
LA REGULACIÓN DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN LA LEY 27/2011.

**Especial referencia al factor de la
sostenibilidad**

Autor: Jaime Santamaría Garmilla

NIUB: 15175646

Asignatura: Trabajo Final de Grado

Tutora del trabajo: M^a Patricia de Cossío Rodríguez

Relaciones Laborales

Universidad de Barcelona

Curso: 2014/2015, 2º semestre

ÍNDICE:

1. Introducción.....	1
2. Modificaciones introducidas en materia de jubilación por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.....	4
2.1. Supresión de los días-cuotas.....	4
2.2. Incremento de la cuantía de pensión por retraso voluntario de la jubilación.....	6
3. Modificaciones introducidas en materia de jubilación por la Ley 27/2011, de 1 de agosto.....	7
3.1. Edad mínima de acceso a la jubilación ordinaria.....	8
3.2. Cálculo de la pensión.....	10
3.2.1. Cambios en la Base Reguladora e integración de lagunas de cotización.....	10
3.2.2. Porcentajes.....	13
3.3. Incentivos por retraso en la jubilación.....	18
3.4. Jubilación anticipada.....	18
3.5. El factor de sostenibilidad.....	22
4. Novedades introducidas por el RDL 5/2013, de 15 de marzo.....	22
4.1. Modificaciones respecto a la jubilación anticipada.....	22
4.1.1. Jubilación anticipada por cese en el trabajo por causa no atribuible al trabajador.....	23
4.1.2. Jubilación anticipada por voluntad del interesado.....	25
4.2. Compatibilidad jubilación y trabajo.....	27
5. Factor de sostenibilidad e Índice de Revalorización del Sistema de pensiones de la seguridad social.....	28
5.1. El factor de sostenibilidad en la Ley 27/2011.....	28
5.2. Razones, creación y funcionamiento del factor de sostenibilidad.....	32
5.3. El factor de sostenibilidad en la Ley 23/2013, de 23 de diciembre.....	34
6. Conclusiones.....	37
7. Bibliografía.....	40

1. Introducción:

En este trabajo me centraré en las modificaciones operadas en la jubilación por las reformas de 2007, 2011 y 2013 y prestaré especial atención al factor de sostenibilidad del sistema de pensiones.

En el momento de la publicación de los posibles temas para realizar el trabajo de fin de grado eché en falta algún tema relacionado con el Derecho de la Seguridad Social, ya que en el grado tenemos dos asignaturas sobre esta materia. Además de que ha sido una asignatura que me ha gustado e interesado, también me planteo conseguir en un futuro trabajar en este ámbito.

Bajo estas circunstancias me decidí a buscar varios temas relacionados con el Derecho de la Seguridad Social para plantearlos a mi profesora de dicha asignatura durante estos 2 años (Patricia de Cossío) y buscar la posibilidad de realizar un trabajo de fin de grado sobre un tema que no aparece en el listado ofrecido.

En la actualidad varios miembros de mi familia están próximos a la edad de jubilación y siendo conocedores de que estoy realizando el grado de Relaciones Laborales me preguntan sobre la cuantía de la pensión, la edad para poder jubilarse, etc., por lo que empecé a indagar en este tema y finalmente me decidí a realizar el trabajo de fin de grado sobre ello.

Uno de los objetivos del trabajo es conocer cómo funciona el sistema de la Seguridad Social en lo referente a la pensión de jubilación.

Nuestro sistema público de pensiones se basa en un régimen de reparto, en el que la población activa y las empresas cotizan para que los trabajadores que cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación y que contribuyeron anteriormente al sostenimiento financiero del sistema, cotizando también, reciban la pensión de jubilación.

El contexto actual en el que se encuentra nuestra sociedad es complicado. La crisis económica en la que está inmersa España desde años anteriores hace que para buena parte de la población el trabajar sea un privilegio. Este hecho también provoca que la gente joven estudie durante más años y por lo tanto se incorpore al mercado laboral a una edad superior que generaciones anteriores, mientras que otros jóvenes optan por

buscar empleo en el extranjero. Todo ello contribuye a una disminución del número de cotizantes.

Además cada vez se aproxima más la edad de jubilación para la generación conocida como “baby boom” (1954 – 1966) y cuando llegue este momento el número de pensionistas aumentará de forma repentina y considerable. Con estos datos se antoja muy difícil que el sistema de pensiones se pueda mantener sin realizar modificación alguna.

Con el paso de los años ha sido necesario realizar varias reformas del sistema a través de distintas leyes. La más importante ha sido la reforma llevada a cabo por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (a partir de ahora Ley 27/2011). Por este motivo durante el desarrollo del trabajo explicaré la evolución y el porqué de esta reforma, y además elaboraré un caso práctico para poder observar de qué manera la reforma del año 2011 afecta a la cuantía de la pensión de jubilación.

También comentaré y explicaré los cambios que se producen con la aprobación 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 (a partir de ahora RDL 5/2013); ya que varían algunos aspectos de la jubilación que habían sido modificados por la reforma de 2011.

En lo referente al factor de sostenibilidad, el objetivo es tratar de explicar en qué consistirá y cómo se aplicará a las futuras pensiones de jubilación. A través de la interpretación de 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 (a partir de ahora, Ley 23/2013), y con ejemplos prácticos, espero conseguirlo.

Este factor de sostenibilidad consistirá en un nuevo factor a tener en cuenta para el cálculo de la pensión de jubilación: la esperanza de vida.

La crisis provocó que estas y otras medidas fueran exigidas por Bruselas. Por el momento se ha tratado de encontrar una solución disminuyendo los gastos relacionados con las pensiones, es decir, reduciendo las mismas, mientras que parece que se renuncia a buscar vías de solución alternativas que se centran en un aumento de los ingresos.

En años anteriores la inmigración que recibía España ayudó a que el envejecimiento de la población no se produjese de forma rápida y repentina. Aunque en la actualidad España deja de ser un país de acogida de inmigrantes para ser un país emisor, muchos ciudadanos, en especial jóvenes, buscan en otros países las oportunidades de empleo y estabilidad que España no ofrece.

Debido a la jubilación próxima de la generación del “baby boom”, las largas carreras de cotización realizadas por ellos y el aumento de la esperanza de vida en España, el sistema de pensiones deberá asumir prestaciones más elevadas, para más personas y durante más tiempo.

Para encontrar información relacionada sobre este tema me he basado en el estudio de las distintas leyes y el Real Decreto que han operado las últimas reformas en materia de jubilación. También he realizado consultas en libros, y sobre todo, en estos tiempos donde internet ofrece tanta información, he buscado documentos y textos relacionados con la jubilación siempre intentando que sean lo más objetivos posibles, y lo más ajustados a la realidad.

2. Modificaciones introducidas en materia de jubilación por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

Modificaciones operadas:

2.1. Supresión de los días-cuotas.

Entre otros, para acceder a la pensión de jubilación se han venido exigiendo legalmente requisitos relativos a la edad y al período de cotización.

Actualmente el requisito relativo a la edad mínima necesaria para acceder a la pensión de jubilación se regula en el artículo 161.1 a) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, TRLGSS), mientras que el periodo de carencia, es decir, el periodo de cotización mínimo exigido para tener derecho a la pensión de jubilación, se regula en el artículo 161.1 b) de la misma norma.

La reforma de 2007 no afectó a la edad de jubilación, sino al periodo de cotización exigido para poder tener derecho a la pensión, al eliminar la posibilidad de que dentro del mismo se computase la cotización por los llamados “días- cuota”.

Dentro del requisito de cotización, se distingue entre periodo de carencia genérica y periodo de carencia específico.

El periodo de carencia genérico consiste en tener cubierto un período de cotización de como mínimo 15 años a lo largo de toda la vida laboral del trabajador y el cumplimiento del periodo de carencia específico exige que al menos 2 años de esos 15 se hayan cotizado dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación (cuando se acceda desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar).

En la reforma llevada a cabo por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (a partir de ahora Ley 40/2007), se elimina la cotización de los días-cuotas. En la regulación anterior además de computar los días efectivamente cotizados (días reales de cotización), también lo hacían estos días-cuotas correspondientes a 60 días por las pagas extraordinarias o la parte proporcional correspondiente (dos meses de pagas extraordinarias como máximo).

La finalidad de estos días-cuotas era facilitar a los trabajadores cumplir con los requisitos de carencia para tener derecho a la pensión de jubilación, ya que contaban como tiempo cotizado a efectos de alcanzar el periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la prestación.

Tras la reforma llevada a cabo por la Ley 40/2007, no se computan las cotizaciones por pagas extraordinarias, lo que conlleva un aumento del periodo mínimo efectivo de cotización exigido.

La norma establece un periodo transitorio que debía iniciarse en el primer semestre de 2008 y finalizar en enero de 2013 con la suspensión definitiva del cómputo de los días-cuota a efectos de acreditar la carencia mínima de jubilación.

Por lo tanto, este periodo transitorio para eliminar paulatinamente el cómputo de los días cuota debía durar 5 años. Se trataba de incrementar cada 6 meses en 77 días el periodo efectivo de cotización exigido, de forma que a partir de enero de 2013 se exigiesen ya 15 años completos de cotización (5.475 días).

Periodos	Días de cotización reales exigidos
Enero a junio de 2008	4.700 días
Julio a diciembre de 2008	4.777 días
Enero a junio de 2009	4.854 días
Julio a diciembre de 2009	4.931 días
Enero a junio de 2010	5.008 días
Julio a diciembre de 2010	5.085 días
Enero a junio de 2011	5.162 días
Julio a diciembre de 2011	5.239 días
Enero a junio de 2012	5.316 días
Julio a diciembre de 2012	5.393 días
A partir de enero de 2013	5.475 días

Sin embargo, este periodo transitorio fue suprimido por el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se dictan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Ya que se pensaba que afectaría sobre todo a mujeres, se llegó a considerar "...una medida de discriminación indirecta por razón de sexo".¹ Un gran número de mujeres por diversas razones se incorporan más tarde al mercado laboral, o pueden encontrarse con un salario menor que los hombres. Además la utilización habitual de modalidades contractuales de carácter temporal; la interrupción en el trabajo por maternidad o la conciliación de la vida familiar y doméstica, provoca que realicen unas carreras de cotización no muy largas. Por ello y debido al aumento del periodo efectivo de cotización exigido, este colectivo puede verse afectado en mayor medida.

2.2. Incremento de la cuantía de pensión por retraso voluntario de la jubilación.

La reforma de 2007 establecía unos porcentajes que incrementaban la cuantía de la pensión de jubilación en aquellos supuestos en los que se optase por retrasar la jubilación más allá de los 65 años.

Estos porcentajes se sumaban a los porcentajes comunes que correspondieran en función de los años de cotización acreditados y eran los siguientes:

- El 2% a partir de 15 años cotizados (periodo mínimo de cotización).
- El 3% cuando se hubiera cotizado 40 años o más.

Con el establecimiento de estos porcentajes adicionales se intenta que los trabajadores retrasen su jubilación y permanezcan en activo durante más tiempo.

Los porcentajes comunes que se aplicaban a la base reguladora estaban en función de los años cotizados. En la actualidad estos porcentajes no son fijos, sino que varían dependiendo de los tramos, como se verá más adelante.

¹ Juan LÓPEZ GANDÍA, Daniel TOSCANI GIMÉNEZ, *Reformas de la Seguridad Social 2007*, Pág. 206.

Años de cotización	Porcentaje base reguladora	Años de cotización	Porcentaje base reguladora	Años de cotización	Porcentaje base reguladora
15	50%	22	71%	29	88%
16	53%	23	74%	30	90%
17	56%	24	77%	31	92%
18	59%	25	80%	32	94%
19	62%	26	82%	33	96%
20	65%	27	84%	34	98%
21	68%	28	86%	35	100%

3. Modificaciones introducidas en materia de jubilación por la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Antes de hablar de las modificaciones es necesario conocer la finalidad de la reforma de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Con esta reforma se pretende que el sistema de la Seguridad Social siga siendo eficaz y garantice a los ciudadanos la asistencia y prestaciones sociales necesarias.

En esta ley se realizan modificaciones en distintos aspectos relacionados con la jubilación, como son fundamentalmente: la edad de acceso, el cálculo de la pensión y la jubilación anticipada.

Una de las razones que motivan la reforma es el cambio demográfico, caracterizado por el descenso prolongado de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida. Se ha alcanzado una situación donde hay mayor incremento de pensionistas que de población activa.

Otro motivo es que en la actualidad los jóvenes han dilatado sus años de estudio y formación, por lo que comienzan a trabajar más tarde que generaciones anteriores.

Y si a todo esto se le añade que las personas mayores de 50 años tienen una insuficiente participación en el mercado de trabajo, se hace completamente necesario modificar algunos aspectos para que el sistema de la Seguridad Social siga siendo sostenible.

Las principales modificaciones afectan a los siguientes aspectos: la edad mínima de acceso a la jubilación ordinaria, el cálculo pensión, los incentivos por retraso de la jubilación, la jubilación anticipada y aparece, por primera vez, el factor de sostenibilidad. A continuación explico y desarrollo en qué consisten estas modificaciones.

3.1. Edad mínima de acceso a la jubilación ordinaria.

Con la Ley 27/2011, por primera vez desde 1919, se modifica la edad mínima exigida para el acceso a la pensión de jubilación, que irá aumentando gradualmente hasta alcanzar los 67 años de edad en el año 2027. A partir de ese momento, solo los trabajadores que hayan cotizado 38 años y 6 meses o más podrán retirarse a los 65 años.

También los períodos de cotización acumulados por el trabajador a lo largo de su vida laboral, que van a determinar la edad mínima de jubilación que se le exige, irán aumentando de forma gradual, pasando de 35 años y tres meses, en 2013, a 38 años y medio a partir de 2027.

De esta forma, en cada uno de los años que abarca la regulación transitoria de esta materia, la edad de jubilación exigida estará en función de los periodos de cotización acreditados por el trabajador, siendo una u otra según se haya cotizado como mínimo o no el número de años y meses previsto.

Para el cómputo de los años y meses de cotización, se tomarán años y meses completos.

Esto significa que una persona que haya cotizado 33 años, 4 meses y 22 días en la fecha del hecho causante y pretenda jubilarse en 2015, deberá jubilarse con 65 años y tres meses, ya que la jubilación a los 65 años en 2015 se reserva para quienes hayan cotizado 35 años y 9 meses o más.

Se observa de forma más visual con la siguiente tabla:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

En la tabla se puede apreciar que:

- De 2013 a 2018, la edad exigida aumenta cada año en un mes (celdas de color naranja). Y de 2019 a 2027 (celdas de color azul), cada año se incrementa la edad en 2 meses hasta alcanzar los 67 años en 2027.
- De 2013 a 2025, los periodos de cotización exigidos se incrementan (celdas de color verde) cada año en 3 meses, a excepción del año 2026, en el que se mantiene la exigencia del mismo período de cotización del año anterior (celdas de color rosa).
- En 2027 finaliza el periodo transitorio y se implanta la regulación definitiva, que fija período de cotización mínimo exigido para poder jubilarse con 65 años en 38 años y 6 meses.

Como se ve, la Ley 27/2011, de 1 de agosto solo afecta al requisito de la edad exigido para tener derecho a la pensión de jubilación y no al periodo de carencia requerido, que no varía.

Por lo tanto, tras la reforma de 2011 el periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación sigue siendo de 15 años completos, de los cuales 2 al menos deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

3.2. Cálculo pensión.

Para conocer los cambios que afectan a la fórmula de cálculo de la pensión de jubilación, debemos conocer las modificaciones operadas por la Ley 27/2011 respecto a la base reguladora y los porcentajes a aplicar.

3.2.1. Cambios en la Base Reguladora:

La Ley 27/2011 modifica el periodo de cotización a tener en cuenta para calcular la base reguladora de la pensión, que pasa de 15 a 25 años o lo que es lo mismo, de 180 a 300 meses.

A partir del año 2022 la base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir por 350 las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

La fórmula utilizada es la siguiente:

$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \left(\frac{I_{25}}{I_i} \right)}{350}$$

El apartado 1º de la disposición transitoria 5ª del TRLGSS ha establecido un periodo transitorio para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación, que empezó el 1 de enero de 2013 y finalizará el 31 de diciembre de 2021.

Hasta llegar al año 2022, se van incrementando gradualmente el número de bases de cotización a tener en cuenta para calcular la base reguladora de la pensión, tal como muestra la siguiente tabla:

Año de aplicación de la norma	Base reguladora
2013	(Bases de cotización últimos 192 meses) / 224
2014	(Bases de cotización últimos 204 meses) / 238
2015	(Bases de cotización últimos 216 meses) / 252
2016	(Bases de cotización últimos 228 meses) / 266
2017	(Bases de cotización últimos 240 meses) / 280
2018	(Bases de cotización últimos 252 meses) / 294
2019	(Bases de cotización últimos 264 meses) / 308
2020	(Bases de cotización últimos 276 meses) / 322
2021	(Bases de cotización últimos 288 meses) / 336
2022	(Bases de cotización últimos 300 meses) / 350

Para el cálculo de la base reguladora, en el numerador, se suman las bases de cotización correspondientes a un número de meses determinado previamente para cada año. La última base de cotización a tener en cuenta será la correspondiente al mes previo al del hecho causante. El número de bases que se toman en consideración aumenta en 12 cada año desde 2013 hasta 2022, año en el que llegarán a ser 300 (equivalentes a 25 años cotizados).

La base reguladora será el cociente que resulte de dividir la suma de las bases de cotización obtenida, entre el número de meses a que correspondan las mismas (nº de años de cotización a considerar cada año x 12) más el número de pagas extras, dos por año, correspondientes a los años de cotización tenidos en cuenta en el numerador (nº de años de cotización tenidos en cuenta x 2).

Por ejemplo, en el año 2015 se tiene en cuenta la cotización de los últimos 18 años, por lo que en el numerador habrá que sumar las bases de cotización correspondientes a los últimos 216 meses (18 x 12) y dividir el resultado entre 252 (18 x 12 + 18 x 2).

En 2016, se tendrán en cuenta los últimos 19 años de cotización, por lo que se sumarán las bases de cotización correspondientes a los últimos 228 meses (19 x 12) y se dividirá entre 266 (19 x 12 + 19 x 2) y así sucesivamente.

De la misma forma que desde 2013 hasta 2022 el nº de bases de cotización consideradas aumenta cada año en 12, también el denominador se va a incrementar en 14 con respecto al anterior, en el mismo periodo de tiempo, hasta alcanzar los 350.

Esta forma de calcular la base reguladora se aplicará tanto si el beneficiario de la pensión accede a la misma desde una situación de alta o asimilada al alta, con o sin obligación de cotizar, como si lo hace desde una situación de no alta.

Puesto que para calcular la base reguladora de la pensión de jubilación, cada año se tomarán en consideración un mayor número de bases de cotización y cada vez resultará más difícil haber trabajado ininterrumpidamente durante todo el periodo de tiempo que va a ser tenido en cuenta, resulta de especial importancia el tema relativo a la **integración de lagunas de cotización**.

Si durante el período que debe tomarse en consideración para el cálculo de la base reguladora hay meses en los que no existiera obligación de cotizar, las bases correspondientes a estos meses se sustituirán por las bases mínimas de cotización establecidas para estos períodos para trabajadores mayores de 18 años. La base mínima correspondiente es el Salario mínimo interprofesional incrementado en una sexta parte.

Las primeras 48 mensualidades se integrarán con la base mínima (100% de la base mínima) de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50% de dicha base mínima.²

Hay que tener en cuenta que solo es posible integrar las lagunas cuando durante el periodo que debe tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiera existido obligación de cotizar por no encontrarse el trabajador en alta o situación asimilada o por encontrarse en situación de alta o asimilada al alta en las que no se exija la obligación de cotizar.

No puede utilizarse el mecanismo de la integración de lagunas para cubrir los períodos en los que sí existía una obligación de cotizar pero no se cotizó (períodos con descubiertos de cotización por incumplimiento de la obligación de cotizar).

3.2.2. Porcentajes:

Para el cálculo de la pensión de jubilación se aplican unos porcentajes a la base reguladora hallada previamente.

El artículo 4.5 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, modificó los porcentajes establecidos en el artículo 163.1 del TRLGSS. No obstante, la disposición transitoria 21ª del TRLGSS, introducida por el art. 4.6 de la Ley 27/2011, establece que la aplicación de los mismos está sujeta a un periodo transitorio, en el que se distinguen tres tramos temporales.

- Primer tramo de 2013 a 2019.
- Segundo tramo de 2020 a 2022.
- Tercer tramo de 2023 a 2026.

² Antes de la reforma llevada a cabo por la Ley 27/2011, a efectos de determinar la base reguladora, si en el periodo a tomar en consideración para el cálculo de la base reguladora existieran meses en los que no había obligación de cotizar, las “lagunas de cotización” se integraban con la base de cotización vigente en cada momento para mayores de 18 años.

La regulación definitiva se implantará en el año 2027.

Los nuevos porcentajes están en función del periodo de cotización acreditado por el trabajador a lo largo de su vida laboral, que inicialmente debe venir reflejado en días y, posteriormente, transformarse en años y meses y, por último, en meses.

Para realizar estos cálculos, hay que tener en cuenta que el año adquiere el valor fijo de 365 días y el mes el valor fijo de 30,41666 días.

Para este cómputo solo se toman en consideración los años y meses completos. Las fracciones de los mismos no se equiparan a un año o mes completo.

Por **ejemplo**, si una persona acredita 11.638 días de cotización se procederá de la siguiente forma:

$$11.638 / 365 = 31,8849 = 31 \text{ años.}$$

$$31 \times 365 = 11.315 \text{ días.}$$

$$11.638 - 11.315 = 323 \text{ días.}$$

$$323 / 30,41666 = 10,61 = 10 \text{ meses.}$$

Por lo tanto, a efectos de la aplicación del porcentaje para calcular la pensión, esta persona acreditaría 31 años y 10 meses, es decir, 382 meses de cotización.

Hay que tener en cuenta que en los tres tramos temporales previstos, para los primeros 180 primeros meses, es decir, para cubrir el periodo mínimo de cotización exigido (15 años), se aplica un porcentaje del 50%.

A partir del primer mes del año decimosexto, varían los porcentajes o, por lo menos, el número de meses adicionales de cotización a los que se les aplica cada uno de ellos. De esta forma:

- De 2013 a 2019: a partir del año decimosexto se aplica el 0,21% para los 163 primeros meses y para los siguientes 83 meses el 0,19%. Para alcanzar el 100% de la pensión de jubilación es necesario que el trabajador haya cotizado durante 35 años y 6 meses ($180 + 163 + 83 = 426$ meses).

- De 2020 a 2022: a partir del año decimosexto se aplica el 0,21% para los 106 primeros meses y para los siguientes 146 meses el 0,19%. Para alcanzar el 100% de la pensión de jubilación es necesario que el trabajador haya cotizado durante 36 años (180 + 106 + 146 = 432 meses).
- De 2023 a 2026: a partir del año decimosexto se aplica el 0,21% para los 49 primeros meses y para los siguientes 209 meses el 0,19%. Para alcanzar el 100% de la pensión de jubilación es necesario que el trabajador haya cotizado durante 36 años y 6 meses (180 + 49 + 209 = 438 meses).
- A partir del año 2027: a partir del año decimosexto se aplica el 0,19% para los 248 meses y para los siguientes 16 meses el 0,18%. Para alcanzar el 100% de la pensión de jubilación es necesario que el trabajador haya cotizado durante 37 años (180 + 248 + 16 = 444 meses).

3 PORCENTAJE – JUBILACIÓN – AÑOS COTIZADOS								
PERIODO DE APLICACIÓN	PRIMEROS 15 AÑOS		AÑOS ADICIONALES				TOTAL	
	Años	%	MESES ADICIONALES	COEFICIENTE	%	AÑOS	AÑOS	%
2013 a 2019	15	50	1 al 163 83 restantes	0,21 0,19	34,23 15,77			
	15	50	Total 246 meses		50,00	20,5	35,5	100
2020 a 2022	15	50	1 al 106 146 restantes	0,21 0,19	22,26 27,74			
	15	50	Total 252 meses		50,00	21	36	100
2023 a 2026	15	50	1 al 49 209 restantes	0,21 0,19	10,29 39,71			
	15	50	Total 258 meses		50,00	21,5	36,5	100
A partir de 2027	15	50	1 al 248 16 restantes	0,19 0,18	47,12 2,88			
	15	50	Total 264 meses		50,00	22	37	100

³ Este cuadro aparece en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Cuantia/6159

Con estos datos se puede afirmar que:

- Para que la cuantía de la pensión no experimente reducción alguna, en cada tramo es necesario tener más años y meses cotizados.
- A medida que pasamos de un tramo a otro, el porcentaje del 0,21 se aplica cada vez a un número menor de meses.
- A partir de 2027, aparece un nuevo porcentaje, del 0,18; desaparece el del 0,21 y el del 0,19 pasa a aplicarse a un número menor de meses que en el tramo anterior.

Por todas estas razones, cada vez resultará más complicado para el trabajador que su pensión de jubilación no experimente ninguna reducción como consecuencia de la aplicación de los porcentajes.

Con este **ejemplo** práctico sobre aplicación del porcentaje a la base reguladora, resultará más fácil comprender como se calcula la pensión de jubilación.

Un trabajador, nacido el día 23 de noviembre de 1949, solicita la pensión de jubilación en mayo de 2015.

Acredita haber cotizado al RGSS y, antes al Mutualismo Laboral, un total de 12.188 días en la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación.

La suma de las bases de cotización correspondientes a los últimos 216 meses anteriores al mes previo al hecho causante (una vez actualizadas e integradas las lagunas), asciende a 420.000 euros.

En primer lugar para calcular la cuantía de la pensión de jubilación que le corresponde al trabajador hemos de determinar la base reguladora:

En 2015, la base reguladora de la pensión de jubilación se calcula dividiendo entre 252 la suma de las bases de cotización por contingencias comunes correspondientes a los 216 meses anteriores al mes previo al hecho causante.

Por lo tanto:

$$BR = 420.000 / 252 = 1.666,66 \text{ €/mes}$$

Ahora hay que calcular el porcentaje que debemos aplicar a la base reguladora:

El trabajador ha cotizado 12.188 días.

Primero pasamos los días a años y meses:

$$12.188/365 = 33,3917 = 33 \text{ años.}$$

$33 \times 365 = 12.045$ días.

$12.188 - 12.045 = 143$ días.

$143 / 30,41666 = 4,70 = 4$ meses.

Por lo tanto, el trabajador ha cotizado 33 años y 4 meses, lo que equivale a 400 meses cotizados.

Esto a efectos de la aplicación del porcentaje significa que:

Por los primeros 180 meses.....50%

Por los 163 meses siguientes.... $(0,21 \times 163)$34,23%

Por los 57 $(400 - 180 - 163)$ meses restantes..... $(0,19 \times 57)$10,83%

Total: $50\% + 34,23\% + 10,83\% = 95,06\%$

Por lo que:

Cuantía pensión de jubilación = $1.666,66 \times 95,06\% = 1.584,32$ €/mes

Antes de la Ley 27/2011 la base reguladora de la pensión de jubilación se calculaba dividiendo entre 210 la suma de las bases de cotización por contingencias comunes correspondientes a los 180 meses anteriores a aquél en que se hubiera producido el hecho causante.

El porcentaje a aplicar a la base reguladora estaba en función de los años de cotización acreditados por el sujeto causante. El total de días cotizados se dividía entre 365 y la fracción de año, en caso de que existiese, quedaba equiparada a un año completo de cotización.

Por lo tanto, siguiendo con el ejemplo anterior, los 33 años y 4 meses se convertían en 34 años y el porcentaje correspondiente a 34 años era del 98% (como se puede ver en la tabla de la página 8 de este trabajo).

Esto significa que con igual periodo de cotización acreditado, antes de las modificaciones llevadas a cabo por la reforma del 2011, el porcentaje a aplicar a la base reguladora era mayor.

3.3. Incentivos por retraso de la jubilación.

La Ley 27/2011 también prevé unos incentivos para aquellos casos en que el trabajador decida retrasar su jubilación.

Si el trabajador decide jubilarse a una edad superior⁴ a aquella en la que podría haberse jubilado, se le reconocerá un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió la edad establecida para su jubilación y la del hecho causante de la pensión. La cuantía del porcentaje adicional estará en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, según la siguiente escala:

- Hasta 25 años cotizados, el 2%.
- Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75%.
- A partir de 37 años cotizados, el 4%.

El porcentaje adicional se sumará al que corresponda al trabajador, y el porcentaje resultante se aplicará a la base reguladora para determinar la cuantía de la pensión.

El hecho de seguir trabajando durante más años, ofrece al trabajador la posibilidad de aumentar la cuantía de la pensión de jubilación más allá incluso del 100% de la base reguladora, aunque sin superar la pensión máxima de 2.560,88€ en 2015.

3.4. Jubilación anticipada.

El derecho a la jubilación anticipada se creó en el año 2002, siendo una novedad ya que anteriormente sólo los mutualistas podían acceder a la jubilación anticipada.

Por lo que hace referencia a las jubilaciones anticipadas, la reforma de 2011, en relación con la regulación anterior, modifica fundamentalmente:

⁴ Como se indicó en la pág. 7 del presente trabajo, con anterioridad a la reforma de 2011, el Art. 163.2 del TRLSS, en la redacción dada por la Ley 40/2007, establecía que cuando el beneficiario accediese a la jubilación a una edad superior a los 65 años y acreditara el periodo mínimo de cotización, por cada año completo que hubiera transcurrido entre la fecha en que cumplió la referida edad y la del hecho causante, se incrementará el porcentaje general en un 2% adicional; que pasará a ser del 3% cuando el interesado hubiera acreditado al menos 40 años de cotización al cumplir los 65 años de edad. Este porcentaje se sumaba al que con carácter general pudiera corresponderle al beneficiario y el resultante se aplicaba a la base reguladora de la pensión.

- El periodo mínimo de cotización exigido, que era de 30 años y pasa a ser de 33 años.
- Los coeficientes reductores que se aplicaban a la base reguladora. Anteriormente estaban en función de los años cotizados y después de la reforma se tienen en cuenta, a efectos de su aplicación, los trimestres que en el momento del hecho causante le falten al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

Coeficientes reductores en la reforma de 2007:

Años de cotización acreditados	Coefficiente reductor aplicable
30 a 34	7,5%
35 a 37	7%
38 a 39	6,5%
40 o más	6%

También elimina la posibilidad de prejubilación por acuerdo colectivo o por contrato individual, que era legal anteriormente.

Por último, regula el cese voluntario por parte del trabajador, que no aparecía contemplado en la norma de 2007.

Tras la reforma operada en esta materia por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, existen dos formas de jubilación anticipada: por cese en el trabajo por causa no atribuible al trabajador y por voluntad del interesado.

Cese en el trabajo por causa no atribuible al trabajador:

Para poder acceder a esta modalidad de jubilación anticipada, el interesado debe de tener cumplida una edad que sea inferior en 4 años como máximo a la edad que en cada caso resulte de aplicación para el acceso a la jubilación ordinaria.

Hay que tener en cuenta las variaciones que cada año se producirán respecto de las edades ordinarias de jubilación hasta 2027.

Por ejemplo, en 2015 se podrá acceder a esta modalidad de jubilación anticipada a partir de los 61 años o de los 61 años y 3 meses, dependiendo de la cotización que acredite el beneficiario de la pensión.⁵

Además, ha de estar inscrito en las oficinas de empleo público como demandante de empleo durante al menos 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.

También debe acreditar un período mínimo de cotización de 33 años y que la causa del cese en el trabajo ha sido provocada por una situación de crisis o cierre de la empresa que interrumpa objetivamente la prolongación de la relación laboral. Las causas de la extinción del contrato pueden ser:

- Por causas económicas:
 - o Despido colectivo (Art. 51 ET), con la autorización de la autoridad laboral.
 - o Despido objetivo (Art. 52 c ET).
- Por resolución judicial.
- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual; o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Por fuerza mayor.

Cuando la jubilación anticipada se produzca por causas no imputables al interesado, provoca una reducción en la cuantía de la pensión. Para calcularla, se aplican los coeficientes siguientes:

- Por cada trimestre o fracción de trimestre que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación:
 - o Coeficiente de 1,875% por trimestre para trabajadores que hayan cotizado menos de 38 años y 6 meses.
 - o Coeficiente de 1,625% por trimestre para trabajadores que hayan cotizado 38 años y 6 meses o más.

⁵ 61 años si se acreditan 35 años y 9 meses cotizados o más; 61 años y 3 meses si se acreditan menos de 35 años y 9 meses cotizados.

Cese en el trabajo por voluntad del interesado:

Para el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada, el interesado debe tener cumplida una edad que sea inferior como máximo en 2 años a la edad ordinaria que se exija cada año hasta el 2027.

Por ejemplo en 2015, esta modalidad de jubilación anticipada será posible a partir de los 63 años o de los 63 años y 3 meses, en función de la cotización acreditada por el trabajador.⁶

El período mínimo de cotización efectiva es de 33 años. Además el importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado debido a su situación familiar cuando cumplierse los 65 años de edad.

A pesar de que la jubilación anticipada es por voluntad del interesado, se le aplica una reducción en la cuantía de la misma manera que en el caso anterior:

- Por cada trimestre o fracción de trimestre que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación:
 - o Coeficiente de 1,875% por trimestre para trabajadores que hayan cotizado menos de 38 años y 6 meses.
 - o Coeficiente de 1,625% por trimestre para trabajadores que hayan cotizado 38 años y 6 meses o más.

Cuadro de los coeficientes reductores por jubilación anticipada según el motivo de acceso:

Años cotizados	Por causa no atribuible al trabajador	Por voluntad del interesado
Menos de 38 años y 6 meses	1,875% por trimestre	1,875% por trimestre
38 años y 6 meses o más	1,625% por trimestre	1,625% por trimestre

⁶ 63 años si se acreditan 35 años y 9 meses cotizados o más; 63 años y 3 meses si se acreditan menos de 35 años y 9 meses cotizados.

Jubilación de mutualistas:

Si el interesado tuviese la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, puede acceder a la pensión de jubilación a los 60 años de edad. La reducción en la cuantía de la pensión será de un 8% por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para llegar a los 65 años de edad.

3.5. El Factor de sostenibilidad.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, introduce por primera vez el llamado factor de sostenibilidad, cuya aplicación se posponía al año 2027.

Apenas lo desarrolla, simplemente lo nombra y explica brevemente en qué consistirá.

Se establece que a partir de 2027, cada 5 años se analicen los valores fundamentales del sistema de la Seguridad Social, y se tengan en cuenta las disparidades entre la esperanza de vida a los 67 años de la población en el momento que se realiza el análisis y la esperanza de vida a los 67 años en el 2027. El objetivo es que tanto las contribuciones como las prestaciones sigan siendo equitativas y se pueda garantizar la sostenibilidad del sistema.

4. Novedades introducidas por el RDL 5/2013.

4.1. Modificaciones respecto a la jubilación anticipada.

El Real Decreto- Ley 5/2013, de 15 de marzo, modifica algunos requisitos y coeficientes relacionados con la jubilación anticipada prevista en la reforma de 2011, tanto por cese en el trabajo por causa no atribuible al trabajador como por cese en el trabajo por voluntad del interesado.

La finalidad de estas modificaciones consiste en reservar el acceso anticipado a la pensión de jubilación a aquellos casos en que se acrediten largos periodos de cotización, por lo que las dos modalidades exigen acreditar un periodo mínimo de cotización muy amplio.

En todo caso, la cuantía de la pensión resulta mermada con la aplicación de los coeficientes reductores. Y además se produce una reducción del tope máximo de la pensión de jubilación.⁷

Por otra parte, se establece que“...A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación.”⁸

4.1.1. Jubilación anticipada por cese en el trabajo por causa no atribuible al trabajador:

En lo referente a la jubilación anticipada por cese en el trabajo por causa no atribuible al trabajador, se modifican los coeficientes reductores y además se crean nuevos coeficientes para distintos periodos de cotización:

- Coeficiente del 1,875% por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,750% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,625% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,500% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

⁷ La penalización prevista en la Ley 27/2011 pasa del 0,25% por trimestre al 50% por trimestre.

⁸ España, 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. (BOE. Número 65. Sábado 16 - 3 - 2013. Página. 21451)

Periodo de cotización acreditado (en la fecha en la que se jubila). Sólo periodos de cotización completos (no se equipara al año la fracción de año ni al mes la fracción de mes).	Coefficiente de reducción (por trimestre o fracción de trimestre)
Inferior a 38 años y 6 meses	1,875%
Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	1,750%
Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	1,625%
Igual o superior a 44 años y 6 meses	1,500%

Para facilitar la comprensión, a continuación adjunto este **ejemplo**:

Vamos a suponer que un trabajador de 63 años y 1 mes quiere jubilarse en el año 2015. Reúne los requisitos para acceder a esta modalidad de jubilación y acredita 39 años de cotización en 2015.

Su edad legal de jubilación (la necesitamos saber para determinar los trimestres o fracciones de trimestre que le faltan para alcanzarla) es de 65 años porque es la edad con la que en 2017 (año en el que cumpliría los 65 años) podrán jubilarse todos aquellos que hayan cotizado mínimo 36 años y 3 meses.

En nuestro ejemplo, aunque el trabajador haya cotizado realmente 39 años (en 2015), a los exclusivos efectos de determinar su edad legal de jubilación en 2017 se tienen en cuenta 41 años (39 años realmente cotizados + 2 años “ficticios”). Estos dos años son los que van de 2015 a 2017, año en el que cumpliría los 65 años.

Por lo tanto, para llegar a los 65 años le faltan 7 trimestres completos y uno parcial (en total 8 trimestres). Si tuviera 63 años y 3 meses, le faltarían 7 trimestres completos.

Vamos a suponer que hemos calculado la cuantía de la pensión siguiendo las reglas que seguimos para la jubilación ordinaria y que nos ha dado un resultado de 1.800 euros/mes.

A esta cuantía tendríamos que aplicarle el coeficiente de reducción correspondiente, que está en función de los años acreditados en el momento en que se produce la jubilación real (en nuestro ejemplo, 39 años). Como el trabajador ha cotizado 39 años, le corresponde un porcentaje de reducción del 1,750% por cada trimestre o fracción de trimestre que le falte para cumplir los 65 años (8 en total).

Cuantía de la pensión = 1.800 – (1,750% x 8) = 1.800 – 14% = 1.548 euros/mes

4.1.2 Jubilación anticipada por voluntad del interesado:

En la jubilación anticipada por voluntad del interesado varía el período mínimo de cotización para acceder a la pensión de jubilación anticipada, que pasa de 33 a 35 años. También se modifican los coeficientes reductores y además se crean nuevos coeficientes para distintos periodos de cotización:

- Coeficiente del 2% por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,875% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,750% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,625% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

Periodo de cotización acreditado (en la fecha en la que se jubila). Sólo periodos de cotización completos (no se equipara al año la fracción de año ni al mes la fracción de mes).	Coeficiente de reducción (por trimestre o fracción de trimestre)
Inferior a 38 años y 6 meses	2%
Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	1,875%
Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	1,750%
Igual o superior a 44 años y 6 meses	1,625%

Igual que hice para la otra modalidad de jubilación anticipada, adjunto un **ejemplo** para facilitar la comprensión:

Vamos a suponer que un trabajador de 64 años recién cumplidos quiere jubilarse en el año 2015. Reúne los requisitos para acceder a esta modalidad de jubilación y acredita 35 años y 4 meses de cotización en 2015.

Aunque el trabajador haya cotizado realmente 35 años y 4 meses (en 2015), a los exclusivos efectos de determinar su edad legal de jubilación en 2016 se tienen en cuenta como cotizados 36 años y 4 meses (los 35 años y 4 meses realmente cotizados + 1 año “ficticio”). Este año es el que va de 2015 a 2016, año en el que cumpliría los 65 años.

Por lo tanto, dado que su edad legal de jubilación es de 65 años porque es la edad con la que en 2016 podrán jubilarse todos aquellos que hayan cotizado como mínimo 36 años, para llegar a la misma le faltan 4 trimestres completos. Si tuviera 63 años y 7 meses, le faltarían 4 trimestres completos y 2 parciales (que contarían como 6 trimestres).

Vamos a suponer que hemos calculado la cuantía de la pensión siguiendo las reglas que aplicamos para determinar la jubilación ordinaria y que nos ha dado un resultado de 1.800 euros/mes, como en el supuesto anterior.

A esta cuantía tendríamos que aplicarle el coeficiente de reducción correspondiente, que está en función de los años acreditados en el momento en que se produce la jubilación real (en nuestro ejemplo, 35 años y 4 meses).

Como el trabajador ha cotizado 35 años y 4 meses, le corresponde un porcentaje de reducción del 2% por cada trimestre o fracción de trimestre que le falte para cumplir los 65 años (4 en total).

Cuantía de la pensión = 1.800 – (2 x 4) = 1.800 – 8% = 1.656 euros/mes

Se penaliza la jubilación anticipada por causa imputable al trabajador. Si ponemos en relación los dos ejemplos anteriores, en los cuales la cuantía de la pensión de jubilación inicial era la misma, cuando se lleva a cabo la aplicación de los porcentajes reductores la cuantía final de la pensión resulta menor si la jubilación anticipada es por voluntad del trabajador.

4.2. Compatibilidad jubilación y trabajo.

En la denominada jubilación activa⁹ es compatible la pensión y el empleo con cualquiera de las posibles modalidades contractuales, siempre que se encuentren regulados mediante Ley o Reglamento. Por lo tanto esta modalidad se une a otras anteriores como son: la jubilación parcial o la jubilación flexible.

Esta jubilación activa permite la conciliación de la pensión (contributiva) con cualquier actividad por cuenta propia o ajena, a tiempo parcial o jornada completa, que lleve a cabo el beneficiario de la pensión de jubilación. Para acceder a dicha modalidad tanto el trabajador como la empresa deben de cumplir una serie de requisitos:

El trabajador debe de acceder a la pensión de jubilación en el momento en que haya alcanzado la edad legal ordinaria, teniendo en cuenta el periodo en que se produzca y dependiendo de los años cotizados exigidos en el momento. Es necesario también que el trabajador tenga acceso y derecho a recibir el 100% de la base reguladora de la pensión, y por último el trabajo se debe de realizar dentro del sector privado.

Para que el trabajador pueda llevar a cabo la actividad, la empresa contratante no puede haber realizado en un periodo de 6 meses ningún tipo de despido que se haya considerado improcedente¹⁰, y que haya afectado a algún trabajador del mismo grupo profesional en el que vaya a ser incluido el trabajador que compatibilice la jubilación y el empleo.

Una vez que el pensionista acceda a este tipo de compatibilización entre trabajo y jubilación, tienen ambos (trabajador y empresa) distintos derechos y obligaciones. El cuadro que aparece en la siguiente página de este trabajo facilita la comprensión y permite de una manera más visual observar estos derechos y obligaciones:

⁹ Compatible jubilación y trabajo.

¹⁰ Despidos improcedentes con una fecha posterior al 17 de marzo de 2013.

Derechos (trabajador)	Obligación de cotización		Obligación mantener nivel de empleo (empresa)
50% de la pensión	<i>Trabajador sólo cotiza:</i> Por IT y contingencias profesionales.	<i>Empresa sólo cotiza:</i> Por IT ¹¹ y contingencias profesionales.	Promedio diario trabajadores en alta 90 días anteriores a la compatibilidad.
Consideración de pensionista	Por especial de solidaridad un 2% cotización	Por cotización especial de solidaridad un 6%	Permite despidos objetivo o disciplinario (debe ser procedente).
Revalorización de la pensión			
No podrá percibir complementos por mínimos			

5. Factor de sostenibilidad e índice de revalorización del sistema de pensiones de la seguridad social.

5.1. El factor de sostenibilidad en la Ley 27/2011.

Para tener una visión más concreta y conocer el funcionamiento del factor de sostenibilidad es importante entender en qué consiste y qué razones han aconsejado el establecimiento del mismo.¹²

¹¹ Incapacidad Temporal.

¹² Una primera toma de contacto a través del estudio orientado a los factores de sostenibilidad que permite observar de manera gráfica que son necesarios dichos factores, llevado a cabo por: MORAL-ARCE, Ignacio. *Aplicación de factores de sostenibilidad en el sistema de pensiones español. previsiones para el periodo 2012-2050* España: Instituto de Estudios Fiscales. <http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles_trabajo/2013_04.pdf> [Consulta: 24 abril 2015]

Posteriormente explicaré de manera más exhaustiva el factor de sostenibilidad, centrándome especialmente en la ley 23/2013, de 23 de diciembre.

A pesar de las modificaciones introducidas por la ley 27/2011 y las modificaciones transitorias (aumento de la edad de jubilación ordinaria, tiempo cotizado, incentivos por jubilación posterior a la edad de jubilación ordinaria...) en un futuro no va a ser sostenible nuestro sistema de pensiones por todos los factores comentados anteriormente que afectan al sistema de la Seguridad Social (pocas personas cotizando, baja natalidad, alta esperanza de vida, etc.).

Es necesaria una reforma que permita a nuestro sistema de Seguridad Social tener una financiación suficiente.

Entre las razones que justifican la reforma del sistema de la Seguridad Social, podríamos mencionar las siguientes:

- 1) El descenso del número de afiliados en la Seguridad Social debido a la crisis económica.
- 2) El cambio poblacional (menor tasa de natalidad frente a mayor esperanza de vida) que provocará un descenso en el número de personas en edad de trabajar frente a un aumento del número de pensionistas.
- 3) La propia base sobre la que se fundamenta el sistema de reparto, que requiere de la existencia de "...una proporción suficiente de trabajadores que cotizan para pagar las pensiones de los jubilados existentes en ese momento"¹³, y a la que un significativo aumento futuro del número de pensionistas, no acompañado de un paralelo y mayor incremento del número de cotizantes puede hacer tambalear.

La reforma que garantice la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social puede incidir en la forma de obtener más recursos y/o en la manera de reducir los gastos.

Para reducir los gastos que el pago de las pensiones conlleva se pueden establecer mecanismos automáticos de ajuste que influirán en la forma de calcular la pensión, al tener en cuenta factores como los cambios en la esperanza de vida; la evolución de los salarios o la propia situación financiera de la Seguridad Social.

Para garantizar la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, preveía, entre otras medidas, la aplicación del denominado factor de sostenibilidad a partir del año 2027, una vez finalizase el régimen transitorio previsto legalmente para la reforma del sistema.

¹³ MORAL-ARCE, Ignacio. *Aplicación de factores de sostenibilidad en el sistema de pensiones español. previsiones para el periodo 2012-2050* España: Instituto de Estudios Fiscales. <http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles_trabajo/2013_04.pdf> Pág. 7.

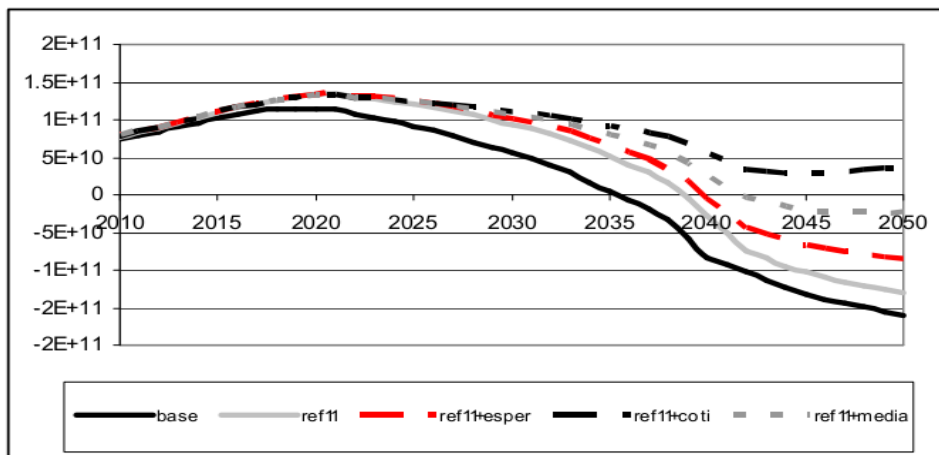
A continuación se realiza una comparación gráfica de la reforma llevada a cabo por la ley 27/2011 en el sistema de pensiones de la Seguridad Social, con la aplicación de factores de sostenibilidad en el sistema público de pensiones para garantizar la solvencia a largo plazo.

No obstante, en este estudio se plantean otros ratios para aplicar el factor de sostenibilidad como son:

- Evolución de los pensionistas/cotizantes, utilizando términos poblacionales.
- Media aritmética de la esperanza de vida y de la evolución de los pensionistas/cotizantes.

En el gráfico sobre los ingresos y los gastos en la pensión de jubilación contributiva, se observa cuál de los ratios del factor de sostenibilidad puede conseguir que el sistema de pensiones se mantenga.

EVOLUCIÓN DEL SALDO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ingresos-gasto en pensión jubilación contributiva)



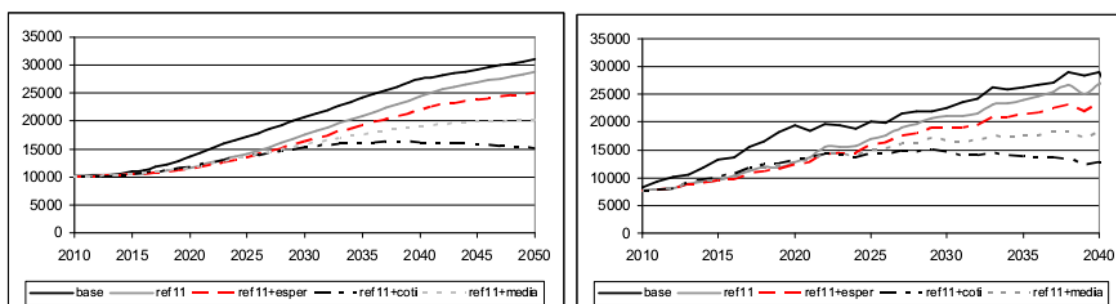
La línea continua negra (si no se hubiese realizado la reforma en el sistema de pensión por jubilación) muestra como a partir de 2035 es absolutamente insostenible este sistema. Lo mismo ocurre con la línea continua gris tras la reforma realizada por la ley 27/2011, ya que en 2040 tampoco podrá mantenerse el sistema.

En cambio con la introducción de los factores de sostenibilidad se aprecia que el sistema tiene más posibilidades de mantenerse, aunque la línea discontinua roja (ratio de sostenibilidad esperanza de vida) muestra pérdidas. También ocurre lo mismo con la línea discontinua gris (ratio de sostenibilidad media aritmética de la esperanza de vida y de la evolución de los pensionistas/cotizantes) pero las pérdidas son mínimas.

Y por último la línea discontinua negra (ratio de sostenibilidad de la evolución de los pensionistas/cotizantes) ofrece un resultado más optimista que todos los anteriores respecto a la posibilidad de mantener el sistema con una mayor sostenibilidad.

La necesaria implantación del factor de sostenibilidad provoca que la pensión media de los cotizantes disminuya, como se observa en el gráfico siguiente:

EVOLUCIÓN DE LA PENSIÓN MEDIA Y PENSIÓN MEDIA DE ENTRADA – TOTAL



En ambos casos, tanto la evolución de la pensión media (varios años en situación de jubilación) como la pensión media de entrada (cuando se inicia la situación de jubilación), muestra como disminuyen cuando se realiza la aplicación de los ratios del factor de sostenibilidad.

El más agresivo es el ratio de la evolución de los cotizantes/pensionistas. Mientras que el ratio de la esperanza de vida, que comenzará a aplicarse en 2019, ofrece también un descenso considerable en ambos casos.

Con estos datos queda en evidencia que para mantener el sistema de pensiones de la Seguridad Social es necesaria la aplicación del factor de sostenibilidad, aunque ello implique que los pensionistas tengan un menor poder adquisitivo debido al descenso de las pensiones.

Hay que tener presente que algunos pensionistas se pueden encontrar en situación de pobreza debido a este descenso de las pensiones. Para evitar esta situación es recomendable que se fomente el empleo juvenil y aumente la vida laboral de los trabajadores.

Si esto no fuese suficiente en un futuro se debería realizar una reforma mucho más severa y con mayor diligencia, lo que puede provocar que el sistema sea obsoleto e insostenible y los cambios sean complicados de afrontar para cotizantes y pensionistas.

5.2. Razones, creación y funcionamiento del factor de sostenibilidad.

Aunque el propio Gobierno español ya había tratado con anterioridad de encontrar posibles soluciones al problema de la sostenibilidad del sistema de pensiones, España recibió en noviembre de 2010 la solicitud por parte de la UE para que adaptase su sistema de pensiones y pudiera así hacer frente a los cambios demográficos, que también estaban experimentando otros países europeos. Y esto tuvo por consecuencia el adelanto en cuanto al año de aplicación.

Para desarrollar la ley referente al factor de sostenibilidad se crea una Comisión de Expertos que emite un informe técnico sobre dicho factor para su posterior traslación normativa por el Gobierno en un Anteproyecto de Ley. La función de este comité era buscar fórmulas para intentar que el modelo de pensiones fuera sostenible y fuera posible mantener el modelo de pensiones públicas basado en un sistema de reparto de prestación definida.

Se llevó a cabo el diseño del factor de sostenibilidad con dos componentes:

1º) Factor de Revalorización Anual (FRA) de todas las pensiones.¹⁴ Se trata de una fórmula con dos elementos: uno, la variación de la cuantía de la pensión en función de la evolución de los ingresos-gastos, como si el sistema estuviera en equilibrio; y otro, que trata de equilibrar el sistema aumentando la cuantía de las pensiones si los ingresos ponderados pasados y futuros superan a los gastos, y reduciendo su importe si los gastos ponderados superan a los ingresos.

El CES (Consejo Económico y Social) consideró que había una falta de transparencia en la determinación de esta fórmula.

Con el establecimiento del FRA se abandona la regla vigente hasta ese momento, según la cual las pensiones debían actualizarse teniendo en cuenta las variaciones experimentadas por el IPC.

2º) Factor de Equidad Intergeneracional de las nuevas pensiones de jubilación.¹⁵

Este factor, que se aplica solo una vez, afecta a las pensiones de jubilación y en especial, a la cuantía inicial de las mismas. Este ajuste recae únicamente sobre los nuevos pensionistas.

Para realizar el cálculo se tienen en cuenta:

- Las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social elaborados por la propia Seguridad Social.

¹⁴ Resulta aplicable a todas las pensiones y se tiene en cuenta el crecimiento de los ingresos, el número de pensiones, el efecto sustitución, y la diferencia entre gastos e ingresos del ciclo económico.

¹⁵ Este fue el nombre que recibió el futuro factor de sostenibilidad en el informe elaborado por el Comité de expertos.

- La edad de 65 años¹⁶ como referencia a la hora de calcular la esperanza de vida. Puesto que se espera que la esperanza de vida aumente con el paso de los años, resulta previsible que el hecho de tener en cuenta este dato para calcular el Factor de Equidad Intergeneracional, acabe provocando una disminución en la cuantía de la pensión de jubilación que le correspondería percibir al beneficiario si tal factor no se aplicase, como ocurre actualmente.

El cálculo de la esperanza de vida se realiza sobre el total de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social.

Además se prevé que, con una periodicidad quinquenal (cada 5 años), se revisen las posibles variaciones en la esperanza de vida.

La aplicación del Factor de Equidad intergeneracional suscita controversias debido a que supone incorporar a un sistema de reparto un criterio propio de los sistemas de capitalización.

En el Factor de Equidad Intergeneracional, la idea de base es que aquellos que han realizado un esfuerzo similar de cotización pero se jubilen en distintos años, perciban una pensión de jubilación cuya cuantía global, considerada en su conjunto, sea equivalente.

Para que esto sea posible, teniendo en cuenta que si la esperanza de vida es mayor en un año que en otro y que quien vive más percibe la pensión de jubilación durante más tiempo, en este último caso se deberá reducir la cuantía de la pensión mediante la aplicación de este factor de corrección.

Por ello cuanto más se viva menor será el importe de la pensión a percibir.

El colectivo de las mujeres será uno de los más afectados por motivos como: su elevada esperanza de vida, su tardía y no plena incorporación al mercado de trabajo, las modalidades contractuales a las que suele sujetarse esa incorporación y las interrupciones en la prestación de servicios por cargas domésticas y familiares, lo que impide que realicen carreras de cotización largas.

Con este factor se produce una reformulación en nuestro sistema de pensiones, de forma que el sistema de prestación definida aplicado en España se transformaría en un sistema de contribución definida, donde la pensión que percibirán los trabajadores no se conoce con anterioridad y estará ligada a la esperanza de vida a los 67 años en el momento de su jubilación.

En cuanto a la configuración del factor de sostenibilidad, se trata de un mecanismo que vincula de forma automática el importe inicial de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas.

¹⁶ En la Ley 23/2013 de 23 de diciembre, la edad de referencia es de 67 años.

Por este motivo, es relevante para la sostenibilidad del sistema de pensiones el dato de la esperanza de vida porque nos permite conocer el porcentaje aproximado de personas que alcanzarán la edad de 65/67 años en un periodo determinado y el número de años que pueden vivir a partir de esa edad.

La aplicación de este factor se adelanta del 2027 (fecha prevista inicialmente en la Ley 27/2011 para llevar a cabo su aplicación) al 2019 debido a algunos riesgos potenciales como son, la insuficiencia de la reforma llevada a cabo en 2011 para resolver los problemas potenciales planteados; el descenso de la tasa de crecimiento de la población en edad de trabajar y el futuro desequilibrio entre gastos e ingresos del sistema de pensiones.

Un dato que preocupa es el referente a la Tasa de dependencia ya que en España, en 2005 por cada persona con más de 65 años había 4 en edad de trabajar, mientras que en 2025 por cada persona con más de 65 años habrá menos de 2 personas en edad de trabajar.¹⁷

A través de un estudio, el Instituto de Actuarios Españoles nos muestra los resultados relacionados con la pensión de jubilación y sus factores cuando en el año 2027 entren en vigor todas las medidas.

En el estudio llevado a cabo se constata que "...por pasar de 15 a 25 años el periodo de cálculo de la base reguladora: la pensión bajará en un intervalo entre un 7% y un 9%. Por retrasar la edad de jubilación de los 65 a los 67 años: la pensión bajará una media del 14%. Y por ampliación de la escala de 35 a 37 años: la pensión bajará en un intervalo entre el 4% y el 8%."¹⁸

5.3. El factor de sostenibilidad en la Ley 23/2013, de 23 de diciembre.

En la exposición de motivos de 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, se indica que, debido a la crisis actual y el acceso a la jubilación cada vez más inminente de la generación del "baby boom", habrá un aumento en el número de pensiones y un menor número de trabajadores que nuestro sistema actual de pensiones no podrá soportar.

El factor de sostenibilidad será de aplicación a partir del 1 de enero de 2019 y será en esta fecha cuando comience el ajuste de las cuantías de jubilación para que los futuros pensionistas tengan condiciones similares a las de los anteriores pensionistas, aunque el acceso a las pensiones se realice en espacios de tiempo diferentes.

¹⁷ A estos datos se hace referencia en: José Luis MONEREO PÉREZ, Juan Antonio FERNÁNDEZ BERNAT. *La sostenibilidad de las pensiones públicas*, Pág. 25.

¹⁸ José Luis MONEREO PÉREZ, Juan Antonio FERNÁNDEZ BERNAT, *La sostenibilidad de las pensiones públicas*, Pág. 77.

Ya que la esperanza de vida continua aumentando, lo que conlleva un mayor un incremento de pensionistas y cada vez un menor número de personas activas que coticen, cuyo resultado sería un sistema de pensiones insostenible, esta ley considera necesaria la aplicación de factores de sostenibilidad antes de que finalice el periodo de transición estipulado y por ello desarrolla en mayor profundidad lo establecido en la ley 27/2011.

La fórmula cálculo del factor de sostenibilidad es la siguiente: ¹⁹

$$FS_t = FS_{t-1} * e_{67}^*$$

Siendo:

FS = Factor de sostenibilidad.

$$FS_{2018} = 1.$$

t = Año de aplicación del factor, que tomará valores desde el año 2019 en adelante.

e_{67}^* = Valor que se calcula cada cinco años y que representa la variación interanual, en un periodo quinquenal, de la esperanza de vida a los 67 años, obtenida esta según las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social.

La fórmula de cálculo de e_{67}^* es la siguiente para cada uno de los periodos quinquenales:

Para el cálculo del factor de sostenibilidad en el periodo 2019 a 2023, ambos inclusive, e_{67}^* tomará el valor:

$$\left[\frac{e_{67}^{2012}}{e_{67}^{2017}} \right]^{\frac{1}{5}},$$

Siendo el numerador la esperanza de vida a los 67 años en el año 2012 y el denominador la esperanza de vida a los 67 años en el año 2017.

Para el cálculo del factor de sostenibilidad en el periodo 2024 a 2028, ambos inclusive, e_{67}^* tomará el valor:

$$\left[\frac{e_{67}^{2017}}{e_{67}^{2022}} \right]^{\frac{1}{5}},$$

¹⁹ España, Artículo 4, 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. (BOE. Número 309. Jueves 26 – 12- 2013. Página 105140)

Siendo el numerador la esperanza de vida a los 67 años en el año 2017 y el denominador la esperanza de vida a los 67 años en el año 2022. Y así sucesivamente.

Para la aplicación del factor de sostenibilidad, se utilizarán los cuatro primeros decimales.

Propongo el siguiente **ejemplo**²⁰ para ayudar a entender mejor el funcionamiento del factor de sostenibilidad:

Dos trabajadores, Pedro y Juan, con el mismo historial laboral se jubilan con una diferencia de 25 años. Pedro en 2022 y Juan en el año 2047. Puesto que la esperanza de vida pasados los 65 años aumenta aproximadamente 16 meses cada 10 años, podemos anticipar que Juan vivirá 40 meses más que Pedro, poco más de 3 años.

Si suponemos que no hay factor de sostenibilidad, que la edad ordinaria de jubilación es de 65 años y que ambos tienen derecho a 14.000 euros anuales, Juan percibiría dicha pensión durante 26 años, mientras que Pedro recibiría la misma cantidad durante 23 años.

Si hiciésemos los cálculos sin aplicar el factor de sostenibilidad:

Juan: 26 años x 14.000 euros = 364.000 €

Pedro: 23 años x 14.000 euros = 322.000 €

En cambio, con la introducción del factor de sostenibilidad se puede corregir este desequilibrio ajustando la pensión mensual que va a percibir Juan para que a lo largo de su periodo de jubilación reciba la misma cantidad que obtuvo Pedro.

Para que la cantidad total a percibir sea la misma para Pedro y Juan, como este último vivirá 3 años más va a recibir mensualmente una pensión inferior.

La reducción va a depender de la diferencia entre la esperanza de vida de ambos. Si la esperanza de vida de Pedro pasados los 65 años es de 23 años y la de Juan es de 26 años, para calcular la reducción se hará lo siguiente:

$$23/26 = 0,8846$$

Esto significa que si Pedro recibe el 100%, la pensión mensual de Juan será de un 88,46%, es decir, un 11,54% menos que la de Pedro.

Pensión de Juan aplicando factor de sostenibilidad: 14.000 x 0,8846 = 12.384,4 €/anuales.

Es decir que Juan recibirá 1.615,6€ al año menos que Pedro:

$$14.000 - 12.384,4 = 1.615,6€$$

Tal como estaba previsto en el informe del comité de expertos, para poder realizar este cálculo se debe fijar un año base a partir del cual las pensiones futuras deberán ajustarse en función de la evolución de la esperanza de vida.

²⁰ Aunque se han modificado los datos, el ejemplo que propongo está basado en el propuesto por: José Ignacio CONDE-RUIZ. ¿Qué será de mi pensión? España. Península Atalaya; 2014. Pág. 170.

6. Conclusiones:

Tras consultar distintos documentos, libros, valoraciones de diferentes autores...he obtenido la información necesaria para poder tener una visión amplia en cuanto a la jubilación y el factor de sostenibilidad.

Es fundamental conocer algunos de los problemas, presentes y futuros que pueden poner en riesgo el mantenimiento del sistema de la Seguridad Social si no se aplica el factor de sostenibilidad:

- El acceso a la pensión de jubilación de la llamada generación del “baby boom”, que provocará un incremento muy relevante del número de pensionistas y de la cuantía y duración de las pensiones, debido a que esta generación tiene largas carreras de cotización y salarios elevados.
- El propio sistema de reparto, régimen económico del sistema de la Seguridad Social, puede propiciar que en un momento futuro no haya suficiente acumulación de capital, por falta de cotizantes, para hacer frente al pago de las pensiones.
- La gran caída en la ocupación laboral provocada por la crisis económica entre los años 2008-2012, que produce en ese período una reducción de las cotizaciones sociales de aproximadamente 7.000 millones de euros²¹, además de una disminución de los salarios por el, cada vez más extendido, empleo precario.
- La relevancia del factor inmigración, ya que España pasa de ser un país de acogida de inmigrantes a ser un país emisor. En los último años, ha aumentado considerablemente el número de ciudadanos españoles, en especial los jóvenes, que se van de España en busca de oportunidades y mejores empleos en el extranjero.

La inmigración ha sido un elemento esencial en el ámbito de las pensiones, ya que, en etapas anteriores había contribuido a ralentizar el envejecimiento de la población y a aumentar el número de cotizantes; si bien, con la crisis, este aspecto ha experimentado cambios porque algunos inmigrantes han regresado a sus países de origen y buena parte de los que han permanecido en España son actualmente perceptores de la prestación por desempleo.

Frente a estas amenazas, se han intentado conseguir soluciones para la sostenibilidad del sistema de pensiones centradas únicamente en el aspecto de los gastos, lo que va a suponer una reducción del ratio de la pensión media.

²¹ Datos consultados en: José Luis MONEREO PÉREZ, Juan Antonio FERNÁNDEZ BERNAT, La sostenibilidad de las pensiones públicas, Pág. 29.

Este descenso en la cuantía de la pensión puede llegar a provocar un empobrecimiento de la población pensionista.

A ello contribuiría el hecho de que en España, haya una escasa presencia de las pensiones privadas en el sistema de protección social. No obstante, es posible que los planes de pensiones aumenten tras los cambios operados por las últimas reformas, por miedo a que en el futuro, cuando llegué el momento de la jubilación, la cuantía de la pensión resulte insuficiente para poder vivir dignamente.

Pero el factor de sostenibilidad no implica necesariamente que las futuras pensiones vayan ser más bajas.

Serán más bajas si los futuros pensionistas tienen el mismo historial laboral que los actuales. En cambio, si deciden trabajar durante un número mayor de años y jubilarse más tarde, este retraso en la edad de jubilación equilibrará la reducción que supondría la aplicación del factor de sostenibilidad.

Por otra parte, cosa poco probable pero posible, en caso de que la esperanza de vida descendiese en el futuro, el factor de sostenibilidad en vez de reducir, aumentaría la cuantía de las pensiones.

Otro aspecto a tener en cuenta, es que puede haber una mejora en la situación económica y por tanto, considero imprescindible dirigir las reformas no sólo hacia la reducción de los gastos sino también hacia el aumento de los ingresos. Para ello sería necesario fomentar la ocupabilidad y el empleo más duradero (para favorecer un equilibrio en el sistema) y también mejorar los salarios de los trabajadores o, por lo menos, incrementar el Salario Mínimo Interprofesional.

Pero el incremento de los ingresos del sistema está sujeto a un aumento del número de cotizantes y a una mejora general de las condiciones en los contratos de trabajo, especialmente, salariales. Ya que en la actualidad hay una queja general por la precariedad de éstas.

Y es que las pensiones no dependen únicamente de la evolución de la demografía, sino también de los cambios que experimente la ocupación y la productividad.

Para finalizar, comparto con los autores cuyos textos he consultado, la necesidad de realizar estos cambios en el sistema de pensiones, pero no creo que sean suficientes si se continúa ofreciendo trabajos, en especial a la gente joven, donde el salario es muy bajo y la continuidad es una incógnita. Porque de no ser así, persistirá el aumento de movimientos migratorios fuera de España de quienes podrían cotizar y contribuir a la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

En caso de no alcanzar el resultado pretendido con estas medidas, para mantener de forma sostenible el sistema de pensiones, el Gobierno que se encuentre en el poder debe de tener presente que es posible una reforma urgente y drástica. A mi parecer, las cuentas nacionales pueden funcionar llegados a este punto.

Las cuentas nocionales son parecidas a unas cuentas virtuales, donde se registran las contribuciones individuales de cada cotizante. Únicamente se tiene en cuenta las aportaciones realizadas y el periodo en que se han realizado.

Aunque en este caso, también se considera la esperanza de vida en el momento de la jubilación, la pensión se calcularía dependiendo de un rendimiento hipotético, el que hubiesen podido tener las contribuciones efectuadas por el trabajador a lo largo de su vida. Estos rendimientos hipotéticos se hallan en función de una tasa concreta: crecimiento del PIB, crecimiento de productividad, etc.

Y entre otras ventajas está el hecho de que el trabajador puede aportar más a su cuenta nocional para tener derecho a una pensión de jubilación de mayor cuantía, y además que puede ver de manera fácil y con total transparencia lo que lleva cotizado al sistema.

7. Bibliografía:

Bibliografía consultada:

- José Ignacio CONDE-RUIZ. *¿Qué será de mi pensión?* España. Península Atalaya; 2014.
- Juan LÓPEZ GANDÍA, Daniel TOSCANI GIMÉNEZ. *Reformas de la Seguridad Social 2007 (Sistemática Memento)*. España. Francis Lefebvre; 2007.
- José Luis MONEREO PÉREZ, Juan Antonio FERNÁNDEZ BERNAT. *La sostenibilidad de las pensiones públicas*. España. Tecnos (grupo Anaya S.A.); 2014.
- MORAL-ARCE, Ignacio. *Aplicación de factores de sostenibilidad en el sistema de pensiones español: previsiones para el periodo 2012-2050*: [En línea] España 2013. Instituto de Estudios Fiscales. <http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/papeles_trabajo/2013_04.pdf> [Consulta: 24 abril 2015].
- MUR TORRES, Joaquín. *Resumen de novedades de 2013 en materia de Seguridad Social*. [En línea] Zaragoza 2013 Disponible en: <<http://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2013/03/RESUMEN-DE-NOVEDADES-2013-EN-MATERIA-DE-SEGURIDAD-SOCIAL-2-4-2013.pdf>> [Consulta 3 abril 2015].
- Gobierno de España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social [En línea]. Disponible en: <http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Cuantia/40827> [Consulta 30 marzo 2015].

Legislación consultada:

- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- 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.
- 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.

- Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.