas Navarro, 2011, p. 168), y todo ello a pesar de la compleja estructura competencial (Miranda Boto, 2009). Los datos al 2007, esto es antes de iniciarse la actual crisis, para la UE.27 ofrecían una cierta esperanza, la tasa de empleo para las personas de 55-64 años aumentó en casi ocho puntos porcentuales del 36,9% en 2000 al 44,7% en 2007 y 12 Estados miembros habían llegado a los objetivos de Lisboa (aumentar la tasa de empleo de la franja de 55-64 años al 50% en el 2010) , entre ellos todos los países nórdicos (Suecia y Dinamarca, son lo que tienen mayor tasa de empleo) y bálticos, lo que anunciaba un cierto freno a las jubilaciones anticipadas. Seguramente los datos serán otros tras la crisis financiera en la que estamos inmersos, aunque el fenómeno de la “expulsión” es consustancial a las estrategias del sistema productivo, con crisis o sin ella.

En todo caso, los objetivos no han cambiado, como se pone de manifiesto en la Comunicación Europa 2020. “Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, de 3 de marzo de 2010, que la Comisión hizo al Consejo Europeo y que éste ha respaldado posteriormente. Es dentro del marco diseñado por la Estrategia 2020 para los próximos 10 años, donde se inserta el reciente Libro Verde sobre las Pensiones “En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros” (COM, 2010, p. 365). De acuerdo con este documento el objetivo global de lograr unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros, tiene como uno de sus aspectos básicos las tendencias del mercado laboral. En este orden, se afirma que “ la incorporación a la vida laboral a tiempo completo comienza más tarde debido a la prolongación del número de años de formación; paralelamente, la jubilación llega antes a causa del desplazamiento que los trabajadores de edad avanzada sufren hoy día en nuestro mercado laboral. No obstante, la tendencia a la jubilación anticipada comienza a invertirse, fruto de modificaciones efectuadas, con ese fin, en las regulaciones de la seguridad social de diferentes países. Pese a ello, la mayoría de las personas sigue abandonando el mercado de trabajo mucho antes de cumplir los 65 años, en concreto la edad media de jubilación en la UE (en la UE-27 ha sido de 61,4 años en 2008). Los datos más recientes de Eurostat, revelan que la tasa de empleo de las personas con edades entre 55 y 64 años ha aumentado de nuevo en 2012 alcanzando un promedio del

48,9% en la Unión Europea. De los 27 países miembros de la UE sólo cinco –entre ellos España- han sufrido una bajada el año pasado.

Entre los países donde las personas mayores siguen teniendo una presencia fundamental en el mercado de trabajo destacan, ante todo, Suecia con una tasa de empleo del 73,0%, así como Alemania, Dinamarca y Estonia con cifras por encima del 60%. Los Países Bajos, Finlandia y el Reino Unido comparten tasas superiores al 58%, mientras que Letonia registra un 52,8% y Lituania un 51,8%. Chipre (50,7%), Irlanda (49,3%) y la República Checa (49,3%) también logran situarse por encima del promedio europeo. España figura entre los quince países que no llegarán a la media. Desde el año 2000 nuestra tasa de empleo de las personas mayores había ido aumentando, pasando de un 37,0% a un máximo del 45,6% en 2008. El año pasado la tasa española ha bajado de nuevo levemente situándose en un 43,9%. Por detrás de España quedan, entre otros, Austria, Italia y Bélgica, pero sobre todo Malta (33,6%) y Eslovenia con tan sólo un 32,9% .

También hemos advertido que las jubilaciones anticipadas no actúan como únicos instrumentos de anticipación de la edad, sino que normalmente van acompañadas de otros, tales como, la protección por desempleo y/o la utilización indebida de la incapacidad temporal. La combinación de todos ellos provoca una reducción de la “edad protegida” inferior a la anunciada y difícilmente sostenible en términos de equidad y de viabilidad del sistema. Lo anterior nos permite afirmar que las valoraciones que se efectúan sobre la reducción o la racionalidad de la diferencia de edad entre la edad legal y la edad real de jubilación, pueden ser engañosas si refieren solo a la edad de acceso y no a la edad protegida.

La referida escenografía y la necesidad de actuar sobre ella de forma prioritaria condicionan cualquier planteamiento de reforma de la jubilación. De nada sirve la elevación de la edad de jubilación a los 67 años o la potenciación de la permanencia voluntaria en el trabajo activo a partir de los 65 años o edad posterior, si los sujetos receptores de las medidas son cuantitativamente escasos y lo son porque la mayoría están jubilados – o en fases protectoras previas- antes de cumplir los 65 años. La afirmación realizada y presente en buena parte de mis reflexiones, tiene dos caras. De poco sirven las reformas si atendemos a la población receptora y en términos de equidad del Sistema. Por el contrario, sirven de mucho si con la elevación

de la edad de jubilación no pretendemos conseguir un aumento de la población ocupada, sino una reconducción generalizada de las pensiones ordinarias a las pensiones anticipadas y reducidas en su cuantía.

Tiempos de crisis versus tiempos de reformas

Afirmar que el sistema de pensiones español tiene problemas, no es nada nuevo⁸. Los tuvo en el pasado, los tiene en el presente y los tendrá en el futuro. Las crisis económicas y sus efectos han sido y son un permanente “compañero de viaje”. No obstante, ahora damos especial relevancia y la tiene, a otros factores. Por un lado, se está produciendo un envejecimiento de la población española que, como es conocido, se incrementará con la llegada a la edad de jubilación de las cohortes del *baby boom*, derivando en un desequilibrio de la relación entre pensionistas y cotizantes. Por otro, se está produciendo un incremento constante de la esperanza de vida, lo que supone una extensión del tiempo en que se percibe la pensión y, por tanto, un incremento del gasto en pensiones.

Nótese que ninguno de los problemas apuntados es nuevo. Desde hace décadas sabemos y así se ha venido advirtiendo hasta la saciedad, que los factores demográficos producirían sus efectos. El rosario de factores determinantes es sobradamente conocido, bajísima tasa de natalidad, incremento constante de la esperanza de vida, existencia de generaciones especialmente numerosas, las del *baby boom*, etc. Sus efectos, como hemos apuntado, también eran y son sobradamente conocidos. A todos ellos se unen los propios de la crisis económica, destrucción masiva de empleo, reducción de salarios y cotizaciones, precipitación de jubilaciones anticipadas, aumento de gasto en desempleo... en definitiva, menos ingresos y mayores gastos. La crisis no solo ha puesto de manifiesto sus propios efectos, sino que ha despejado el bosque para que los factores demográficos renazcan con su mayor nitidez y dureza.

A pesar de todo lo anterior, advertido y reivindicado durante décadas, hasta la reforma del 2011 no habíamos hecho prácticamente nada a los efectos referidos. Sorprendente. Pero las sorpresas no terminan aquí, carecemos de una política familiar que incentive la natalidad que es imprescindible, carecemos de una política de empleo para los trabajadores de mayor edad que es imprescindible, carecemos de una política de certera conciliación de la vida familiar y laboral..., en

definitiva, conocidos los problemas, durante décadas (salvo la reforma del 2011 que se analizará en el próximo apartado) hemos mirado para otro lado.

Los tiempos más duros de la crisis, con una destrucción de empleo sin precedentes, no son los más adecuados para afrontar REFORMAS SUPERPUESTAS, o reducciones de las pensiones sobre pensiones ya reducidas o endurecimiento de requisitos configuradores (edad, tiempo de cotización, cálculo de la pensión, jubilaciones anticipadas...) sobre requisitos ya endurecidos. El sistema de protección social está demostrando que constituye un factor social de primer orden para atemperar los gravísimos efectos de la crisis, donde cada parcela de protección está cumpliendo adecuadamente su función social, desde la protección por desempleo, hasta las pensiones que dan cobertura no sólo a sus titulares, sino a los núcleos familiares dependientes; sin estos espacios estrictos y amplios de protección la situación social sería insostenible.

Igualmente, la crisis ha demostrado que el carácter dinámico de nuestro sistema le confiere una capacidad de adaptación a las situaciones de crisis (la actual y las pretéritas) sin parangón con respecto a otros sistemas. No hay duda por tanto y lejos de catastrofismos, que el sistema sabrá y podrá adaptarse a los nuevos retos demográficos.

A lo anterior debemos añadir el impacto económico del sistema de protección, siempre importante y ahora vital, en la medida en que la situación propicia que la práctica totalidad de las prestaciones recibidas se dedique al consumo propio y ampliado. Con la idea de fijar el escenario, conjuntamente con la destrucción de tejido productivo y de empleo (que parece no cesar en el corto plazo y no recuperarse sustancialmente en el medio plazo, según las previsiones del Gobierno), habría que hacer referencia a la reducción salarial producida en los últimos años, a los retrasos constantes (y con frecuencia irrecuperables) en el percibo del salario, la congelación (plena o parcial) de las pensiones y los efectos reductores de las pensiones propiciados por las reformas, la elevación generalizada de impuestos, el encarecimiento (y las restricciones) en el acceso a servicios públicos, entre otros.

No parece que el escenario actual sea el más propicio para afrontar reformas que precipiten y endurezcan (reducciones adicionales) las pensiones. Todo ello, sin perjuicio del “efecto expulsión”, (desprotección) que habitualmente no se tiene en cuenta. Con la finalidad de ofrecer un marco global

de las reformas presentes y futuras anunciadas, conviene aproximarnos a sus planteamientos generales abordando las sucesivas fases y su valoración.

La reforma de la jubilación en la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social

La Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social español, inició su andadura legislativa en un claro escenario de consenso político y social. En efecto, el proyecto de reforma estuvo precedido por la renovación del Pacto de Toledo (Monereo Pérez, 2010) y la firma del Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (Cavas Martínez, 2011; Monereo Pérez, 2011), suscrito por el Gobierno, la GEOE, CEPYME, CCOO y la UGT, retomando así el escenario de consenso que propició la reforma del 2007 en materia de seguridad social (Panizo Robles, 2011). Conviene resaltar que han quedado fuera de la Ley partes importantes del Acuerdo Social y Económico, básicamente y por lo que aquí interesa, las referidas a las políticas de empleo de trabajadores de mayor edad, que constituyen la otra cara de la moneda y condicionan la efectividad de la misma reforma (Esteban Legarreta, 2012). A esta materia se refería el Acuerdo bajo el título “Estrategia global para el empleo de los trabajadores de más edad”.

Agotándose la legislatura y, por tanto, con impacto más bien testimonial, se aprobó el marco de las políticas de empleo mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011 sobre la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadores de Más Edad 2012-2015 (en adelante, “Estrategia 55 y Más”). La Estrategia 55 y Más constituye el marco general de la intervención de los poderes públicos en materia de empleo de trabajadores de edad, y extenderá su vigencia a lo largo del trienio 2012-2014, coincidiendo con la vigencia de la Estrategia Española de Empleo. Siguiendo la línea de reformas paramétricas iniciadas en otros Estados de la UE, la Ley española proyecta los cambios más significativos en las siguientes materias: la edad de jubilación, los elementos que integran el contenido económico de la prestación y las jubilaciones anticipadas, tanto plenas, como parciales. La jubilación, es por tanto y con toda lógica, la estrella o el núcleo duro de cualquier sistema de pensiones. El

alcance de la reforma afecta en forma gráfica a los siguientes parámetros:

- La edad de jubilación que evoluciona desde los 65 años a los 67 en una progresión paulatina entre el año 2013 y el año 2027.
- La edad de las jubilaciones anticipadas y de la jubilación parcial, que evolucionan (tras la reforma operada por el RDL 5/2013) con la misma secuencia que la edad general.
- Se reduce la tasa de sustitución de la pensión (reducción de la pensión) , al endurecerse los siguientes parámetros:
 - Elevación del número de años exigibles para obtener el 100 por 100 de la pensión, que evoluciona desde los 35 años a los 37 años.
 - El sistema de cálculo de la pensión de jubilación, ampliándose el número de años computables para la determinación de la base reguladora de la pensión desde los 15 a los 25 años.
 - Igualmente se aminora el “valor” de cada año de cotización, a los efectos de fijar la cuantía de la pensión.
 - Se endurece respecto a la situación anterior el sistema de integración de lagunas en la base reguladora.

Característica de la reforma, consustancial a la seguridad social, es su aplicación lenta y progresiva, que se inicia en el año 2013 y se proyecta, según las materias, hasta el año 2022 o 2027. La reforma pretende, siguiendo el criterio de otros Estados de la EU, que su proyección temporal esté concluida para recibir a las generaciones del *baby boom*, esto es, las nacidas a partir de 1957, que cumplirán los 65 años en el año 2022, aunque el mayor impacto se producirá con la llegada de los nacidos a mediados de los años 60, cuando la Ley esté en plena aplicación.

No obstante y si atendemos a los precedentes más inmediatos (aplicación progresiva de la reforma del 2007, suprimida por el RD Ley 8/2010, de 20 mayo), la proyección en el tiempo no proporciona un elemento de seguridad jurídica, en la medida en que puede ser reordenado en función de las circunstancias de cada momento. Y es más que seguro

que la evolución de la crisis y las recomendaciones de las instituciones financieras de la UE precipiten una nueva reforma, acortando drásticamente los plazos proyectados en la Ley 27/2011. En este orden conviene constar que el día 28 de junio de 2013, el Consejo Europeo aprobó las Recomendaciones por países y, concretamente para España, una especialmente importante en materia de pensiones cuyo tenor es el siguiente: “culminar al final de 2013 a más tardar la regulación del factor de sostenibilidad, a fin de garantizar la estabilidad financiera a largo plazo del sistema de pensiones, aumentando, entre otras cosas, la edad efectiva de jubilación, ajustando la edad de jubilación o el pago de las pensiones de jubilación a las modificaciones de la esperanza de vida”.

Los elementos descritos y el retraso en su aplicación hasta el año 2013, provocaron, como era de esperar, una precipitación de las jubilaciones en todas sus variantes, estos es, tanto ordinarias, como anticipadas y, singularmente las vinculadas a planes de reordenación de la actividad empresarial. El efecto mediático de la reforma anunciada -singularmente en lo referente a la edad de jubilación, el retraso de las jubilaciones anticipadas de carácter voluntario, la nueva ordenación de la jubilación anticipada por crisis y los importantes reajustes en la jubilación parcial-, el periodo de negociación con los agentes sociales y su postergada entrada en vigor, han provocado la suficiente alarma social y empresarial para precipitar jubilaciones con el actual estatus legal, o para proyectar reajustes empresariales anticipados y con la misma finalidad.

Suspensión temporal y parcial de la Ley 27/2011 y la nueva ordenación del Real Decreto Ley (RDL) 5/2013.

La alarma provocada por la precipitación de jubilaciones, así como por la cuantías de las pensiones reconocidas y los desajustes de la jubilación parcial, provocó que el Gobierno suspendiera durante 3 tres meses la entrada en vigor de los preceptos referidos a las jubilaciones anticipadas y parciales ordenadas en la Ley 27/2011, mediante la disposición adicional 1ª del Real Decreto Ley 29/2012. Posteriormente procedió a su nueva y más restrictiva ordenación mediante el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo, siendo este un efecto anunciado y lógico.

Algunas cuestiones a tener en consideración.

Antes de iniciar la exposición de la tercera fase, la reforma anunciada respecto a la incorporación de factor

de sostenibilidad, conviene realizar algunas aclaraciones y referencias a otras reformas.

Aplicación de las reformas de la jubilación a la carta. Hacemos trampas en el solitario

Presiones de todo tipo propiciaron que la Ley 27/2011 fuese generosa a la hora de identificar los colectivos que quedarían fuera de la reforma, al establecer que (Disposición Final (DF)Uni 12ª.2) “Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, a las siguientes personas...”, procediéndose seguidamente a identificar a los colectivos afectados. Nuevamente el RDL 5/2013, sobrepasados todos los límites, dio nueva ordenación a la referida DF 12ª.2. Esta vez, ofreciendo un tiempo para buscar el “descuelgue de colectivos”. En efecto, el RDL se publicó en el Boletín Oficial del Estado de 16 de marzo y la disposición referida ofrece un plazo para el “descuelgue” o no aplicación de la ley hasta el día 1 de abril de 2013. No obstante se establece como fecha límite de aplicación de la normativa anterior el año 2019.

El efecto es claro, el impacto de la reforma se reducirá considerablemente hasta el 2019. Lo anterior exige adoptar medidas correctoras, justificadas por el principio de equidad, tanto en su vertiente individual, como colectiva. Todo ello, sin perjuicio de la tacha de inconstitucionalidad al vulnerar claramente CE artículo 14, en la medida en que la Ley incorpora tratamientos diferenciales “A LA CARTA” “que carecen de justificación objetiva y razonable.

Otras reformas producidas

Junto a las reformas descritas, existen otras reformas que, sin ser exhaustivos, podríamos clasificar de la siguiente forma:

A) Reformas escritas

Junto a los factores descritos, la Ley 27/2011 (en su versión reformada) endurece y reduce las condiciones de acceso a las jubilaciones anticipadas y parciales, e igualmente incrementa los coeficientes reductores de la pensión. También se aborda (en sucesivas reformas) el endurecimiento y fijación de límites al reconocimiento de complementos a mínimos para alcanzar la pensión mínima. Igualmente se ha procedido al endurecimiento de las condiciones de acceso y permanencia en el subsidio por

desempleo para mayores de 55años (antes 52 años), que en muchos casos actúa como antesala de la jubilación.

B) Reformas sobrevenidas

Si bien la Ley 27/2011 no afronta el sistema de revalorización de pensiones, la situación de crisis económica ha provocado que las “reglas legales” sobre la revalorización se hayan incumplido, con los efectos reductores correspondientes, lo que ha provocado una minoración del poder adquisitivo de las pensiones.

C) Reforma silenciosa

Se viene identificando con este término, el efecto reductor que provoca el “límite de las pensiones” y su evolución, en relación con la “base máxima de cotización” y su evolución. En este orden, sin una reforma expresa, se viene produciendo una minoración sustancial de las pensiones que, con base en las cotizaciones efectuadas (contributividad), ven como su techo de protección se reduce y aleja de sus cotizaciones.

La implantación del factor de sostenibilidad

Antecedentes: La creación del Comité de Expertos

El Gobierno anunció que para el mes de septiembre llevaría al Parlamento la Ley que crearía el factor de sostenibilidad. La aceleración vino impuesta por las instancias Europeas. En efecto, el día 28 de Junio de 2013, el Consejo Europeo aprobó las Recomendaciones por países y, concretamente para España, una especialmente importante en materia de pensiones cuyo tenor es el siguiente: “culminar al final de 2013 a más tardar la regulación del factor de sostenibilidad, a fin de garantizar la estabilidad financiera a largo plazo del sistema de pensiones, aumentando, entre otras cosas, la edad efectiva de jubilación, ajustando la edad de jubilación o el pago de las pensiones de jubilación a las modificaciones de la esperanza de vida”. Veamos cómo se ha planteado la cuestión.

La Disposición adicional novena del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (Creación de un Comité de Expertos para el estudio del Factor de Sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social), establece que:

El Gobierno, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley,

creará un comité de expertos independientes a fin de que elabore un informe sobre el factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, para su remisión a la Comisión del Pacto de Toledo, en línea con lo previsto en la disposición adicional quincuagésima novena del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, introducida por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

A su vez, la disposición adicional quincuagésima novena del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, introducida por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, establece que:

Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada 5 años, utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales competente.

Finalmente, la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera establece, en el artículo 18 punto 3, que:

El Gobierno, en caso de proyectar un déficit en el largo plazo del sistema de pensiones, revisará el sistema aplicando de forma automática el factor de sostenibilidad en los términos y condiciones previstos en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Con este aparato legal, por Acuerdo de Consejo de Ministros de 12 de abril de 2013, se creó un Comité de Expertos⁹ para que realice un informe donde se defina el factor de sostenibilidad

del sistema de la Seguridad Social, en el marco legal referido. El 7 de junio de 2013 el Comité aprobó¹⁰ y presentó el Informe. Sin entrar en el entramado de las formulas, el Informe expone la finalidad del factor de sostenibilidad y su contenido en los siguientes términos:

El factor de sostenibilidad está diseñado para que los desequilibrios del sistema de pensiones se puedan anticipar cada año de manera transparente y se neutralicen de una forma distribuida en el tiempo. Los principales tributos que el factor de sostenibilidad puede rendir a la sociedad española son, por una parte, **la transparencia y la predictibilidad de las pensiones**; por otra, **un mecanismo de corrección automático de errores distribuido en el tiempo**, y por tanto, aceptable en sus consecuencias.

El factor se compone, en primer lugar, de un **Factor de Equidad Intergeneracional (FEI)** que busca que las condiciones de las pensiones sean iguales para todos los jubilados, con independencia de la cohorte demográfica a la que pertenezcan, algo que no ocurre en la actualidad. En segundo lugar, consta de un **Factor de Revalorización Anual (FRA)** que al proceso, digamos, natural de evolución de la pensión media, une una corrección basada en la relación entre ingresos y gastos del sistema de pensiones. Sucintamente, cuando los gastos crecen más que los ingresos, el FRA frena el crecimiento natural de la pensión; en las situaciones contrarias, lo expande. Para evitar que la revalorización de las pensiones aboque a los pensionistas a sacrificios poco tolerables en las fases bajas de la economía, el FRA no se calcula con cifras de un solo año, sino de un conjunto de años que abarquen, en la medida de lo posible, la totalidad del ciclo económico, y, en caso de desequilibrio, permite la corrección, no de golpe, sino a lo largo de varios años.¹¹

Defendido el Informe y los votos particulares en la Comisión del Pacto de Toledo y remitido a los Interlocutores Sociales¹², solo

quedaba esperar al Proyecto de Ley del Gobierno presente en el Congreso de los Diputados.

El proyecto de Ley y la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social

En este orden, el Gobierno presentó el Proyecto de Ley sobre el factor de sostenibilidad, iniciando los trámites correspondientes. El Proyecto, como era de esperar y advertí continuamente en la Comisión de Expertos ha levantado el rechazo generalizado de los ciudadanos, por entender, entre otras cosas, que estamos rompiendo el pacto intergeneracional que constituye la esencia de nuestro sistema de pensiones. Una vez más, el Proyecto propiciará la precipitación de jubilaciones, como ya lo hicieron las reformas precedentes, y fomentará un efecto de “huida”. Deterioro que se une a la disminución de ingresos, propiciada por la destrucción de empleo y la reducción generalizada de salarios.

Finalizado el trámite parlamentario, con algunas variaciones que apuntaré más adelante, el proyecto se convirtió en la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 26 de diciembre, entrando en vigor al día siguiente de su publicación, a excepción del factor de sostenibilidad que se aplicará a las pensiones de jubilación del Sistema de la Seguridad Social que se causen a partir del 11 de enero de 2019 (Disp. Final 5ª). La Ley sigue en lo fundamental las consideraciones del Informe de los Expertos, y diseña un Factor de sostenibilidad vinculado a la esperanza de vida, o Factor de Equidad Intergeneracional (FEI), que se tendrá en cuenta en el cálculo de la pensión de jubilación, una vez aplicada la fórmula general. Igualmente, fija un denominado Índice de revalorización de las pensiones o Factor de Revalorización Anual (FRA) que rompe con la tradicional vinculación al Índice de Precios al Consumo (IPC), fijando un porcentaje “suelo” y “techo”, de forma que la revalorización de las pensiones se mueva dentro de un margen determinado.

Por lo que refiere al Factor de Sostenibilidad, se aplicará, en los términos establecidos en esta ley, por una sola vez para la determinación del importe inicial de las nuevas pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social, para lo cual se modifica el apartado 1 del artículo 163 de la Ley General de Seguridad Social (LGS). Esto quiere decir que su

impacto alcanza exclusivamente a los trabajadores por cuenta propia, ajena y asimilados incorporados a la LGS, por tanto, no es aplicable a Clases Pasivas del Estado y al resto de las pensiones con cargo a fondos públicos. Por el contrario, el Índice de Revalorización será aplicable tanto a los incorporados a la LGS, como a Clases Pasivas del Estado, para lo cual se modifican las normas reguladoras para los referidos colectivos, esto es, el apartado 1 del artículo 27 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril y el artículo 48 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

En ambos preceptos, la revalorización de las pensiones (a partir del 1 de enero de 2014) se vincula “al índice de revalorización previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado”. Por lo que se refiere a la determinación del “suelo” y el “techo” aplicable a la revalorización anual de las pensiones, se establece que “en ningún caso el resultado obtenido podrá dar lugar a un incremento anual de las pensiones inferior al 0,25 por ciento ni superior a la variación porcentual del Índice de Precios al Consumo en el periodo anual anterior a diciembre del año t, más 0,50 por ciento”. En el Proyecto de Ley, el techo se incrementaba en el 0,25. En efecto, en su aplicación, los arts. 37 y 41 de la Ley General de Presupuestos del Estado (LPGE) 2014, establecen que “Las pensiones contributivas de Seguridad Social, así como las de Clases Pasivas del Estado, experimentarán en el año 2014 un incremento del 0,25%, sin perjuicio de algunas excepciones...” Los límites fijados significan que las pensiones nunca se congelan en términos absolutos (si entendemos que subir 2 euros al mes, no constituye congelación), pero el poder adquisitivo perdido tampoco se recupera, pues lo impide el límite o “techo” de revalorización fijado para los años de bonanza económica.

La reforma y la ruptura del consenso político y social

No debemos olvidar que la Ley 27/2011 constituyó el fruto de un gran consenso entre las fuerzas políticas (a través de la Comisión del Pacto de Toledo) y de las organizaciones sociales, a través del Pacto Social que sustenta la reforma. Recuérdese, que el consenso referido no ha sido fácil de alcanzar, buena prueba de ello es el análisis de las principales reformas realizadas desde el año 1997, donde el consenso

nunca fue global. Sin perjuicio de la decisión legítima tomada por el Gobierno de nombrar un Comité de Expertos, lo cierto es que la decisión no ha sido consensuada ni en el marco del Pacto de Toledo, ni con los interlocutores sociales, lo que anunciaba una posición “poco receptiva” al informe del Comité, como así fue. A ello, debemos añadir el impacto social de las medidas, que sin duda tendrán su respuesta social, tanto por las medidas en sí mismas de gran sensibilidad social, como por el efecto acumulativo respecto de otras medidas tomadas. En definitiva, la ruptura del consenso constituirá una provocación innecesaria e injustificada.

Por último y a pesar de la importantísima problemática existente, no debemos olvidar que el sistema español cuenta con un Fondo de Reserva para equilibrar en el corto plazo los efectos negativos del ciclo y que las cohortes del *baby boom* (1957-1977) anuncian su llegada, pero en un plazo (2022-2042) que nos permite actuar con un margen razonable, alejado de la urgencia inmediata. Esta es una de las diferencias con nuestro socios europeos donde sus generaciones del *baby boom* (1946-1964) ya comenzaron a llegar a la jubilación a partir del 2011 (si tomamos la edad de 65 años, no compartida en todos los Estados), de ahí que las reformas y ajustes de sus sistemas se realizaran en un tiempo anterior. Quizás lo prudente hubiera sido retirar el Proyecto de Ley y buscar un mecanismo de revalorización consensuado.

La reforma sobrevenida y anunciada de la protección del trabajo a tiempo parcial

Antecedentes: una ordenación conflictiva

La protección que otorga el sistema de seguridad social a los trabajadores que prestan servicios mediante contrato de trabajo a tiempo parcial se rige por el principio de asimilación en relación con los trabajadores a tiempo completo, aplicando reglas de proporcionalidad. Lo que siempre ha planteado problemas. No obstante, la reducción del tiempo de trabajo en relación con la jornada ordinaria o habitual influye inevitablemente en las reglas de seguridad social, tanto en las de cotización como en las relativas a la acción protectora. Las reglas específicas relativas a la acción protectora de la Seguridad Social aplicables a los trabajadores a tiempo parcial se contemplan en la DA 7^a.1 2^a LGS, modificada por el art. 5 RDL 11/2013, de 2 agosto y RD 1131/2002, de 31 de octubre.

En relación con esta regulación debe precisarse que la regla sobre cómputo y acreditación de los períodos de cotización (DA 7^a.1 regla 2^a LGSS) fue declarada nula e inconstitucional por STC 61/2013, de 14 marzo por vulnerar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, siguiendo el canon de enjuiciamiento fijado en precedente STC 253/2004, de 22 de diciembre , así como en doctrina del TSJUE contenida en la sentencia de 22 de noviembre de 2012 , resolutoria de una petición de decisión prejudicial planteada sobre la misma previsión normativa. En el mismo sentido SSTC 71/2013 y 72/2013 , de 8 de abril de 2013.

La norma declarada nula e inconstitucional por el TC (Tribunal Constitucional español) establecía que para el cómputo y acreditación del período de cotización exigido para el acceso a la generalidad de las prestaciones (jubilación, incapacidad, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, y cuidado de menores) se computaban exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividía por 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales.

El TC consideró que las diferencias de trato en cuanto al cómputo de los períodos de cotización en los contratos a tiempo parcial para causar derecho a la pensión de jubilación (y a las demás prestaciones a las que es aplicable la regla 2^a de la DA 7^a LGSS (incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad, paternidad,) se encontraban desprovistas de una justificación razonable que guardara la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida, dado que la regla correctora introducida en la letra b) de la misma regla no evitaba que a estos trabajadores se les exigiesen periodos cotizados de actividad más amplios, con los efectos gravosos y desproporcionados a que la norma cuestionada puede dar lugar. Por otro lado, consideró que para estos trabajadores el principio de contributividad que informa todo el Sistema de la Seguridad Social podía justificar que las cotizaciones ingresadas determinadas en la cuantía de su prestación contributiva de jubilación, pero, en cambio, no justificaba que, previamente, el criterio seguido en el cómputo de los periodos de carencia necesarios para acceder a dicha prestación resultara diferente al establecido para los trabajadores a tiempo completo.

Desde hace años he venido dando explicación gráfica al contenido de la proporcionalidad descrito en los siguientes términos: para que un trabajador que presta servicios con un 50 por 100 de parcialidad alcance el 100 por 100 de la pensión de jubilación, deberá haber trabajado 70 años (en lugar de 35 exigible a un trabajador a tiempo completo) lo que exige varias reencarnaciones.

La nueva ordenación: una solución compleja y no definitiva

El RDL 11/2013, de 2 agosto, vigente a partir del 3 de agosto de 2013, ha venido a resolver la anómala situación legislativa producida tras la anulación de la regla mencionada, flexibilizando el número de años requeridos para el acceso a las prestaciones, dando cumplimiento con ello a la sentencia del TC. Curiosamente, dado el amplio espacio de desencuentros entre el Gobierno y los Interlocutores Sociales, la reforma de la protección de los trabajadores a tiempo parcial, vino precedida del "Acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial" firmado el 31 de julio de 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las organizaciones Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Confederación Española de Organizaciones Empresariales y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. La nueva regulación (Barceón Cobedo, 2013) no sólo es aplicable a los hechos causantes producidos tras su entrada en vigor, sino también a las siguientes situaciones (DT. 1ª RDL 11/2013):

—A las solicitudes de prestaciones que hubieren sido denegadas por no haberse acreditado el período de carencia exigido en su día y que cumplan el período mínimo exigido conforme a la nueva regulación. En este caso el hecho causante se entenderá producido en la fecha originaria, pero los efectos económicos tendrán una retroactividad máxima de tres meses desde la nueva solicitud, con el límite en todo caso de la fecha de entrada en vigor del RDL.

—A las solicitudes que se encuentren en tramitación a la fecha de entrada en vigor del RDL mencionado, teniendo su reconocimiento efectos económicos desde el hecho causante

de la respectiva prestación.

Por lo que refiere a su ámbito de aplicación, las nuevas reglas para el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial, que derivan de la reforma incorporada a la LGSS por el Real Decreto-Ley 11/2013, son de aplicación a los siguientes trabajadores:

- Trabajadores que a lo largo de su vida laboral hayan trabajado/cotizado con contrato a tiempo parcial y/o contrato de relevo a tiempo parcial y/o contrato de trabajo fijo-discontinuo, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial de la Minería del Carbón.
- Trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- Trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

Sin entrar en el análisis del nuevo régimen jurídico, cabe precisar que la ordenación actual pivota sobre la aplicación del denominado “coeficiente de parcialidad”, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la realizada por un trabajador a tiempo completo comparable (Sánchez-Urán, 2013)¹³. Igualmente el “coeficiente de parcialidad” opera sobre el periodo de cotización exigido para acceder a la protección. La búsqueda de soluciones, aplicando de una u otra forma mecanismos de proporcionalidad, con una u otra denominación, y más o menos ponderado, no será pacífica. Ciertamente es que la nueva ordenación mejora el ámbito de protección, pero también lo es que no lo universaliza. El problema que reiteradamente ha llegado al TC sigue latente. En este orden, es perfectamente posible que la aplicación del coeficiente de parcialidad al tiempo trabajado y al periodo de cotización exigido, provoque desajustes que conducirán a la desprotección, singularmente a las mujeres al ser las principales titulares de los contratos a tiempo parcial.

En definitiva, la sombra del trato discriminatorio continúa. Hubiera sido deseable utilizar formulas mas objetivas y universales que no reflejaran, como criterio de ordenación, el tiempo de trabajo, que en sí mismo produce su reflejo en la

cotización y en la cuantía de las prestaciones. Llorente Álvarez y Del Valle del Joz, (2013) proponen un modelo alternativo mucho más sugerente y acertado.

¿Seguimos haciendo trampas en el solitario?

La reforma de la protección de los trabajadores a tiempo parcial, silencia cualquier referencia a la ordenación de las “pensiones mínimas”, que siempre fue el “talón de Aquiles”. El silencio es premeditado y tiene su propio significado. Es premeditado, en la medida en que el Pacto con los Interlocutores Sociales sobre la materia, preveía la garantía de la “pensión mínima” en los siguientes términos:

Se garantiza la pensión mínima prevista en la correspondiente Ley de Presupuesto Generales del Estado, conforme establece la Ley 27/2011, de 1 de agosto en los mismos términos que los establecidos para el resto de trabajadores. Por consiguiente, si la pensión causada por el trabajador resulta inferior al importe de la pensión mínima vigente en cada momento y reúne el resto de los requisitos (carencia de otros ingresos o rentas), tendrá derecho a un complemento hasta alcanzar la cuantía mínima, si bien el citado complemento nunca podrá superar la cuantía de la pensión no contributiva.

El silencio, tiene su propio significado, a saber, la ordenación de las pensiones mínimas continúa vigente en sus propios términos, y su valoración en términos de equidad. En este orden, Barce Cobedo (2013) afirma

...de la misma manera que se ha procedido a ajustar el periodo mínimo de carencia y el porcentaje aplicable a la base reguladora...razones de proporcionalidad y de contributividad, requerirían que esta adaptabilidad también se refleje en la aplicación de los complementos... aunque el tratamiento del complemento de mínimos de los trabajadores a tiempo parcial se mantiene sin cambios (p. 178).

Podríamos pensar, y posiblemente sea así, que exista una equivalencia de costes entre el colectivo de trabajadores a tiempo parcial que terminarán en el espacio de las “pensiones no contributivas” y el colectivo que “accede al complemento

de mínimos”, siendo ambos financiados con cargo a los Presupuestos del Estado, por tanto “tanto monta, montan tanto...”.

Solventado el problema de las pensiones mínimas, el Pacto era perfectamente posible y con el mismo la escenografía del Diálogo Social. No obstante, cabe preguntarse si no seguimos haciendo trampas en el solitario. Pensar que las condiciones descritas no van a propiciar un trabajo a tiempo parcial precario, e incluso manipulado, es una ilusión y como muestra basta recordar la utilización de la “jubilación parcial” y las “trampas” para descolgar de las reformas los pactos de todo tipo que la utilizaron, como ya he analizado en epígrafes anteriores.

Notas

1. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) y director del Título de Experto en Seguridad Social, UCM.

2. Unión Europea compuesta por 27 países.

3. Unión Europea compuesta por 15 países.

4. Por las razones anunciadas en el texto, el Artículo 8 de la Ley 27/2011, cuyo análisis realizo en el incorpora a la LGS una Disposición adicional quincuagésima novena, bajo la rúbrica “Factor de sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social”. Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada 5 años, utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales competentes.

La disposición adicional undécima de la Ley 27/2011, refiere expresamente a las alternativas de financiación complementaria, disponiendo que “Los Ministerios de Trabajo e Inmigración y de Economía y Hacienda y los agentes económicos y sociales, examinarán, en el marco de las recomendaciones del Pacto de Toledo, la conveniencia de establecer posibles escenarios de financiación complementaria de nuestro sistema de Seguridad Social en el medio y largo plazo”.

5. La disposición adicional undécima de la Ley 27/2011, refiere expresamente a las alternativas de financiación

complementaria, disponiendo que “Los Ministerios de Trabajo e Inmigración y de Economía y Hacienda y los agentes económicos y sociales, examinarán, en el marco de las recomendaciones del Pacto de Toledo, la conveniencia de establecer posibles escenarios de financiación complementaria de nuestro sistema de Seguridad Social en el medio y largo plazo”.

6. “El mantenimiento de las fuentes de financiación y la falta de iniciativas alternativas previstas ha venido siendo una de las limitaciones más significativas del proceso de reforma que se viene acometiendo desde el Pacto de Toledo y sus revisiones sucesivas. Tan sólo el Acuerdo de 2.011 parece recoger alguna mención a propósito de las posibles alternativas de financiación complementaria de nuestro sistema de Seguridad Social en el corto y medio plazo” Monereo Pérez, J.L. “La política de pensiones tras el acuerdo social y económico de 2.011: La fase actual de la construcción de un “nuevo” sistema de pensiones” (Ley 27/11).

7. En el mismo sentido, López Cumbre, afirma que “La Ley 27/11... constituye un ejemplo más de esa legislación negociada, condicionada, impuesta o “exigida” por la Unión Europea a la que se hacía referencia, entre otras razones, con el fin de evitar consecuencias económicas y financieras desfavorables para España semejantes a las que, antes o después, sufrirían Grecia, Portugal e Italia, por este orden”.

8. Una primera versión de las reflexiones de los apartados de este epígrafe la efectué en Tortuero Plaza J.L., La construcción de la reforma de la jubilación y el factor de sostenibilidad: imperfecciones y trampas. Ponencia a las XVII Jornadas de Outono de Vigo (11/2013), págs. 9-11 (en imprenta, Ed.Francis Lefebvre).

9. Integrantes del Comité: Víctor Pérez-Díaz (Presidente), Manuel Lagares Calvo, José María Marín Viguera, Santos Ruesga Benito, Miguel Ángel Vázquez Burgos, Ignacio Conde Ruiz, Rafael Doménech Vilariño, José Enrique Devesa Carpio, Mercedes Ayuso, Miguel Ángel García Díez, Francisco Castellano Real, José Luis Tortuero Plaza.

10. El Informe se aprueba con 10 votos a favor , 1 voto en contra (Santos Ruesga) 1 abstención (Tortuero) y se presentaron 3 votos particulares (Ruesga, Tortuero -http://estaticos.elmundo.es/documentos/2013/06/07/voto_tortuero.pdf y García Díez).

11. Puede consultarse: http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/groups/public/documents/rev_anexo/rev_032187.pdf.

12. Son los protagonistas de las relaciones laborales junto al gobierno (trabajadores, uniones, empresarios y

organizaciones).

13. Una valoración crítica en relación al trabajo a tiempo completo, puede verse en Sánchez –Uran Azaña, Y. Trabajo a tiempo parcial y protección social: el derecho a las prestaciones de Seguridad Social tras el RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto, de protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes de orden económico y social, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Civitas, núm. 160/2013, págs. 209-238.

Referencias

Alonso Olea, M., & Tortuero Plaza, J.L.(2002). *Instituciones de la Seguridad Social*, Decimoctava edición. Madrid: Civitas.

Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) (2010). *Cambios demográficos y seguridad social: desafíos y oportunidades*.

Ballester Pastor, M^a. A., (2009). Género y edad: Los dos extremos del principio antidiscriminatorio comunitario, en Cabeza Pereiro, J.; Ballester Pastor, M.A.; Fernández Prieto, E.: La relevancia de la edad en la relación laboral y la seguridad social. Pamplona (ESP): Thomson Reuters Aranzadi.

Barceón Cobedo, S. (2013). Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social, *Tirant lo Blanch*, 224.

Cavas Martínez, F. (2011). Y el diálogo social dio sus frutos, *Revista Doctrinal Aranzadi*, 22.

Comisión Europea (2010). Libro verde en pos de unos sistemas de pensiones adecuados, sostenibles y seguros, SEC (2010) 830.

Commission of the European Communities. *Demography Report 2008*, Brussels, SEC (2008)2911.

Esteban Legarreta, R. (2012). Jubilación y políticas de empleo. Un análisis de la reforma de la jubilación en clave de empleo. Descargado de <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/>.

EUROSTAT (2010). Europe in figures, *Eurostat yearbook 2010*.

Fernández Cordón, J. L. (2011). Demografía y reformas del sistema de pensiones, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. Extraordinario.

- Ferreras Alonso, F. (2010). *Cambio demográfico y pensiones de Seguridad Social*. Fundación Alternativas, Documento de Trabajo nº 161.
- García Murcía, J. (2007). La política contemporánea de jubilación: Algunos dilemas y algún contrasentido. *Tratado de jubilación*. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil. Iustel, Madrid.
- García Ninet, J.I. (2008). Prolongación de la vida activa laboral y jubilaciones anticipadas en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad social. El necesario incremento de la contributividad del sistema. *Tribuna Social*, 212-213.
- García Viña, J. (2010). ¿Cómo afecta la crisis económica a los modelos actuales europeos de Seguridad Social? en AAVV, *El futuro europeo de la protección social*, Laborum: Murcia.
- Llorente Álvarez, A., & Del Valle Del Joz, J.I. (2013). La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial: Jurisprudencia reciente y alternativas de reformas, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 3. pp. 25-44.
- López Cumpre, L. (2012). La reforma de la jubilación, *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, núm. 29-30 (extraordinario) junio/2012 http://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=412140
- Maldonado Molina, J.A (2011). La edad de jubilación, retiro y vejez. En Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A., *La edad de la jubilación*. Granada: Editorial Comares.
- Meneu Gaya, R., Devesa Carpio, J. E., Devesa Carpio, M., Nagore García, A., Domínguez Fabían, I., y Encinas Goenechea, B. (2013). El factor de sostenibilidad: diseños alternativos y valoración financiero-actuarial de sus efectos sobre los parámetros del sistema. *Revista Economía Española y Protección Social*, 5, 63-96
- Miranda Boto, J. M^a. (2009). *Las competencias de la Comunidad Europea en materia social*. Pamplona: Aranzadi-Thomson Reuters.
- Molina Navarrete, C. (1998). Artículo 4. Derechos laborales. En AAVV Monereo Pérez, J.L.y Maldonado Molina, J.A., *Comentario a los estatutos de los trabajadores*. Granada: Editorial Comares.

- Monereo Pérez, J.L. (2008). El ciclo largo de la reforma de la seguridad social: significación técnica y político jurídico del proceso de reforma legislativa actual. En *La reforma de la Seguridad Social: Estudio sistemático de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social*. Editorial La Ley. Madrid.
- Monereo Pérez J.L. (2008). Ciclos vitales y Seguridad Social: Trabajo y protección social en una realidad cambiante. *Revista Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. Extraordinario 74, 49-134.
- Monereo Pérez, J. L. (2010). El sistema de pensiones en el marco de la nueva revisión y actualización del Pacto de Toledo. *Revista Doctrinal Arazandi*, 15.
- Monereo Pérez, J.L. (2010). Reestructuraciones de empresas y edad de jubilación: Una reforma necesaria. En AAVV, Monereo Pérez, J.L. (Dir.). *La política de pensiones en el Estado social en transformación. Aspectos críticos*. Granada: Editorial Comares.
- Monereo Pérez, J.L. (2011) La reforma concertada de las pensiones. El Acuerdo Social y Económico de 2011 y su desarrollo legislativo. *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 25.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010). *Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico*.
- Panizo Robles, J A. (2011). Dos décadas de reformas de la Seguridad Social: del Pacto de Toledo de 1.995 al Acuerdo Social y Económico de 2.011, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 336.
- Sánchez-Rodas Navarro, C. (2011). La jubilación en el Derecho de la Unión Europea. En AAVV Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A., *La edad de jubilación*. Granada: Editorial Comares
- Sánchez –Uran Azaña, Y. (2013). Trabajo a tiempo parcial y protección social: el derecho a las prestaciones de Seguridad Social tras el RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto, de protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes de orden económico y social. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 160, 209-238.

Tortuero Plaza, J.L. (2013). La construcción de la reforma de la jubilación y el factor de sostenibilidad: imperfecciones y trampas. Ponencia presentada en las XVII Jornadas de Outono de Vigo, noviembre de 2013, (en imprenta, Ed.Francis Lefebvre)

Zubiri Oria, I. (2007). Un análisis económico de la Seguridad Social. En Tortuero Plaza, J.L., *Cien años de protección social en España. Libro conmemorativo del I centenario del Instituto Nacional de Previsión*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tablas

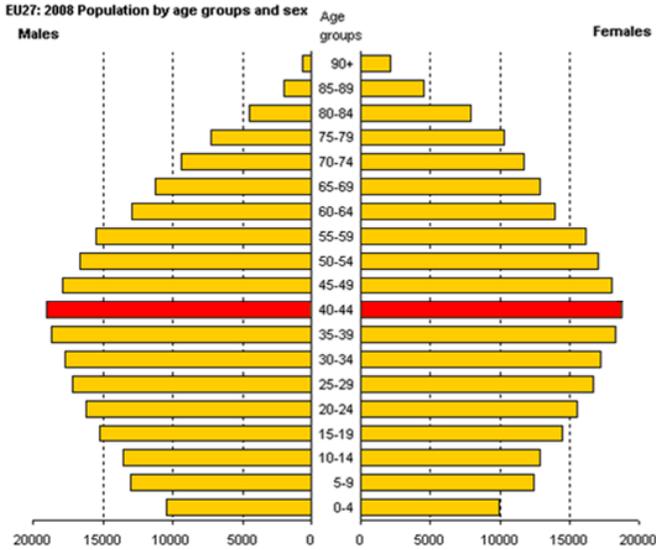
Tabla 1: Esperanza de vida al nacer y a los 65 años en España

Años	Esperanza de Vida al Nacimiento		Esperanza de Vida a los 65 años	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
2007	77,77	84,11	17,68	21,65
2008	77,81	84,20	17,71	21,69
2009	78,01	84,37	17,82	21,81
2018	79,70	85,84	18,81	22,91
2028	81,39	87,32	19,88	24,06
2038	82,91	88,66	20,91	25,14
2048	84,31	89,89	21,90	26,15

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

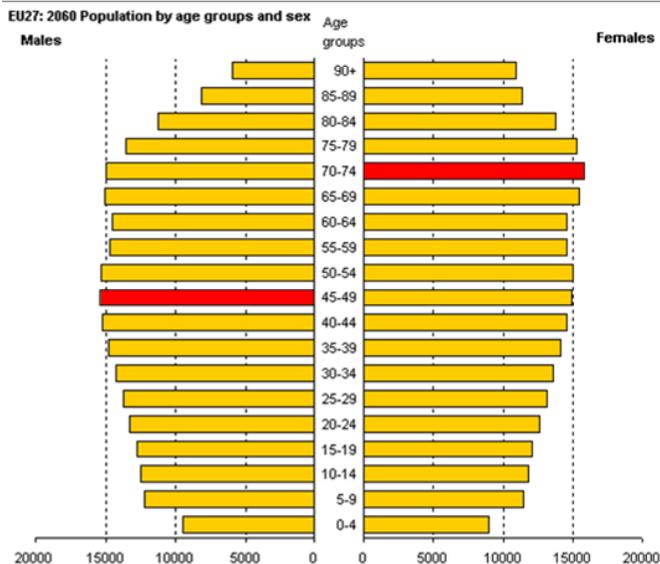
Figuras

Figura 1. Población en la EU27 por grupo de edad y sexo, 2008



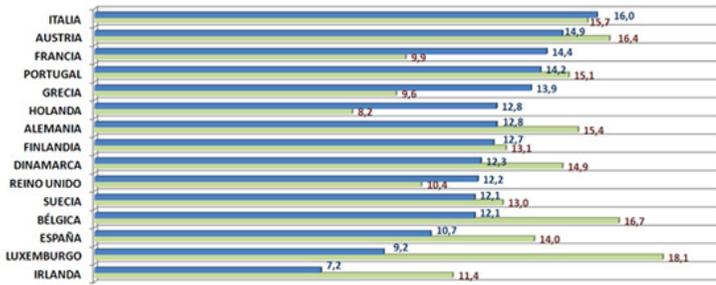
Fuente: Comisión Europea, 2010

Figura 2. Población proyectada en la EU27 por grupo de edad y sexo, 2060



Fuente: Comisión Europea, 2010

Figura 3. Gasto Bruto en Pensiones Públicas EU15 (%PIB), 2010-2050



Fuente: Gasto Bruto en Pensiones Públicas UE15 (%PIB). 2010-2050. European Commission 2012 Aging Report