

ASPECTOS GENERALES DE LA NUEVA REGULACIÓN DE LA JUBILACIÓN Y DE SU COMPATIBILIDAD CON EL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

Carolina GALA DURÁN.

*Catedrática acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Autónoma de Barcelona.*

SUMARIO:

1. Introducción.
2. Los efectos derivados de la entrada en vigor de la LEY 27/2011, de 1 de agosto.
3. El impacto del factor de sostenibilidad: un nuevo modelo de pensión de jubilación.
4. Las nuevas formas de compatibilizar el trabajo y la pensión de jubilación.
 - 4.1. Aspectos generales.
 - 4.2. Las condiciones de aplicación del nuevo mecanismo de compatibilidad entre el trabajo y el cobro de la pensión de jubilación.
 - 4.3. Las otras vías de compatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación.
5. La futura compatibilidad entre el trabajo y la percepción de un plan de pensiones.
6. Conclusiones finales.

1. INTRODUCCIÓN.

El pasado año 2013 trajo consigo importantes reformas en el marco de la jubilación, referidas tanto a los empleados del sector privado como del sector público (personal laboral y funcionarios públicos). Reformas que afectaron tanto a las condiciones de acceso a la pensión de jubilación ordinaria como a las posibilidades de compatibilizar el trabajo y la percepción de la correspondiente pensión, y también se modificó la futura fórmula de cálculo de la cuantía inicial de la pensión mediante la instauración, a partir del año 2019, del denominado “*factor de sostenibilidad*”.

El objetivo de este trabajo es analizar brevemente esos relevantes cambios legales, así como el impacto que los mismos tienen, y van a tener en el futuro, en el caso del personal al servicio de las administraciones locales.

2. LOS EFECTOS DERIVADOS DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO.

Siguiendo una técnica legislativa que cabe calificar, como mínimo, de peculiar, por mucho que se haya utilizado con cierta asiduidad en los últimos años, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, entró en vigor –parcialmente suspendida y posteriormente modificada por el Real Decreto-ley 5/2013-, casi dos años después, el 1 de enero de 2013, incorporando reformas trascendentes en el ámbito de la pensión de jubilación, cuyos efectos prácticos, en una parte importante de la población joven y también menos joven del país, es la obtención de una pensión de jubilación ordinaria de una cuantía más baja.

En efecto, la Ley 27/2011 ha comportado cambios en otras modalidades de la jubilación (la jubilación anticipada, la jubilación parcial...), pero éstos resultan de especial calado en el caso de la jubilación ordinaria, ya que pueden comportar, como señalábamos anteriormente, una prestación de importe inferior, ya se provenga del sector privado o del sector público.

En primer lugar, cabe destacar que, tras la Ley 27/2011 en relación con el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, la edad a la que un empleado público (personal laboral o funcionario público) puede jubilarse de forma ordinaria ya no es fija –los 65 años de edad “clásicos”–, sino que pasa a ser variable, dependiendo del año concreto en que dicho empleado se jubila y de los años y meses completos de cotización a la Seguridad Social que haya acumulado hasta ese momento.

Así, en el caso concreto de los funcionarios públicos, si bien –creando, por otra parte, una cierta confusión– en el artículo 69.3 del Estatuto Básico del Empleado Público¹ se sigue señalando que la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad, en el artículo 11 del Real Decreto-ley 20/2012, se establece que la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el régimen general de la Seguridad Social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Ello implica que, a todos los efectos, resulta de aplicación a los funcionarios públicos incorporados en el régimen general de la Seguridad Social, incluidos lógicamente los de las administraciones locales, lo fijado en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria 20ª de la Ley General de la Seguridad Social² y, en consecuencia, en el año 2014 se pueden jubilar con 65 años aquellos funcionarios que tengan 35 años y 6 meses o más completos cotizados a la Seguridad Social, y con 65 años y 2 meses aquéllos que no alcancen ese período de cotización. A lo que cabe añadir que el requisito de

¹ En adelante EBEP.

² En adelante LGSS.

cotización exigido y la edad concreta de jubilación en caso de no cumplirlo irán variando, año a año, hasta el año 2027, en que se podrán jubilar con 65 años aquellos funcionarios que hayan cotizado a la Seguridad Social 38 años y 6 meses o más completos (la nueva “*carrera laboral completa*” definida por la Ley 27/2011) y se tendrán que jubilar a los 67 años aquéllos que no los hayan alcanzado. Cabe señalar aquí que, dada la situación actual del mercado de trabajo, cada vez será más difícil alcanzar los 38 años y 6 meses o más completos cotizados a la Seguridad Social, por lo que, en el futuro, resultará cada vez más habitual la edad de jubilación a los 67 años en el sector público.

De este modo, ese régimen transitorio, previsto específicamente en la disposición transitoria 20ª de la LGSS es el siguiente:

| Año | Período de cotización | Edad de jubilación ordinaria |
|------|-------------------------|------------------------------|
| 2014 | 35 años y 6 meses o más | 65 años |
| | Menos | 65 años y 2 mes |
| 2015 | 35 años y 9 meses o más | 65 años |
| | Menos | 65 años y 3 meses |
| 2016 | 36 o más años | 65 años |
| | Menos | 65 años y 4 meses |
| 2017 | 36 años y 3 meses o más | 65 años |
| | Menos | 65 años y 5 meses |
| 2018 | 36 años y 6 meses o más | 65 años |
| | Menos | 65 años y 6 meses |
| 2019 | 36 años y 9 meses o más | 65 años |
| | Menos | 65 años y 8 meses |
| 2020 | 37 años o más | 65 años |
| | Menos | 65 años y 10 meses |
| 2021 | 37 años y 3 meses o más | 65 años |
| | Menos | 66 años |
| 2022 | 37 años y 6 meses o más | 65 años |
| | Menos | 66 años y 2 meses |
| | 37 años y 9 meses o más | 65 años |

| | | |
|------|-------------------------|--------------------|
| 2023 | Menos | 66 años y 4 meses |
| 2024 | 38 o más años | 65 años |
| | Menos | 66 años y 6 meses |
| 2025 | 38 años y 3 meses o más | 65 años |
| | Menos | 66 años y 8 meses |
| 2026 | 38 años y 3 meses o más | 65 años |
| | Menos | 66 años y 10 meses |
| 2027 | 38 años y 6 meses o más | 65 años |
| | Menos | 67 años |

Por otra parte, en relación con el personal laboral de las administraciones locales, resulta de aplicación directa lo previsto en los, ya citados, artículo 161.1.a) y disposición transitoria 20ª de la LGSS, al estar incluidos también en el régimen general de la Seguridad Social, y, por consiguiente, se le aplica, en los mismos términos y condiciones, lo ya señalado respecto al personal funcionario.

Sin embargo, a pesar de esa igualdad de trato entre el personal funcionario y el personal laboral de las administraciones locales a la hora de determinar la edad en que es posible acceder a la jubilación ordinaria, existe una importante diferencia en el marco de la obligatoriedad o no de jubilarse en el momento de cumplir esa edad. En efecto, como hemos visto, en el caso de los funcionarios públicos el artículo 69.3 del EBEP deja claro que cuando el funcionario cumple la edad prevista legalmente –y cumple los requisitos mínimos para poder acceder a ella³–, la jubilación se produce de oficio y, por consiguiente, de una forma forzosa.

En cambio, la situación es muy distinta en el marco del personal laboral por cuanto la Ley 3/2012, de 6 de julio, de reforma del mercado laboral, modificó la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores y, en consecuencia, actualmente no es posible incluir en los convenios colectivos del personal laboral cláusulas de jubilación forzosa, esto es, cláusulas en virtud de las cuales se obligue a dicho personal a jubilarse forzosamente en el momento de cumplir la edad de jubilación ordinaria.

En segundo lugar, la Ley 27/2011 también ha modificado la fórmula de cálculo de la base reguladora, pasando de calcularse –de forma progresiva– teniendo en cuenta los últimos 15 años cotizados a la Seguridad Social a calcularse sobre los últimos 25 años cotizados. Se incrementa, en consecuencia, el número de años cotizados a computar, si bien, como señalábamos, en esta cuestión también se ha recogido un

³ Es decir, tener cotizados 15 años, como mínimo, a la Seguridad Social.

régimen transitorio que hace que, durante el año 2014, ese cálculo se lleve a cabo sobre los últimos 17 años cotizados por el correspondiente empleado público (funcionario público o personal laboral), incrementándose un año de forma anual, hasta alcanzar los 25 años mencionados el día 1 de enero de 2022. Así, en este caso el régimen transitorio aplicable a todo el personal de las administraciones locales es el siguiente (disposición transitoria 5ª de la LGSS):

| | |
|--------------------|---|
| 1 de enero de 2014 | BC ⁴ 204 meses/238 (17 años) |
| 1 de enero de 2015 | BC 216 meses/252 (18 años) |
| 1 de enero de 2016 | BC 228 meses/266 (19 años) |
| 1 de enero de 2017 | BC 240 meses/280 (20 años) |
| 1 de enero de 2018 | BC 252 meses/294 (21 años) |
| 1 de enero de 2019 | BC 264 meses/308 (22 años) |
| 1 de enero de 2020 | BC 276 meses/322 (23 años) |
| 1 de enero de 2021 | BC 288 meses/336 (24 años) |
| 1 de enero de 2022 | BC 300 meses/350 (25 años) |

Obviamente, en este segundo ámbito la pregunta que surge es la siguiente: ¿qué incidencia tiene pasar de computar 15 años a 25 años a la hora de calcular la correspondiente pensión de jubilación? La respuesta es la siguiente: en la gran mayoría de los supuestos este cambio legal supone una cuantía de pensión menor ya que al computarse más años se incluyen en la base reguladora años en los que las bases de cotización eran más bajas (al ser también las retribuciones más bajas). En otras palabras, entre más años se tienen en cuenta a la hora de conformar la correspondiente base reguladora más baja es la cuantía de la pensión ya que se suman bases de cotización más bajas. La excepción serían aquellas personas –presentes con más frecuencia en el sector privado que en el sector público- a las que dicha ampliación de la base reguladora les permite computar períodos en los que sus bases de cotización eran más altas (por ejemplo, es el caso de los prejubilados, que en los años previos al acceso a la pensión de jubilación cuentan con bases de cotización más bajas en comparación con los años en que se encontraban trabajando).

En fin, en torno al cálculo de la base reguladora también cabe señalar que se ha modificado la forma de integrar las lagunas de cotización⁵, instaurando un régimen más desfavorable para el futuro pensionista. Así, cuando, dentro de la correspondiente base reguladora, se produzcan dichas lagunas, los primeros 48 meses se integrarán con la correspondiente base mínima de cotización y los restantes solo con el 50 por 100 de dicha base mínima (con lo que se reducirá el importe de la pensión de jubilación a percibir).

⁴ Suma de las bases de cotización por contingencias comunes de los últimos 204 meses dividida entre 238.

⁵ Definidas como aquellos períodos en que la persona no tenía la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

En tercer lugar, la Ley 27/2011 también ha modificado la formulación del porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora, que depende de los años cotizados por el empleado. Aquí la reforma ha sido triple: a) a diferencia de la situación anterior, se homogeniza el valor de cada uno de los años cotizados (antes los primeros años –entre el año 15 y el 25 de cotización- tenían más valor que los posteriores); b) el cómputo del porcentaje se hace ahora por meses y no por años; y, c) se incrementa el número de años que se exigen para que un empleado pueda cobrar el 100 por 100 de la correspondiente base reguladora (que pasan de 35 años a 37 años completos cotizados a la Seguridad Social).

Partiendo de ello, cabe tener presente que en este ámbito también existe un régimen transitorio que finaliza en enero del año 2027 (disposición transitoria 21ª de la LGSS); así partiendo de que los primeros 15 años cotizados implican un porcentaje del 50 por 100 de la pensión se aplica la siguiente tabla de porcentajes:

| | |
|--------------------------------|--|
| Años 2013 a 2019 | Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100. |
| Años 2020 a 2022 | Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100. |
| Años 2023 a 2026 | Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100. |
| A partir de 1 de enero de 2027 | Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y por los 16 meses siguientes, el 0,18 por 100. |

En definitiva, al margen de la complejidad del cálculo, lo más relevante de esta última reforma es que un empleado de una administración local (ya sea personal laboral o funcionario público) requerirá, en el año 2027, de 37 años completos cotizados a la Seguridad Social para poder cobrar el 100 por 100 de la correspondiente pensión de jubilación.

Cabe recordar, no obstante, que, también en el sector público y en concreto en relación con el personal laboral, es posible superar actualmente el 100 por 100 de la correspondiente base reguladora siempre que el empleado decida seguir trabajando más allá la edad de jubilación ordinaria y en ese momento tenga cumplido el período mínimo de cotización de 15 años. En este supuesto –posible en las administraciones locales tras la modificación, antes mencionada, de la disposición adicional 10ª del ET-, se sumará un porcentaje adicional de pensión en función del número de años que continúe trabajando el empleado y los años que éste tuviera cotizados en el momento de alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Así: si en ese momento tenía hasta 25 años cotizados, se suma un 2 por 100 por cada año adicional de trabajo; si tenía entre 25 y 37

años cotizados, se suma el 2,75 por 100 por año; y a partir de los 37 años cotizados, se suma un 4 por 100 adicional por año. Por esta vía puede incrementarse, pues, la pensión de jubilación a percibir, pudiéndose superar incluso el importe de la pensión máxima prevista anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En cuarto lugar, cabe destacar que la Ley 27/2011 no ha modificado el período mínimo de cotización exigido para poder acceder a la pensión de jubilación, que sigue situado en los 15 años cotizados completos. Asimismo, si sólo se tienen 15 años cotizados se sigue causando derecho –como antes de la mencionada Ley- al 50 por 100 de la correspondiente base reguladora.

Finalmente, desde una perspectiva global, cabe señalar que las reformas introducidas por la Ley 27/2011 en el marco de la jubilación ordinaria suponen una diferencia en función de la edad y la trayectoria laboral de un empleado de una administración local (ya sea personal laboral o funcionario público). De este modo, aquellos empleados que estén cercanos a la edad de jubilación ordinaria pueden ver afectada su pensión principalmente desde la perspectiva del cálculo de la base reguladora (al incrementarse, como hemos visto, el número de años de bases de cotización que se tienen en cuenta, y ello en el caso de que las bases de los nuevos años incorporados sean más bajas que las posteriores) y, en consecuencia, respecto a la cuantía a percibir. Pero, en la gran mayoría de los supuestos, podrán seguir jubilándose a los 65 años de edad y cobrarán el 100 por 100 de la correspondiente base reguladora (en ambos casos debido a que, en la gran mayoría de los supuestos, acumulan una larga carrera profesional y, en consecuencia, de cotización a la Seguridad Social).

Por el contrario, la situación será diferente para los empleados públicos jóvenes o incluso para los menos jóvenes, ya que deberán conseguir una larga carrera de cotización (38 años y 6 meses o más completos cotizados a partir del año 2027) para poder jubilarse con 65 años (si no los tienen deberán esperar a los 67 años), la base reguladora se les calculará sobre los últimos 25 años cotizados (con los efectos normalmente negativos antes apuntados) y para poder cobrar el 100 por 100 se les exigirán, al menos, 37 años cotizados completos a la Seguridad Social. A lo que cabe añadir el efecto negativo que supondrá la aplicación, a partir del año 2019, del factor de sostenibilidad al que nos referiremos en el siguiente apartado y que nos lleva, junto con los cambios ya mencionados derivados de la Ley 27/2011, a un “nuevo modelo” de pensión de jubilación. En otras palabras, la Ley 27/2011 y el factor de sostenibilidad hacen que la jubilación de la que hasta ahora han disfrutado los empleados de las administraciones locales y de la que disfrutarán aquellos que se jubilen en los próximos 5-10 años sea muy diferente de aquella a la que accederán los empleados más jóvenes o no tan jóvenes pero no cercanos todavía a la edad de jubilación ordinaria.

3. EL IMPACTO DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD: UN NUEVO MODELO DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN.

También durante el pasado año 2013, justamente a finales, se aprobó 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, donde, como su título indica, se recoge el factor de sostenibilidad, de aplicación directa, automática y exclusiva a todas las pensiones de jubilación –tanto del sector privado como público– que se causen a partir del día 1 de enero de 2019. Factor de sostenibilidad que se vincula a la esperanza de vida de los pensionistas a los 67 años y que se irá incrementando con el transcurso de los años.

Factor que, por otra parte, responde a la lógica de garantizar la sostenibilidad financiera de nuestro sistema de pensiones y cuya aplicación, combinada con la incorporación del nuevo índice de revalorización del sistema de pensiones⁶ en la misma Ley 23/2013, implica una reforma aún más incisiva e importante que la recogida en la Ley 27/2011, por cuanto va a implicar, incluso para aquellas personas que cotizan por la base máxima de cotización, una reducción de su pensión de jubilación y, como consecuencia de ello –para aquellos que puedan–, la necesaria búsqueda de soluciones alternativas (como, por ejemplo, la contratación de planes de pensiones o contratos de seguro, el recurso a las fórmulas de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo...). Sobre esta última cuestión volveremos en el último apartado de este trabajo.

El origen de este factor de sostenibilidad se encuentra en la incorporación de la nueva disposición adicional 59^a de la LGSS por obra de la Ley 27/2011, donde se prevé su entrada en vigor a largo plazo, concretamente en el año 2032, si bien, como consecuencia de lo previsto en el artículo 18.3 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera⁷ y la situación de déficit presente en nuestro sistema de pensiones, su puesta en práctica se ha adelantado al día 1 de enero de 2019. También cabe citar como antecedente el polémico “Informe del Comité de expertos sobre el Factor de Sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones” de 7 de junio de 2013⁸.

⁶ Que se aplica ya desde enero de 2014 y afecta a todas las pensiones y no sólo a las de jubilación. Este índice implica que la revalorización anual de las pensiones –incluidas las pensiones mínimas– se desvincula del IPC y se determinará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado teniendo en cuenta factores como los ingresos y gastos del sistema de pensiones y el número de pensionistas. Para el año 2014 este índice se ha situado en el 0,25 por 100, previéndose legalmente que dicho índice no puede superar, en ningún caso, el IPC más el 0,50 por 100, lo que puede llevar, en la práctica, a un empobrecimiento de los pensionistas.

⁷ Donde se prevé 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”.

⁸ En relación al mismo, vid PIÑA GARRIDO, L., “Comentario al informe del grupo de expertos sobre el factor de sostenibilidad de las pensiones: Hay más alternativas”, Asociación Española de Asesores Fiscales, 2013.

Ahora bien, ¿en qué consiste este factor? Su regulación se encuentra en los artículos 1 a 6 de la Ley 23/2013 y se caracteriza por los siguientes elementos⁹:

a) Se aplica exclusivamente a la pensión de jubilación y afecta a aquellas personas que se jubilen a partir del día 1 de enero de 2019, tanto en el sector público como privado. Esto supone también que estas personas se verán afectadas, de una forma conjunta, por el nuevo índice de revalorización y por el factor de sostenibilidad, por lo que el impacto de la reforma será mayor (al traducirse en una reducción de la cuantía inicial de la pensión y en una revalorización anual de la misma no vinculada al IPC).

b) Afectará a todas las pensiones de jubilación, con independencia de su cuantía, señalándose incluso en el artículo 6 de la citada Ley 23/2013, que el factor de sostenibilidad se aplicará sin perjuicio del derecho que, en su caso, tenga el interesado al percibo del complemento por mínimos. Este factor de sostenibilidad se aplicará a todos los regímenes del sistema de Seguridad Social y, en consecuencia, a los pensionistas provenientes del sector público y del sector privado.

c) En la misma lógica anterior, el factor de sostenibilidad se aplica, de forma automática y una sola vez, a todas las pensiones de jubilación, con independencia de las características de la carrera de cotización de la persona afectada (por poner un ejemplo: es irrelevante que se trate de un ex empleado público con una carrera de cotización de 38 años y una cotización por base máxima o de un ex empleado público con una carrera de cotización de sólo 16 años y con unas bases de cotización muy bajas, ya que el importe del factor de sostenibilidad será el mismo, al depender exclusivamente de la esperanza de vida).

d) El factor de sostenibilidad se utiliza en otros países europeos (Alemania, Portugal...) pero con perfiles diferentes y, en consecuencia, con efectos diversos –más o menos negativos- respecto de los pensionistas. En nuestro caso, se ha optado por vincularlo con el cálculo inicial de la pensión de jubilación y relacionarlo exclusivamente con la evolución de la esperanza de vida a los 67 años. Tal y como se manifiesta en el Dictamen del Consejo Económico y Social 7/2013 sobre el Anteproyecto de Ley reguladora del Factor de Sostenibilidad y del índice de revalorización, ésta es la opción más gravosa para los futuros pensionistas, ya que si sigue ampliándose la esperanza de vida a los 67 años en nuestro país –que es la tendencia esperada-, aunque nuestra economía, y por extensión, la situación del sistema de pensiones mejorase de forma muy importante, la cuantía de la pensión de jubilación seguirá reduciéndose, al ser el factor esperanza de vida el único contemplado (cabe señalar que, en otros países, ese factor se modula o incluso se neutraliza –Alemania-

⁹ En relación con el factor de sostenibilidad vid SUÁREZ CORUJO, B., “El factor de sostenibilidad: ¿el caballo de Troya del sistema público de pensiones?”, *Temas Laborales* n1 121/2013, pág. 14 y ss.; y MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A., “El factor de sostenibilidad en España: ¿Un nuevo paso para el cambio silencioso de modelo de pensiones públicas?”, en *Revista de Derecho Social* n° 62/2013, pág. 209 y ss.

teniendo en cuenta otros factores, como la evolución de la economía, el incremento del empleo o de la productividad,...).

En torno a esta cuestión, en el citado Dictamen se apunta, conclusión que compartimos, que: *“... al CES le preocupan los efectos de la automaticidad de la aplicación de este factor, basado exclusivamente en la evolución de la esperanza de vida, especialmente teniendo en cuenta que se trata de determinar un elemento, la cuantía inicial de la pensión, de especial trascendencia, por cuanto es la referencia básica de lo que se percibirá a lo largo de todos los años de jubilación... En este sentido, teniendo en cuenta la variabilidad que arroja este indicador en función de variables como el género, la región o el estatus socio ocupacional... sería conveniente estudiar la posibilidad de modular dicha automaticidad combinándola con la evolución de otras variables con incidencia positiva sobre los ingresos, como el empleo, la actividad económica o la participación laboral, como ocurre en otros países de nuestro entorno...”*¹⁰.

e) En el artículo 1 de la Ley 23/2013, el factor de sostenibilidad se define como un instrumento que, con carácter automático, permite vincular el importe de las pensiones de jubilación a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas *“ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes”*. Es importante destacar que esto supone, tal y como reconoce la exposición de motivos de la Ley ajustar *“la pensión inicial de jubilación de manera que el importe total que perciba a lo largo de su vida un pensionista que acceda al sistema de pensiones dentro de un cierto número de años, y que previsiblemente tendrá mayor esperanza de vida, sea equivalente al que perciba el que se jubile en un momento anterior. Para ello se relaciona la esperanza de vida estimada en ambos momentos... Este factor asegura el riesgo asociado al incremento de la longevidad y ajusta la equidad intergeneracional...”*.

En otras palabras, el factor de sostenibilidad implica que una persona que, por ejemplo, se jubile en el año 2040, aunque viva más años, debe recibir una cuantía de pensión de jubilación equivalente a la de las personas que se jubilaron años antes (en el año 2025 por ejemplo) y, en consecuencia, su pensión inicial debe ser menor, ya que, de otra manera, se rompería la *“equidad intergeneracional”*, y, ello insistimos, con independencia de su esfuerzo de cotización a lo largo de su vida laboral. Esta nueva fórmula supone un cambio radical en el planteamiento de lo que hasta ahora entendíamos como pensión de jubilación, y ello por varios motivos:

1º) Hasta ahora y hasta el día 1 de enero de 2019 –que será cuando entre en vigor el factor de sostenibilidad-, la pensión de jubilación depende esencialmente de la carrera de cotización de la persona afectada (esto es, depende del número de años cotizados y de la cuantía de las bases de cotización de cada empleado). Sin embargo, a

¹⁰ Pág. 14.

partir del 1 de enero de 2019 al cálculo anterior, derivado de la carrera de cotización (del que ya resulta una cuantía devaluada de pensión como consecuencia de las reformas incorporadas por la Ley 27/2011, antes vistas), se le añadirá un factor adicional automático que es el factor de sostenibilidad, vinculado únicamente, como venimos manifestando, a la esperanza de vida a los 67 años.

2º) Con este nuevo sistema, un factor positivo en nuestro país –el avance de la esperanza de vida una vez jubilados que se viene produciendo de forma continuada desde hace bastantes años–, se convierte en un factor negativo: mientras más vivan las personas más mayores que nosotros menos cobraremos nosotros al jubilarnos.

3º) Teniendo presente que todas las previsiones apuntan a que continuará el incremento de la esperanza de vida a los 67 años en los próximos años¹¹, la tendencia futura, de carácter acumulativo por períodos quinquenales, del factor de sostenibilidad será la reducción progresiva de la cuantía inicial de las pensiones de jubilación y, en consecuencia, llevará al empobrecimiento progresivo de los pensionistas de jubilación (tanto del sector privado como del sector público). Podría afirmarse que el factor de sostenibilidad no está diseñado para que necesariamente se exprese en negativo y es cierto, pero no podemos olvidar tampoco que un avance en positivo requeriría que la esperanza media de vida a los 67 años en el país decreciese, lo que no sólo no resulta deseable por razones evidentes, sino también bastante improbable en la práctica (cabe pensar, salvo situaciones como epidemias...).

Y, 4º) como hemos visto, el factor de sostenibilidad se basa también en la idea de “*equidad intergeneracional*” entendida como que ésta exige que una persona, aunque viva más años, debe recibir una cuantía de pensión de jubilación equivalente a la de las personas que se jubilaron años antes y, en consecuencia, su pensión inicial debe ser menor. Esta forma de interpretar la “*equidad intergeneracional*” nunca ha estado presente en nuestro sistema de jubilación, ya que hasta ahora se interpretaba de una forma radicalmente diferente: esa equidad implicaba, bajo la lógica del sistema de reparto, que los cotizantes actuales con sus cotizaciones pagan las pensiones de las generaciones anteriores ya jubiladas. En cambio, ahora para ser “*equitativos*” con nosotros, nuestros hijos cobrarán una pensión de jubilación más baja aunque vivan más años y si no queremos que sea así tendremos el deber como padres de morirnos antes; huelga decir que esto no tiene ningún sentido. En el fondo está, como en el caso del nuevo índice de revalorización, la necesidad de garantizar, ante todo y por encima de todo, la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

f) En relación a la forma de calcular el factor de sostenibilidad, al fundamentarse éste, como hemos visto, en la esperanza de vida a los 67 años, los elementos que se tendrán en cuenta, según el artículo 3 de la Ley 23/2013, son dos: 1) las tablas de

¹¹ Entre otros, vid “Estudio Axa sobre Esperanza de Vida en España”, marzo 2013.

mortalidad de la población pensionista de jubilación elaboradas por la propia Seguridad Social; y, 2) la edad de 67 años como edad de referencia. Y a ello añade el artículo 4 una compleja formulación matemática del factor de sostenibilidad, al que se atribuirá un valor quinquenal: de este modo, para el cálculo del factor en el período 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2023 se dividirá la esperanza de vida a los 67 años en el año 2012 por la esperanza de vida a los 67 años en el año 2017, y para el cálculo en el período de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2028 se tomará el dato de la esperanza de vida a los 67 años en el año 2017 y se dividirá por el dato equivalente en el año 2022. Y así sucesivamente.

El cálculo quinquenal y no anual o bianual parece responder a la lógica de otorgar una cierta estabilidad a la propia fórmula de cálculo. Sin embargo, cabe tener presente que dicha fórmula comporta una cierta inseguridad o incerteza ya que, aunque como hemos afirmado, las previsiones apuntan a una elevación sostenida de la esperanza de vida, es muy difícil saber en qué cuantía o porcentaje se concretará dicho factor de sostenibilidad –que tiene carácter acumulativo, eso sí- en el momento en que cada persona se jubile, aun cuando, algún estudio habla de una reducción del 22 por 100 en el importe de la pensión para el año 2050 (en relación con la que se hubiera obtenido de no haberse aplicado el factor de sostenibilidad).

g) Teniendo en cuenta precisamente esa inseguridad o incerteza, las disposiciones adicionales primera y cuarta de la Ley 23/2013, establecen que: 1) el factor de sostenibilidad se aplicará con absoluta transparencia, publicándose el seguimiento sistemático de la esperanza de vida¹²; 2) con ocasión del reconocimiento de su pensión inicial, se informará al pensionista de jubilación sobre el efecto del factor de sostenibilidad en el cálculo de la misma; y, 3) la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal emitirá su opinión –no vinculante- respecto a los valores calculados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la determinación del factor de sostenibilidad.

Y, h) finalmente, con el objetivo de trasladar el factor de sostenibilidad a la LGSS, se modifica, con efectos de 1 de enero de 2019, lo dispuesto en su artículo 163.1, para añadir al texto actual la referencia a que a “*la cuantía así determinada (como comentábamos anteriormente, sobre la base de años cotizados y bases de cotización) le será de aplicación el factor de sostenibilidad que corresponda en cada momento*”. Y en este ámbito, respecto a los funcionarios incluidos en el régimen de Clases Pasivas, cabe tener presente también que se ha modificado, con efectos del día 1 de enero de 2014, el artículo 27 de la Ley de Clases Pasivas del Estado¹³, previéndose que los haberes reguladores aplicables para la determinación de las pensiones serán incrementados al comienzo de cada año en función del índice de revalorización, lo que supondrá una devaluación progresiva e importante en la cuantía de las mismas para los funcionarios

¹² Sobre esta cuestión, vid pág. 15 del Dictamen del Consejo Económico y Social.

¹³ Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril.

incluidos en el sistema de Clases Pasivas¹⁴, a la que se sumará el efecto anual del índice de revalorización una vez sean pensionistas. Probablemente, dentro del sector público, se trata del colectivo más afectado por las últimas reformas.

4. LAS NUEVAS FORMAS DE COMPATIBILIZAR EL TRABAJO Y LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN.

4.1. Aspectos generales

Junto con lo ya señalado en los apartados anteriores y posiblemente también como consecuencia de todo ello, en el pasado año 2013 también se dio un nuevo paso en un camino que, hasta hace solo unos años, hubiera resultado impensable: la ampliación de las posibilidades de que una persona compatibilice el cobro de su pensión de jubilación y el trabajo. Y ello por cuanto, tradicionalmente, la lógica en esa cuestión ha sido precisamente la de la incompatibilidad y, en consecuencia, si una persona jubilada quería volver a trabajar debía solicitar previamente la suspensión del pago de su pensión al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

De este modo, en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, se reguló un nuevo sistema de compatibilidad entre el cobro de la pensión de jubilación y el trabajo, que se añade a los ya existentes con anterioridad, de carácter más restrictivo.

Nuevo sistema de compatibilidad trabajo-pensión de jubilación que resulta aplicable a todo el personal que presta servicios en las entidades locales, ya se trate de funcionarios públicos o de personal laboral, siempre que se cumplan los requisitos previstos en el capítulo I del citado Real Decreto-Ley. No entraremos en ello, pero sí cabe apuntar que el colectivo de funcionarios públicos incluido en el régimen de Clases Pasivas también puede acceder a esta nueva vía, al haber modificado el Real Decreto-Ley 5/2013 el contenido de la Ley de Clases Pasivas del Estado¹⁵.

¹⁴ A estos efectos, téngase en cuenta los siguientes datos: en 2010 el haber regulador correspondiente al grupo A1 fue de 38.769,75 euros, en 2011 de 39.268,77 euros (un incremento de 499,02 euros), en 2012 de 39.661,46 euros (un incremento de 392,69 euros), en 2013 de 40.058,07 euros (un incremento de 396,61 euros) y en 2014, de 40.158,22 euros (un incremento de sólo 100,15 euros al haberse aplicado ya el incremento del IR que es de 0,25%). Si la tendencia de los próximos años del IR, como hemos señalado páginas atrás, es mantenerse en un 0,25%, el incremento de los haberes reguladores seguirá siendo bajo y bastante inferior a lo se producía en el pasado.

¹⁵ Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, aunque sólo pueden acceder a esta vía aquellos funcionarios régimen Muface que se hayan jubilado a partir del 1 de enero de 2009.

4.2. Las condiciones de aplicación del nuevo mecanismo de compatibilidad entre el trabajo y el cobro de la pensión de jubilación

Cabe partir del hecho que este nuevo mecanismo permite que un empleado de una entidad local, una vez ya jubilado totalmente, pueda volver a trabajar, por cuenta ajena o por cuenta propia, y a tiempo parcial o a tiempo completo, y compatibilizar ese trabajo con el cobro parcial de su pensión de jubilación, sin tener casi obligación de cotizar a la Seguridad Social –ni él mismo, ni si trabaja por cuenta ajena, la empresa que le contrate-.

No obstante, cabe tener presente que no todo jubilado de una entidad local va a poder acceder a esta nueva figura que, sin duda, presenta ventajas tanto para el propio jubilado como para, en su caso, la empresa que le contrata. Partiendo de ello, en este ámbito cabe hacer las siguientes consideraciones:

a) En primer lugar, cabe destacar que esta figura sólo se aplica cuando el empleado ha accedido a la modalidad de la jubilación ordinaria a la edad prevista en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria 20ª de la LGSS (sin aplicación posible de coeficientes reductores o bonificaciones de la edad) y, además, percibe el 100 por 100 de la correspondiente base reguladora. Asimismo, resulta irrelevante el momento en que se haya iniciado el cobro de la pensión de jubilación, es decir, antes o después de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2013, el día 17 de marzo de 2013.

Por otra parte, la exigencia de este primer requisito supone que quedan excluidos de esta vía dos colectivos:

- Los empleados públicos que se hayan jubilado o se jubilen anticipadamente, de forma voluntaria o involuntaria, ya sea conforme a lo previsto en el artículo 161 bis.2 (en el caso de los no mutualistas) o en la disposición transitoria 3ª (mutualistas¹⁶) de la LGSS.

- Y los empleados públicos que se han jubilado de forma ordinaria pero no tienen derecho a cobrar el 100 por 100 de la correspondiente base reguladora, al no tener los años cotizados requeridos para ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 163 y en la disposición transitoria 21ª de la LGSS.

Estos dos colectivos no podrán acudir a esta nueva vía para compatibilizar el trabajo y la pensión de jubilación, pero sí podrán recurrir a otras vías semejantes ya existentes con anterioridad al Real Decreto-Ley 5/2013, tales como la jubilación flexible (artículo 165.1 párrafo 2º de la LGSS) o la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia regulada en el artículo 165.4 de la LGSS. Sobre estas vías alternativas volveremos más adelante.

¹⁶ Se consideran como tales aquellas personas que cotizaron a una Mutualidad Laboral antes del 1 de enero de 1967.

b) En segundo lugar, es importante señalar que, en este supuesto, y a diferencia de lo que ocurre en el caso de la jubilación parcial¹⁷, el empleado se jubila totalmente, pasa a cobrar la correspondiente pensión de jubilación y, con posterioridad (transcurridos unos días, meses o años), pasa a esta nueva situación de compatibilidad entre trabajo y pensión.

c) En tercer lugar, si se cumplen los requisitos antes apuntados, el empleado-jubilado puede reiniciar su actividad laboral bien por cuenta ajena o por cuenta propia, y a tiempo parcial o a tiempo completo (lo que implica una gran flexibilidad), pero con un importante límite (que tiene una especial trascendencia en el caso de los empleados públicos): ese nuevo trabajo no puede ser en el sector público, por cuanto, tal y como se prevé expresamente en el artículo 1.1 del Real Decreto-Ley 5/2013, el desempeño de un puesto de trabajo o de alto cargo en el sector público, delimitado en el artículo 1.1 párrafo 2º de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, es incompatible con la percepción de la pensión de jubilación.

d) Se está obligado a comunicar al Instituto Nacional de la Seguridad Social el inicio de la actividad laboral o profesional, y la consecuencia será una reducción fija del 50 por 100 en la cuantía de la pensión de jubilación que se venía percibiendo, que resultará compatible con la remuneración o ingresos que se reciban como consecuencia de la citada actividad laboral o profesional (cualquiera que sea su cuantía). En este punto cabe hacer cuatro consideraciones adicionales:

1ª) Como decíamos antes, la reducción de la cuantía de la pensión de jubilación es siempre del 50 por 100, con independencia de la duración de la jornada que se realice por cuenta ajena o por cuenta propia (que, insistimos nuevamente en ello, puede ser a tiempo parcial o a tiempo completo) y los ingresos que se reciban (más o menos elevados). Ese 50 por 100 de pensión será equivalente al 50 por 100 del importe resultante en el reconocimiento inicial de la pensión de jubilación, una vez aplicado, si procede el límite máximo de la pensión pública fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o del que se esté percibiendo en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos.

2ª) La pensión de jubilación se revalorizará en los términos fijados legalmente. No obstante, mientras se mantenga la compatibilidad trabajo-pensión, el importe de la pensión de jubilación más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 por 100.

3ª) El pensionista no tiene derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima mientras compatibilice su pensión con el trabajo.

¹⁷ Regulada en el artículo 166 de la LGSS.

Y, 4ª) el pensionista, aunque trabaja, mantiene su consideración como pensionista a todos los efectos y, especialmente, en materia de asistencia sanitaria y farmacéutica.

e) En quinto lugar, como ya adelantamos, esta nueva vía de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo tiene otra importante ventaja desde la perspectiva de la Seguridad Social, ya que está vinculada a una escasa cotización (una cotización “de solidaridad”). En efecto, tal y como prevé el artículo 4 del Real Decreto-Ley 5/2013, durante la realización del trabajo por cuenta propia o ajena, sólo se cotizará por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora del régimen de Seguridad Social correspondiente, a lo que se añade una cotización especial por solidaridad del 8 por 100, no computable para las prestaciones, que en el caso de los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuye entre el empresario (un 6 por 100) y el empleado (un 2 por 100). Es importante aquí destacar dos cuestiones:

- La escasa cotización que se realiza, lo que hace, sin duda, atractiva esta vía, tanto para el pensionista como, en su caso, para la empresa que le contrata.

- Y esa cotización no computa a los efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y, por tanto, cuando finalice el período de compatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación, el empleado-jubilado volverá a percibir la pensión de jubilación inicial en su totalidad, con las revalorizaciones correspondientes.

Y, f) por último, resulta evidente que este escaso coste desde la perspectiva de la Seguridad Social podría llevar a una empresa a no contratar a empleados no jubilados o incluso a despedir empleados con el objetivo de sustituirlos por jubilados que cumplan los requisitos vistos y que, en consecuencia, le permitan un ahorro en costes laborales. Para evitar ese riesgo, el propio Real Decreto-Ley 5/2013 establece ciertos límites, aunque son bastante flexibles (o con otras palabras, fáciles de sortear). Así, en la disposición adicional 1ª del Real Decreto-Ley 5/2013 se establece lo siguiente:

- 1) Para poder contratar a jubilados por esta nueva vía, la empresa no debe haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los 6 meses anteriores. Pero cabe tener presente que esta limitación sólo afecta a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2013 (el día 17 de marzo de 2013), y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción. Se trata de un límite muy flexible o, en otras palabras, muy escaso (sólo los 6 meses anteriores, mismo grupo profesional, mismo centro de trabajo...).

- Y, 2) una vez iniciada la compatibilidad entre la pensión y el trabajo, la empresa debe mantener durante la vigencia del contrato de trabajo del jubilado, el nivel de empleo existente en la misma antes de su inicio. A estos efectos, se toma como referencia el promedio diario de empleados de alta en la empresa en el período de los 90

días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 la suma de los empleados que estuvieran en alta en la empresa en los 90 días inmediatamente anteriores a su inicio. Cabe tener en cuenta, no obstante, que no se considerará que se ha incumplido esta obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o despido disciplinario procedentes, o en el caso de las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los empleados o por la expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato. Este segundo límite persigue una mayor efectividad que el anterior, pero también tiene, como hemos visto, fronteras bastante flexibles.

En definitiva, como hemos visto, esta nueva vía de compatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación permite que un ex empleado de una entidad local jubilado ordinariamente con el 100 por 100 de la base reguladora pueda volver a trabajar en el sector privado, por cuenta ajena o por cuenta propia, compatibilizando sus ingresos –bajos o altos- con un 50 por 100 de su pensión de jubilación y con una escasa cotización a la Seguridad Social. Y una vez finalizada dicha compatibilidad –por el motivo que sea-, vuelve a recuperar su pensión de jubilación total con las correspondientes revalorizaciones. Se trata, sin duda, de una vía interesante y, desde una perspectiva de futuro, cada vez más necesaria, si como hemos visto en los apartados anteriores, el importe de la pensión pública de jubilación que se va a percibir se irá reduciendo.

4.3. Las otras vías de compatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación

Como hemos visto, el Real Decreto-Ley 5/2013 ha incorporado una vía de compatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación, pero subsisten otras dos también aplicables al personal que ha prestado servicios en una Administración Local: nos referimos a la jubilación flexible –implantada en nuestro país con efectos de 1 de enero de 2002 y bastante desconocida en la práctica-, y la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia regulada en el artículo 165.4 de la LGSS (instaurada por la Ley 27/2011, con efectos de 2 de agosto de 2011). Veamos brevemente las características de ambas figuras.

En primer lugar, respecto a la jubilación flexible –regulada en el artículo 165.1 párrafo 2º de la LGSS-, cabe recordar que ésta se manifiesta en el caso de una persona ya jubilada totalmente –ya sea de forma anticipada u ordinaria, en el sector privado o público- que decide volver a trabajar a tiempo parcial en el sector privado (nuevamente juega aquí la incompatibilidad prevista en la Ley 53/1984). Se requiere necesariamente la celebración de un contrato a tiempo parcial (con unos límites de reducción de jornada de entre un 25 por 100 y un 50 por 100), lo que excluye el trabajo por cuenta propia, y el jubilado ve reducida su pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la

jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable (definido en el artículo 12.1¹⁸ del Estatuto de los Trabajadores).

El desarrollo reglamentario de esta figura se encuentra en el artículo 4 y siguientes del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, donde se prevé que las cotizaciones efectuadas como consecuencia del contrato a tiempo parcial se computarán a los efectos de recalcular la correspondiente pensión de jubilación, salvo que reduzcan su importe, en cuyo caso se mantiene la base reguladora anterior aplicando las revalorizaciones habidas desde la fecha de determinación de aquella hasta la del cese en el trabajo a tiempo parcial. Asimismo, ese período cotizado computa a los efectos de mejorar el porcentaje aplicable a la base reguladora (con el límite del 100 por 100) así como para reducir los coeficientes reductores aplicados en el supuesto de haberse tratado de una jubilación anticipada.

Es fácil constatar que el recurso a esta medida tiene evidentes ventajas para el jubilado a los efectos de poder mejorar, en su caso, la cuantía de la pensión de jubilación que venía percibiendo, aunque se trata de una figura que ha tenido muy poco uso en la práctica (según un informe del propio Gobierno de España, en el año 2011 sólo 789 personas recurrieron a la jubilación flexible¹⁹).

Y, en segundo lugar, el artículo 165.4 de la LGSS permite que un empleado jubilado totalmente (ya se trate de jubilación ordinaria o anticipada) compatibilice su pensión –en su totalidad– con un trabajo por cuenta propia siempre que los ingresos anuales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. En este supuesto no existe obligación de cotizar a la Seguridad Social y, lógicamente, no se obtendrán nuevos derechos en materia de Seguridad Social.

5. LA FUTURA COMPATIBILIDAD ENTRE EL TRABAJO Y LA PERCEPCIÓN DE UN PLAN DE PENSIONES

Junto a lo ya señalado, el Real Decreto-Ley 5/2013 incorporó una novedad interesante relacionada también con la compatibilidad entre el trabajo y la percepción de lo aportado a un plan de pensiones privado.

¹⁸ Se entiende por tal un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, la jornada máxima legal.

¹⁹ Informe sobre la compatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad, octubre de 2012.

En efecto, en la disposición adicional 5ª del citado Real Decreto-Ley se establece que el Gobierno, en el marco de un informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España, realizará las propuestas oportunas para proceder a regular la posibilidad del rescate de las aportaciones realizadas a planes de pensiones, una vez se alcance la edad ordinaria de jubilación del partícipe, aun cuando se compatibilice el disfrute de la pensión de jubilación con la realización de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia en los términos, antes analizados, del capítulo I del Real Decreto-Ley 5/2013.

Aunque esté todavía en fase de estudio, si finalmente esta propuesta se concreta, implicaría que un empleado de una entidad local, una vez se jubile ordinariamente cobrando el 100 por 100 de la base reguladora, podrá compatibilizar el cobro de su plan de pensiones con un trabajo en los términos vistos páginas atrás, pero sólo cuando la compatibilidad se canaliza a través de la vía del capítulo I del RDL 5/2013. Por tanto, dicho empleado jubilado cobraría el 50 por 100 de su pensión de jubilación, su plan de pensiones (cuya cuantía obviamente depende de las aportaciones realizadas) y podría trabajar a tiempo completo o a tiempo parcial, por cuenta ajena o por cuenta propia sin casi cotizar a la Seguridad Social. Estamos, sin duda, ante un panorama interesante.

6. CONCLUSIONES FINALES

El pasado año 2013 trajo consigo importantes reformas que permiten hablar de un *“nuevo modelo de jubilación”*, especialmente para aquellos empleados de las administraciones locales que no están cercanos a la edad de jubilación ordinaria. Así:

1) La entrada en vigor de la Ley 27/2011 ha comportado una reforma de los parámetros esenciales de la pensión de jubilación ordinaria (incremento progresivo de la edad de jubilación, elevación del número de años de cotización que conforman la correspondiente base reguladora, incremento del número de años de cotización que se exigen para poder cobrar el 100 por 100 de la pensión...) que puede suponer, en determinados casos, una reducción del importe de la pensión a percibir o su retraso. Este impacto se irá incrementando con el paso de los años y afectará, particularmente, a aquellos empleados que tengan una carrera de cotización más corta (fenómeno que se producirá cada vez con mayor frecuencia en el futuro, si tenemos en cuenta la edad actual de acceso al mercado de trabajo).

2) La Ley 23/2013 implica la incorporación en nuestro sistema de pensiones del factor de sostenibilidad, de aplicación automática y vinculada exclusivamente, como hemos visto, a la esperanza de vida a los 67 años. Su efecto práctico, tal y como hemos puesto de relieve páginas atrás, es una reducción del importe de la pensión de

jubilación, de carácter acumulativo, a partir de su entrada en vigor el día 1 de enero de 2019.

Y, 3) los dos elementos anteriores combinados, junto con la aplicación del nuevo índice de revalorización de las pensiones, hacen que tenga una renovada importancia la necesidad de “*planificar*” nuestra jubilación. O en otras palabras, ante el hecho previsible de que nuestra futura pensión de jubilación pública tenga una cuantía inferior cabe pensar en alternativas para complementarla, entre las que cabe citar los planes de pensiones y los contratos de seguro, pero también las fórmulas que permiten compatibilizar la pensión de jubilación y el trabajo, ampliadas, como hemos visto, también en 2013. Ello implica que un empleado de una administración local que no esté cercano a la jubilación, como consecuencia de las últimas reformas en materia de jubilación, tiene que empezar a pensar en planificar su jubilación futura, por cuanto el nuevo modelo no le garantiza que la pensión pública –especialmente como consecuencia del factor de sostenibilidad- le permita subsistir de forma suficiente en el futuro. Lógicamente, lo que no aclara el legislador es que hará aquella persona que no pueda recurrir, por motivos económicos o de otra índole, a esas medidas alternativas.