

LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA: UNA MANIFESTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO (CON ESPECIAL ATENCIÓN A ESPAÑA Y PORTUGAL)

Fco. Javier Fernández Orrico

*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Miguel Hernández*

EXTRACTO

El trabajo que se presenta a continuación supone una investigación inédita en la que se realizan diversas propuestas para afrontar el grave problema del sostenimiento y adecuación de las pensiones en el futuro. Se buscan soluciones partiendo del fenómeno del envejecimiento de la población y de la baja tasa de natalidad. Para ello, se han escrutado las regulaciones de los diversos Estados de la Unión Europea, en particular de España y Portugal, llegándose a una serie de conclusiones y propuestas que minimicen en lo posible este riesgo que sufren las pensiones, en las que tienen un papel preponderante las políticas de envejecimiento activo, así como la compatibilización pura o, en una inferior escala, el disfrute compartido entre la pensión y la actividad profesional, aspectos que constituyen lo fundamental del presente análisis.

Palabras clave: compatibilidad; pensiones; trabajo; Unión Europea.

Fecha de entrada: 16-07-2017 / Fecha de revisión: 03-11-2017 / Fecha de aceptación: 06-09-2017

THE COMPATIBILITY OF THE RETIREMENT PENSION WITH WORK IN THE EUROPEAN UNION: A MANIFESTATION OF ACTIVE AGING POLICIES (WITH SPECIAL ATTENTION TO SPAIN AND PORTUGAL)

Fco. Javier Fernández Orrico

ABSTRACT

The work presented below is an unpublished research, in which various proposals are made to address the serious problem of sustainability and adequacy of pensions in the future. Solutions are sought based on the phenomenon of population aging and the low birth rate. To this end, regulations have been scrutinized by the various EU states, in particular Spain and Portugal, reaching a series of conclusions and proposals that minimize the risk of pensions, where they play a predominant role. The policies of active aging, as well as the pure compatibility or on a smaller scale, the shared enjoyment between the pension and the professional activity, aspects that constitute the fundamental of the present analysis.

Keywords: compatibility; pensions; work; European Union.

Sumario

1. Introducción
2. Una propuesta al problema del envejecimiento de los trabajadores
3. Características generales del sistema de previsión social portugués respecto del español
4. Envejecimiento activo *versus* jubilación anticipada
5. Las políticas de la Unión Europea que favorecen el empleo de trabajadores en edad madura
6. Alternativas a la percepción de la pensión de jubilación
 - 6.1. Cese en la actividad e inicio de la pensión de jubilación
 - 6.2. Alargamiento de la vida laboral a través de medidas de envejecimiento activo y de retraso en la edad ordinaria de jubilación
 - 6.2.1. Políticas de envejecimiento activo
 - 6.2.2. El retraso en la edad de jubilación ordinaria
 - 6.3. Compaginar o compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo
 - 6.3.1. Formas de compartir la pensión de jubilación y el trabajo en España
 - 6.3.1.1. Jubilación parcial
 - 6.3.1.2. La jubilación flexible
 - 6.3.1.3. Pensión de jubilación y envejecimiento activo
 - 6.3.2. Las diversas formas de compartir pensión de jubilación y trabajo en Portugal y en la Unión Europea
7. La «compatibilidad» entre la pensión de jubilación y el trabajo
 - 7.1. España
 - 7.2. Portugal
 - 7.3. Compatibilidad de la pensión de jubilación con las rentas de trabajo en los Estados miembros de la Unión Europea
 - 7.3.1. Compatibilidad pura o absoluta
 - 7.3.2. Compatibilidad relativa
8. Una propuesta razonable: la compatibilidad pura

NOTA: El presente estudio se enmarca en el Proyecto de investigación titulado «Vías de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el envejecimiento activo», por el que se resuelve favorablemente la solicitud por el autor de la Estancia de Investigación Científica en la *Faculdade de Direito de la Universidade Nova de Lisboa*, cuya referencia es PRX16/00335, según Resolución de 3 de agosto de 2016, de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades.

1. INTRODUCCIÓN

Aunque desde hace tiempo se viene debatiendo sobre el futuro de las pensiones, en especial en lo que afecta a su viabilidad y a la suficiencia de sus cuantías económicas, en realidad el núcleo del problema se centra sobre todo en la pensión de jubilación. Mucho tiene que ver con ello el denominado «vuelco de la pirámide de población», al haber existido un periodo reciente muy escaso de nacimientos, y las cada vez mayores expectativas de alargamiento de la vida¹, merced a los avances de la medicina y de las costumbres cada vez más saludables en la alimentación, deporte, etc. Ello unido a las futuras jubilaciones de los *baby boom* de los años sesenta pueden provocar, si se mantienen los actuales mecanismos de aplicación del sistema de pensiones, que los trabajadores en activo no ingresen las cotizaciones suficientes para cubrir las pensiones de una gran parte de sujetos protegidos por la Seguridad Social que se jubilen o accedan a otra pensión (invalidez, viudedad, orfandad).

De todas las anteriores circunstancias, a mi modo de ver, la que mayores problemas va a presentar de cara a la viabilidad del sistema de pensiones va a ser, sin duda, la de la baja tasa de natalidad. Y es que los bajos niveles de fecundidad resultan ser la variable fundamental para que realmente se hable de envejecimiento², de manera que el proceso de envejecimiento tiene lugar al producirse el descenso conjunto de tasas de mortalidad y natalidad, lo que lleva al incremento de la proporción de personas mayores³.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la proporción de personas mayores de 60 años en todo el mundo está creciendo más rápido que cualquier otro grupo de edad. Entre 1970 y 2025 se espera un crecimiento de personas mayores de un 223 %. En 2025 habrá un total de alrededor de 1.200 millones de personas mayores de 60 años. Para 2050 habrá 2.000 millones, de los que un 80 % viven en países desarrollados⁴.

¹ Ya se decía hace más de 10 años que la edad media de la población mundial se estaba incrementando a razón de 4 meses por año (GARCÍA GIL, M. B.: *Los instrumentos jurídicos de la política de empleo*, Cizur Menor: Thomson/Aranzadi, 2006, pág. 178).

² Un estudio sobre el «envejecimiento» desde diferentes ópticas en VIOLA DE SOUSA, A. M.: *Direito ao envelhecimento*, Lisboa: Chiado Editorial, 2016.

³ BAZO ROYO, M. T.: «Envejecimiento poblacional y mercado de trabajo; nuevos desafíos», *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, VV. AA. (Jesús R. Mercader Uguina, dir.), Valladolid: Lexnova, 2009, pág. 99.

⁴ World Health Organization: *Active ageing: a policy framework*, pág. 6.

En efecto, basta recordar que en el año 2015 hubo en España más fallecimientos que nacimientos⁵. Concretamente en 2015 nacieron en España 420.290 niños⁶, es decir, 7.305 menos que el año anterior, mientras que en ese mismo año fallecieron 422.568 personas, lo que supuso 26.738 personas más que en el año anterior⁷. Si seguimos por este camino, tendremos sin lugar a dudas un importante problema de envejecimiento de la población que va a poner en riesgo el actual sistema de reparto⁸ y solidaridad en el caso de que no se adopten medidas contundentes que frenen esta tendencia⁹. Con esta perspectiva resulta fácil presumir que en el futuro no será posible financiar las pensiones con los mismos principios si no se toma alguna medida adicional que permita seguir con el actual sistema. Y no se olvide de que «el objetivo básico de los sistemas de pensiones es proporcionar unos ingresos adecuados por jubilación y permitir que la gente mayor disfrute de un nivel de vida digno y goce de independencia económica»¹⁰.

⁵ La mayoría de los países utilizan la definición internacional *live birth* (nacimiento vivo). Según la OMS, un parto vivo es la expulsión o extracción completa de la madre, independientemente de la duración del embarazo, de un bebé que luego respira o muestra cualquier otro signo de vida, como latidos del corazón, la pulsación del cordón umbilical o movimiento definido de los músculos voluntarios, si se ha cortado o no el cordón umbilical o si se adjunta a la placenta. Cada nacimiento con alguna de estas características se considera nacido vivo. Algunos países (LT, SK y RU) han añadido los criterios relativos al peso del bebé y/o la gestación, en: Eurostat Manuals and guidelines: *Demographic statistics: A review of definitions and methods of collection in 44 European countries, 2015 editions*, pág. 20.

⁶ Conviene recordar a este respecto que la tasa de fertilidad es inferior en España: 1,33 hijos por mujer, frente a 1,67 en la OCDE.

⁷ Instituto Nacional de Estadística, notas de prensa (datos definitivos) de 13 de diciembre de 2016, en: <<http://www.ine.es/prensa/np1007.pdf>>.

Las cifras siguen variando y de acuerdo con los datos provisionales de nacimientos del primer semestre de 2016, nacieron 195.555 niños (-4,6 %), mientras que en el mismo periodo fallecieron 208.553 personas (-7,8 %) en: <http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735572981>.

⁸ Sistema de reparto, también conocido en su acrónimo inglés como PAYG (*pay-as-you-go*). Este sistema de financiación de las pensiones públicas es el que se aplica en España y en otros Estados, como Portugal, con la inclusión de la garantía de ingresos mínimos sociales para quienes no alcanzan un nivel de rentas (nota de solidaridad). Sin embargo, en Portugal, el sistema combina los métodos de financiación de reparto con la capitalización en el caso de los sistemas complementarios.

⁹ En ese sentido, señala GOROSPE OVIEDO, J. I.: «La sostenibilidad de las pensiones públicas y su conexión con los planes de pensiones privados en la Unión Europea», *Revista española de Derecho Financiero*, núm. 157, 2013, pág. 27, que «el actual sistema de reparto vigente en la mayoría de los países de la Unión Europea no es viable debido a la disminución de la natalidad, el aumento de la esperanza de vida y el incremento del número de ancianos provocado por el envejecimiento de la generación del *boom* demográfico que llegará a la jubilación en los próximos años. La crisis financiera y económica ha agravado e intensificado el problema, incrementando el desempleo, aumentando los gastos y disminuyendo los ingresos por cotizaciones, haciendo más urgente la reforma del sistema de pensiones».

¹⁰ Comisión Europea: *Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*, Bruselas, 16 de febrero de 2012, COM (2012) 55 final, pág. 5.

Por otro lado, según importantes investigaciones¹¹, el envejecimiento de los trabajadores no solo afecta a los sistemas de reparto, sino también a los de capitalización, si bien en este último caso lo hace de forma diferente, pues en lugar de centrarse en la cantidad de personas que financian el sistema se fija más la atención en la productividad económica que generan y por consiguiente en su calidad.

2. UNA PROPUESTA AL PROBLEMA DEL ENVEJECIMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Un aspecto que puede ayudar a mejorar una hipotética reforma de la jubilación es la cuestión de su compatibilidad con el trabajo. En España, durante muchos años ha sido un axioma el principio general de que la pensión de jubilación contributiva es incompatible con el trabajo, tal y como señala el vigente [artículo 213.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social¹² (LGSS). Este principio se fundamenta en el hecho de que la jubilación emerge como la culminación de toda una carrera profesional durante la que se han ido ingresando las cotizaciones que finalmente hacen posible no solo que se reúnan los requisitos necesarios para causar derecho a la pensión, sino que su importe resulte directamente proporcional a la cuantía de las cotizaciones y al periodo considerado de tiempo trabajado y cotizado. De ahí que sea contributiva, porque durante ese tiempo se ha cotizado y porque la pensión viene a sustituir las rentas salariales dejadas de percibir, consecuencia del cese en la relación laboral. Mecanismo este que se sigue, con algunas excepciones, en la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea (UE). Sin embargo, en lo que afecta a la cuestión de la compatibilidad, por el contrario, son la gran mayoría los Estados miembros que permiten la compatibilidad con algunas condiciones.

Por ello, planteo la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo como una medida que podría significar la creación de un régimen jurídico óptimo para las partes implicadas (Estado, trabajadores, empresas). La clave de ello será encontrar la fórmula para que a través de esa compatibilidad se facilite gradualmente el acceso a la jubilación, lo que considero como una modalidad atenuada de las políticas de «envejecimiento activo»¹³.

¹¹ BRAÑA PINO, F. J.; ESTEVE MORA, F. y ANTÓN PÉREZ, J. I. (Rafael Muñoz de Bustillo Llorente, dir.): *Extensión de la vida laboral o inserción temprana de jóvenes. Alternativas al sistema de pensiones*, Colección Informes y Estudios, Serie Empleo, núm. 34, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007, págs. 27 y 33. En el mismo sentido, Comisión Europea: *Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*, cit., pág. 3.

¹² «El disfrute de la pensión de jubilación será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen» ([art. 213.1 LGSS](#)).

¹³ Se entiende por **envejecimiento activo** «el proceso de optimizar las oportunidades para la salud, participación y seguridad para mejorar la calidad de vida de las personas que se van haciendo mayores» (*Active ageing: a policy framework*, pág. 12).

Por tanto, y este es el objetivo del presente estudio, se trata de dilucidar si ambos mecanismos (envejecimiento activo y compatibilidad trabajo-pensión) debidamente coordinados podrían ser instrumentos válidos para lograr esos dos objetivos primordiales en todo sistema de pensiones, como son la sostenibilidad financiera y la suficiencia para sus destinatarios, porque en el futuro el desafío de equilibrar la sostenibilidad con la adecuación será más pronunciado en la mayoría de los países¹⁴. Para ello, se irá analizando el propio concepto de trabajador de edad madura, las vías alternativas a la percepción de la pensión de jubilación y, sin pretender un exhaustivo estudio comparativo, se examinarán propuestas en ese sentido de diversos Estados miembros de la UE con particular atención a España y Portugal, Estado del que se apuntan a continuación algunas de sus características en materia de Seguridad Social.

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL PORTUGUÉS RESPECTO DEL ESPAÑOL

El sistema de previsión social portugués es semejante al español por ser un régimen de seguro social obligatorio financiado con cotizaciones que cubren a los trabajadores por cuenta ajena y a los trabajadores por cuenta propia con prestaciones vinculadas a los ingresos en función del importe de las cotizaciones y de la duración de la carrera contributiva.

Su régimen de pensiones¹⁵ se basa principalmente en el Sistema Previdencial¹⁶ (nivel contributivo) y el Subsistema de Solidaridad de la Seguridad Social (nivel no contributivo y actividades agrícolas). Existe, asimismo, un sistema complementario público y también privado [régimen público de capitalización y regímenes complementarios de iniciativa colectiva o individual (planes de ahorro, seguros de vida...)].

Las cotizaciones sociales, al igual que en España, no están separadas del resto de contingencias (de recaudación conjunta), sin embargo, se diferencian en que no tienen un límite máximo¹⁷, por lo que, a diferencia de España, las rentas más altas contribuyen por la totalidad de sus ingresos salariales.

¹⁴ Informes OCDE: *Panorama de las pensiones 2013. Indicadores de la OCDE y el G20*, Colección Informes OCDE, núm. 78, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014, pág. 12.

¹⁵ Un análisis sobre el sistema de pensiones público portugués en VENTURA BRAVO, J. M. y HERCE, J. A.: *Las pensiones en España y Portugal. Descripción de los esquemas y evolución reciente comparada*, Instituto BBVA de Pensiones, Documento de trabajo, núm. 2, 2014, págs. 13-19.

¹⁶ El objetivo del Sistema Previdencial es garantizar prestaciones con base en el principio de solidaridad con base profesional.

¹⁷ El tipo general de cotización (denominado en Portugal «Taxa Social Unica») de los trabajadores por cuenta ajena es del 34,75 %, correspondiendo a la empresa el pago del 23,75 % y el 11 % al trabajador. Contrasta con la cuota que corresponde al trabajador en España del 4,70 %.

La actualización de las pensiones contributivas¹⁸ se lleva a cabo teniendo en cuenta el crecimiento real del PIB, el IPC (excluida la vivienda) y el montante mensual de la prestación, con reglas específicas favorables para las pensiones más bajas¹⁹, a diferencia de España que cambió en 2014²⁰ el sistema de revalorización vinculado al IPC por el denominado índice de revalorización previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, con un mínimo del 0,25 % y un máximo de la variación porcentual del IPC en el periodo anterior a diciembre del correspondiente año anterior a su aplicación más 0,50 % (art. 58.2 LGSS).

Los factores que se tienen en cuenta para el cálculo de la pensión de jubilación son análogos a los de España. Sin embargo, en cuanto a las cotizaciones, se tiene en cuenta el promedio de ingresos mensuales de todo el periodo de seguro²¹. En cambio, en España se limitará a los últimos 25 años previsiblemente a partir de 2022 (disp. trans. octava LGSS), al que se le aplicará el Factor de Sostenibilidad Financiera (relacionado con la evolución media de la esperanza de vida²²).

Los ingresos procedentes de la pensión de jubilación, al igual que en España, son objeto de imposición tributaria (en Portugal a partir de 4.104 € al año). Sin embargo, se diferencia en que no existe una pensión máxima legal, estableciéndose en su lugar una contribución de solidaridad del 7,5 % sobre las pensiones entre 4.611,42 euros y 7.126,74 euros mensuales y del 20 % sobre pensiones de más de 7.126,74 euros por mes.

El importe de la pensión no puede ser inferior a los valores mínimos establecidos por la ley, que prevé unos importes mínimos en función de los años cotizados²³.

¹⁸ Se refiere a las pensiones inferiores a 12 veces el Índice de Apoyo Social [art. 102.1 Decreto Lei n.º 187/2007, de 10 de maio (Diário da República)].

¹⁹ El artículo 2 de la Orden Ministerial 98/2017, de 7 de marzo, establece un incremento de las pensiones de jubilación e invalidez del 0,5 % para aquellas cuya cuantía reconocida el 1 de enero de 2016 fuera igual o inferior a 842,64 euros. Asimismo, los artículos 3 y 4 de la citada norma establecen límites mínimos de actualización y de valoración mínima de las pensiones de invalidez y de jubilación.

²⁰ El cambio de criterio se produjo como consecuencia de la entrada en vigor 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.

²¹ Según el artículo 28 del Decreto Lei 187/2007, de 10 de maio (Diário da República).

²² La esperanza de vida se define como el promedio de años que podrían esperar vivir las personas, a una edad concreta, si experimentaran las tasas de mortalidad específicas a la edad y el sexo que prevalecen en un país concreto y en un año determinado (Informes OCDE: *Panorama de las pensiones 2013. Indicadores de la OCDE y el G20*, cit., pág. 214).

²³ Para 2017, según el artículo 4 de la Orden Ministerial 98/2017, de 7 de marzo:

- Mínimo para pensionistas con hasta 15 años de cotización: 264,32 euros.
- Mínimo para pensionistas con 15 a 20 años de cotización: 277,27 euros.
- Mínimo para pensionistas con 21 a 30 años de cotización: 305,96 euros.
- Mínimo para pensionistas con más de 30 años de cotización: 382,46 euros.

4. ENVEJECIMIENTO ACTIVO VERSUS JUBILACIÓN ANTICIPADA

Se observa que desde hace años se producen dos fenómenos en la mayoría de Estados de la UE que parecen contrapuestos²⁴. Por un lado, se hace referencia al envejecimiento paulatino de la población, en particular al incremento de la edad media de la población activa, que va unido a la mayor esperanza de vida de las personas de edad avanzada; de hecho, se calcula que de aquí a 2060 la esperanza de vida de los hombres en el momento del nacimiento aumentará en 7,9 años con respecto a 2010 y la de las mujeres en 6,5 años²⁵. Y por otro lado, la tendencia de que los trabajadores, en lugar de permanecer desempeñando su actividad durante más tiempo del necesario para lucrar su pensión de jubilación y cotizando a la Seguridad Social, por lo general acortan su vida laboral antes de lo previsto con objeto de pasar a percibir la pensión de jubilación si se lo permite el respectivo ordenamiento.

Este segundo fenómeno tiene relación directa con los mecanismos que prevén la posibilidad de acogerse a la jubilación anticipada en el caso de que se acredite que se reúnen los requisitos previstos para ello. Requisitos que deberán ser exigentes para impedir que se produzca una masiva afluencia de solicitantes de jubilaciones anticipadas. Precisamente los Gobiernos, para evitar esta prematura salida del mercado de trabajo de trabajadores que no presentan dificultades para desarrollar su actividad, establecen disposiciones consistentes en poner diques a la jubilación de quienes ni siquiera han alcanzado la edad de jubilación ordinaria.

Un ejemplo de ello en España es el importante [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, que entre otras cuestiones intenta frenar el acceso a la pensión de jubilación anticipada con coeficientes reductores, endureciendo, más aún que en la anterior Reforma de 2011²⁶, los requisitos de acceso e incrementando los porcentajes de reducción del importe de la pensión.

Desde luego, si lo que se pretende es una política de alargamiento de la edad de acceso a la pensión de jubilación, creo que como primera medida debe suprimirse la jubilación anticipada. Y es que si ya de por sí la pensión de jubilación ordinaria legal tal como se plantea, en torno a los 65-67 años de edad, podría alargarse (existe margen para ello) a la vista de las expectativas

²⁴ Sempere Navarro, A. V. y Quintanilla Navarro, Y. (dirs.), en VV. AA.: *Empleo y protección de los trabajadores de edad avanzada. Análisis comparado de la situación actual y propuestas de futuro*, Madrid: Consejo Económico Social, 2010, pág. 33.

²⁵ Comisión Europea: *Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*, cit., pág. 2. A este respecto debe tenerse en cuenta que la esperanza de vida en la UE-28 alcanza en 2015 los 80,6 años de media: 77,9 años para los hombres y 83,3 años para las mujeres. En los últimos 9 años la esperanza de vida de la UE-28 ha aumentado 1,7 años de media, de 78,9 a 80,6 años: 2,1 años para los hombres y 1,3 años para las mujeres, en: Eurostat (*Life expectancy by age an sex; demo_miexpec*, últimos datos de 2 de mayo de 2017).

²⁶ Me refiero a la importante [Ley 27/2011, de 1 de agosto](#), sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

de vida de la población y de su mejora de calidad, así como de la necesidad de prever la sostenibilidad del sistema, el mero hecho de la existencia de la jubilación anticipada y la posibilidad de acceder a ella por un selecto grupo de población puede suponer no solo un lastre para la viabilidad del sistema, sino además un agravio comparativo respecto a otros grupos de población que ni siquiera se encuentran ocupados. Conviene recordar que desde inicios del pasado siglo²⁷ hasta 2013, la edad de jubilación ordinaria se mantuvo incólume a los 65 años de edad. Y aun hoy día (2017) en España la edad ordinaria de jubilación actual de 65 o 65 años y 5 meses, según el periodo cotizado, o 66 años y 3 meses en Portugal, constituyen una auténtica edad de jubilación anticipada, pues a los 65-66 años, en la mayoría de los casos, todavía se disfruta de buena salud y de fuerzas para desempeñar la mayoría de actividades.

En suma, pese a los augurios²⁸ sobre la paulatina desaparición de la jubilación anticipada voluntaria para los mutualistas, sin embargo merced a su reactivación por la [Ley 27/2011](#), nos encontramos ante una figura prestacional (la jubilación anticipada tanto voluntaria como no voluntaria) que no nos podemos permitir, si lo que se pretende es que sea viable el sostenimiento público de las pensiones y que al mismo tiempo sean suficientes para los trabajadores²⁹. Por lo que respecta a la jubilación anticipada no voluntaria, la mayoría de las veces ocasionada por el cese en la actividad laboral, habría que establecer una vía alternativa que debería transitar por el camino de la protección por desempleo contributiva, cuya finalidad junto con la de proporcionar unos ingresos durante la falta de empleo es devolver al trabajador a la actividad laboral, en lugar de condenarlo a la inactividad definitiva que representa la jubilación anticipada.

En Portugal es posible la jubilación anticipada (la jubilación ordinaria es de 66 años y 3 meses en 2017 y 66 años y 4 meses en 2018³⁰) si se encuentra en situación de desempleo involuntario de larga duración o son trabajadores por cuenta ajena o autónomos con 15 años cotiza-

²⁷ El Real Decreto de 11 de marzo de 1919 estableció en el retiro obrero una pensión inicial de 365 pesetas al año, algo más de 2 euros, a partir de los 65 años.

²⁸ BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.: «La promoción de la prolongación de la vida activa y el acceso a la jubilación», *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, VV. AA. (Jesús R. Mercader Uguina, dir.), Valladolid: Lex Nova, 2009, pág. 306.

²⁹ En efecto, como afirma DE CASTRO FREIXO, G.: «El envejecimiento demográfico en la Unión Europea: retos y oportunidades para nuestras empresas», *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*. VV. AA. (Jesús R. Mercader Uguina, dir.). Valladolid: Lex Nova, 2009, pág. 362, si tenemos en cuenta «la reducción del número total de personas activas en el mercado laboral, así como la caída de las tasas de natalidad y el aumento de las expectativas de vida, nos damos cuenta de que la economía europea no puede permitirse el lujo de continuar prejubilando a sus mayores».

³⁰ Debe tenerse en cuenta que a partir de 2016 la edad normal de jubilación en Portugal se viene incrementando en un número de meses determinado en función de la variación en la esperanza media de vida a los 65 años de edad observada en el segundo y tercer año anterior al momento de la jubilación y se corresponde con la edad normal para acceder a la pensión de jubilación en 2014/2015 más un plus de meses equivalente a una proporción (de dos tercios) del avance de la esperanza de vida entre los años segundo y tercero previos al año en el que se jubila el trabajador.

dos (consecutivos o no), así como los beneficiarios del seguro social voluntario³¹ con 144 meses de cotización. En caso de no acreditar la cotización exigida, se puede acceder al derecho a la pensión social de vejez en ciertas profesiones que por considerarse de naturaleza penosa tienen condiciones diferentes para el acceso a la pensión de jubilación, como mineros, trabajadores del mar, pescadores, controladores de tráfico aéreo, bailarines, trabajadores portuarios y bordadoras de Madeira³². Se mantiene la edad de jubilación a los 65 años para los beneficiarios que se encuentren legalmente impedidos de continuar trabajando y que hayan prestado servicios efectivamente al menos 5 años anteriores al año de inicio de la pensión.

Por otro lado, para aquellas carreras largas de cotización, es posible jubilarse a una edad inferior a la ordinaria sin penalización. Y así, la edad normal de acceso a la pensión se reducirá en 4 meses por cada año que supere los 40 años de carrera contributiva, sin que en ningún caso la edad de jubilación sea inferior a los 65 años de edad.

5. LAS POLÍTICAS DE LA UNIÓN EUROPEA QUE FAVORECEN EL EMPLEO DE TRABAJADORES EN EDAD MADURA

Aunque ya en los años noventa se iniciaron políticas que han ido favoreciendo el empleo de los trabajadores en edad madura en los sucesivos Consejos de la UE, en estos momentos de salida de la crisis económica se trata de una necesidad. Concretamente, en la [Comunicación de la Comisión Europea 2020](#)³³ se reconoce que Europa se enfrenta a un momento de transformación, porque la crisis ha echado por tierra años de progreso económico y social y expuesto las debilidades estructurales de la economía europea. La tensión entre el esfuerzo por garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones y la adecuación de los ingresos de los ciudadanos al jubilarse no es nueva, pero la crisis económica y su repercusión en la deuda y el déficit públicos y la consiguiente necesidad de sanear los presupuestos no han hecho sino agravarla³⁴.

La fórmula que se emplea es la siguiente:

en la que m_n es el número de meses que se añaden a la edad legal en 2014/2015, n es el año en el que se jubila el trabajador y e_{65-t} es la esperanza de vida a los 65 años en el año $t-i$.

³¹ El seguro social voluntario es el régimen que abarca a los mayores de 18 años, aptos para el trabajo, no cubiertos por sistemas de protección social obligatorios.

³² Los profesionales de estas áreas de trabajo tienen derecho y pueden solicitar la pensión de vejez anticipada en las condiciones específicas de edad y de carrera contributiva establecidas para cada actividad, salvo que carezcan de la cotización de los 15 años a la Seguridad Social.

³³ Comunicación de la Comisión Europea 2020: *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, Bruselas, 3 de marzo de 2010, COM (2010) 2020, pág. 3.

³⁴ Informes OCDE: *Panorama de las pensiones 2013. Indicadores de la OCDE y el G20*, cit., pág. 11.

Mientras tanto, el mundo se mueve con rapidez y los retos a largo plazo (entre el que se encuentra el envejecimiento) se intensifican. Además, señala el documento, que «el envejecimiento de la población se acelera y al irse jubilando la generación de la explosión demográfica de los años sesenta, la población activa de la UE empezará a disminuir a partir de 2013/2014». Por el contrario, «el número de mayores de 60 años aumenta dos veces más rápido de lo que lo hacía antes de 2007, es decir, en unos dos millones al año en vez de en un millón como anteriormente. La combinación de una menor población activa y una mayor proporción de jubilados se traducirá en más tensiones en nuestros sistemas de bienestar»³⁵. Por eso se propone trabajar para «promover políticas de envejecimiento activo»³⁶. En ese sentido, la Decisión de la UE de 21 de octubre de 2010 señala expresamente que los Estados miembros «deberán promover el envejecimiento activo»³⁷.

Más recientemente, la [Decisión de la UE de 5 de octubre 2015](#), junto con la advertencia de que los Estados miembros deben intensificar los esfuerzos para mejorar el acceso de todos a un aprendizaje permanente de calidad, señala que se deben «aplicar estrategias de envejecimiento activo que permitan la prolongación de la vida laboral»³⁸. Y al mismo tiempo, reconociendo que nos encontramos «en un contexto de creciente longevidad y de cambio demográfico, los Estados miembros deben velar por la sostenibilidad y adecuación de los regímenes de pensiones para mujeres y hombres»³⁹.

Se puede afirmar que los Estados miembros han ido cumpliendo estos criterios de la UE en su legislación interna, que no es otra que restringir la temprana salida del mercado de trabajo y fomentar el alargamiento de la actividad laboral. Así, por ejemplo, en Italia, la edad de jubilación se establecía mediante dos mecanismos paralelos, el del cumplimiento de la edad de jubilación y el del cumplimiento de un determinado periodo mínimo de cotización que permitía el derecho a la pensión con independencia de la edad del trabajador. Este segundo mecanismo se ha modificado en un sentido restrictivo y como consecuencia las oportunidades de anticipar la jubilación se han reducido⁴⁰.

³⁵ Comunicación de la Comisión Europea 2020: *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, cit., pág. 6.

³⁶ *Ibidem*, pág. 21.

³⁷ Orientación 8 de la [Decisión \(UE\) de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros](#).

³⁸ Orientación 6 de la [Decisión \(UE\), de 5 de octubre 2015, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015](#) (DOUE de 15 de octubre de 2015). Debe advertirse que el artículo 1 de la Decisión establece que las orientaciones formarán parte de las orientaciones integradas «Europa 2020». Y el artículo 2 que los Estados miembros tendrán en cuenta las orientaciones establecidas en el anexo en sus políticas de empleo y programas de reforma, sobre los que se informará de conformidad con el artículo 148, apartado 3, del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#).

³⁹ *Ibidem*, Orientación 8.

⁴⁰ Loy, G.: «El empleo de los trabajadores maduros. Marco general», *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, VV. AA. (Jesús R. Mercader Uguina, dir.), Valladolid: Lex Nova, 2009, pág. 83.

6. ALTERNATIVAS A LA PERCEPCIÓN DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Llegados a este punto convendría plantearse si en la actualidad la pensión de jubilación cumple la función que se espera de ella y si sus objetivos se corresponden con los que dieron lugar a su aparición. En ese sentido, la misión que tuvo la creación de la pensión de jubilación fue la de que una vez alcanzada una determinada edad en la que se presume, con una presunción *iuris et de iure*, que el trabajador ya no puede realizar su trabajo, podía pasar al retiro por encontrarse en un estado que le imposibilita, en teoría, desarrollar su actividad a causa de su avanzada edad. Sin embargo, en muchas profesiones, el trabajador cercano a la edad ordinaria de jubilación todavía se encuentra en condiciones óptimas de prestar servicios en su actividad.

En consecuencia, cuando el trabajador cumple los requisitos exigidos para el acceso al derecho de la pensión de jubilación se contemplan varias alternativas: la vía comúnmente utilizada y esperada por muchos de cese en el trabajo e inicio del percibo de la pensión de jubilación; alargamiento de la vida laboral activa (envejecimiento activo) o la que es objeto de atención del presente estudio, consistente en la posibilidad de compatibilizar o de compaginar la pensión de jubilación con el trabajo, que podríamos denominar: jubilación activa.

6.1. CESE EN LA ACTIVIDAD E INICIO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

La intención más común del trabajador que alcanza la edad para poder jubilarse es la de poner fin a su actividad y pasar a continuación a percibir la pensión. No en vano, los pensionistas actuales tienen ingresos altos en comparación con el conjunto de la población: un 86% de media en la OCDE⁴¹. Se trata de un logro de las políticas aplicadas en las últimas décadas. Como se recordará, en España durante los peores momentos de la crisis no fueron pocas las familias que buscaron refugio en las pensiones de sus mayores y gracias a ello salieron a flote.

Sin embargo, con el acceso a la pensión de jubilación se condena al beneficiario a un cambio drástico en su forma de vida. Quiero decir que no siempre este camino, el ordinario previsto para los trabajadores, va a ser el más satisfactorio para todas las partes implicadas. Desde luego, al Estado le supondrá un importante desembolso porque deberá iniciar el pago de una pensión, sobre todo en el caso de trabajadores con altas retribuciones y muchos años de servicio. Para el trabajador, dependerá de su situación personal, estado de salud, inquietudes, aficiones... si le convendrá pasar a la jubilación o mantenerse activo en la misma o en otra empresa, aunque solo sea por evitar encontrarse en una situación inactiva que pudiera afectarle negativamente a su salud psíquica e incluso física. Y en este caso, aunque en España está prohibida, con carácter general, para los trabajadores por cuenta ajena la compatibilización del disfrute de la pensión íntegra de jubilación con el trabajo a jornada completa, existen otras figuras que permiten la reducción de la pensión o la jornada de trabajo o ambas a la vez.

⁴¹ Informes OCDE: *Panorama de las pensiones 2013. Indicadores de la OCDE y el G20*, cit., pág. 17.

Lo que me planteo es si sería posible, como sucede en la mayoría de los Estados de la UE, la compatibilidad completa de la jornada con la pensión en su totalidad y, en caso afirmativo, en qué condiciones. Desde luego, para el empresario el cese del trabajador por jubilación puede tener un sabor agri dulce, porque si bien se libera de un importante gasto salarial y social, también prescinde en muchos casos de un trabajador con amplia experiencia, al que conoce bien, con el que tiene confianza y que le ha aportado beneficios.

6.2. ALARGAMIENTO DE LA VIDA LABORAL A TRAVÉS DE MEDIDAS DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y DE RETRASO EN LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN

Se puede afirmar que las dos medidas que pueden aliviar el gasto en la financiación de las pensiones de jubilación y al mismo tiempo pueden ser la respuesta a la situación de muchos trabajadores que no se contentan con estar pasivos percibiendo la pensión son, por un lado, las políticas que favorecen el envejecimiento activo de los trabajadores mediante incentivos a las partes implicadas que estimulan el mantenimiento de los trabajadores en la vida laboral activa más tiempo del que sería necesario para percibir la pensión de jubilación. La otra medida consiste en el establecimiento por parte de los Estados del retraso en la edad ordinaria de jubilación. Si bien ese retraso, una vez establecido, suele aplicarse de forma gradual hasta alcanzar de forma definitiva la edad prevista de jubilación.

6.2.1. Políticas de envejecimiento activo

Una alternativa del trabajador a la más corriente de cese en el trabajo y subsiguiente percepción de la pensión de jubilación consiste en alargar la vida laboral en lugar de jubilarse. Esto sería, a mi juicio, siempre que sea factible, lo ideal. Pero eso solo será posible si el trabajador se encuentra a gusto con su trabajo y en condiciones físicas e intelectuales de seguir. Decisión que sería aplaudida, sin duda, por el ahorro que supone para el Estado en aras de la sostenibilidad del sistema. En el caso del empresario, esta decisión le podría interesar siempre que se viera acompañada de estímulos a través de exenciones, bonificaciones o cualquier reducción en las cotizaciones sociales, pues a esas edades los salarios son más elevados y repercuten directamente en la cotización. Son situaciones que podrían calificarse de inéditas, pues el trabajador en lugar de poner fin a su actividad, decide continuar trabajando. Y así de vez en cuando aparece como noticia en los medios la de personas que siguen prestando servicios, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, con 70 y 80 años que son felices con su trabajo sin plantearse la jubilación, y si además se les exime de buena parte de la cotización, eso les permitirá una mayor ahorro, al igual que al Estado. Es cierto que son pocos, por eso son noticia, pero sería de enorme interés que se estimulara esta decisión del trabajador de seguir en su actividad con los medios disponibles por la empresa y el Estado.

En cualquier caso, siendo realistas, en la mayoría de supuestos, el alargamiento en la vida laboral de los trabajadores cercanos a la edad ordinaria de jubilación no va a tener muchos segui-

dores. Por eso se hace necesaria una ayuda del Estado, estableciendo incentivos tanto para el trabajador como para la empresa que lo contrata con objeto de estimular la continuidad en la actividad.

La propia LGSS, en el [artículo 210.2](#), prevé la posibilidad de que al trabajador que en lugar de jubilarse, pudiendo hacerlo, continúa con su trabajo, se le incrementará el importe de su futura pensión de jubilación con un porcentaje adicional al que le corresponda por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió la edad ordinaria de jubilación y la del hecho causante de la pensión⁴².

Asimismo, para la empresa y el trabajador, en caso de que la contratación sea por tiempo indefinido, se establecen exenciones en las cotizaciones sociales en el [artículo 152 de la LGSS](#), por contingencias comunes, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional salvo por incapacidad temporal. Si bien para ello la contrapartida supone haber cotizado más tiempo, de modo que para quedar exentos empresa y trabajador, este debe tener 65 años de edad y 38 años y 6 meses cotizados o 67 años de edad con 37 años cotizados⁴³.

En **Portugal**, el Decreto Lei 35/2002, de 19 de febrero, introdujo un cambio importante al establecerse por primera vez mecanismos redistributivos en el marco de la protección de base profesional y privilegiarse las carreras contributivas más largas, previéndose nuevas reglas de revalorización de la base de cálculo. Mediante un mecanismo similar al español de estímulo del retraso de acceso a la pensión de jubilación, en Portugal se establece la denominada «pensión bonificada»⁴⁴ cuando se concede a un beneficiario de edad superior a la ordinaria de acceso a la pensión en vigor y al menos con 15 años cotizados. La bonificación se produce mediante la denominada «tasa global de bonificación». La tasa global de bonificación es igual a la tasa mensual por el número de meses a bonificar comprendidos entre el mes en el que el beneficiario alcance la edad normal de acceso a la pensión de vejez en vigor (66 años y 3 meses en 2017) y el mes de inicio de la pensión, con un límite de edad de 70 años. La tasa mensual de bonificación varía en función del número de años cotizados que el beneficiario haya cumplido en la fecha de la pensión, entre el 0,33% y el 1%, según la tabla del anexo II del Decreto Lei 187/2007, de 10 de maio.

También en otros Estados se busca facilitar la permanencia en el trabajo. Así, en **Francia**, a principio del siglo XXI, con la Ley Fillon (Ley 2003-775, de 21 de agosto), un trabajador que pretendiera alargar el momento del acceso a su jubilación más allá de los 60 años (con

⁴² El incremento de la cuantía de la pensión por cada año cotizado desde que cumplió el trabajador la edad ordinaria de jubilación estará en función de los años de cotización acreditados en la fecha en que cumplió la edad ordinaria de jubilación, de manera que hasta 25 años cotizados le corresponderá un 2%; entre 25 y 36 años cotizados le corresponderá el 2,75% y a partir de 37 años cotizados, el 4%.

⁴³ Si al cumplir la edad (65 o 67 años) el trabajador no tuviere cotizados el número de años requerido en cada caso, la exención será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los años de cotización exigidos para cada supuesto ([art. 152.2 LGSS](#)).

⁴⁴ La pensión bonificada se regula en el artículo 37 del Decreto Lei 187/2007, de 10 de maio (Diário da República).

160 trimestres cotizados) podía obtener un incremento en la futura pensión definitiva una vez recalculada. En estos casos se devenga un porcentaje complementario de pensión (la denominada «surcote») de un 3 % el primer año suplementario de trabajo más allá de los 60 años, de un 4 % los siguientes años y de un 5 % los años siguientes al cumplimiento de los 65 años⁴⁵. Por su parte, en **Alemania** el cobro de la pensión de jubilación con posterioridad a la edad legal de jubilación incrementa la cuantía de la pensión en un 0,5 % por cada mes en que no la cobra. Este aumento se debe aplicar en todos los casos en que se presenta la solicitud posterior a los 3 meses de cumplir la edad reglamentaria y se cobra, por lo tanto, la pensión a partir del mes en que se presentó la solicitud.

En fin, se trata de estímulos sobre la cuantía de la pensión del trabajador, simultáneos con beneficios en la cotización que me parecen positivos. En ese sentido, el informe del Comité de Protección Social de 2015 pasa revista a las diversas revisiones sobre políticas de reformas sociales de los Estados de la UE⁴⁶. Entre ellas, contempla una serie de medidas para aumentar la participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad. Se trata de actuaciones relacionadas con el reciclaje, el aprendizaje permanente, la mejora de las condiciones de trabajo para satisfacer las necesidades de los trabajadores de edad avanzada o la incorporación de adaptaciones razonables en el lugar de trabajo en caso de discapacidad. Sin embargo, debe reconocerse que solo unos pocos Estados miembros han presentado informes sobre programas y paquetes de políticas concretos con esos objetivos. Entre ellos, se encuentra **Luxemburgo**, que presentó en su momento un proyecto de ley que preveía la obligación por parte de los empresarios con más de 150 empleados de elaborar un plan de gestión de la edad en el que entre otras medidas se cubre la contratación de trabajadores de más edad y la mejora de las condiciones de trabajo, ofreciendo para ello incentivos financieros.

Lituania desarrolló un Plan de Acción para la Implementación de la Estrategia de la Política Demográfica Nacional para el Bienestar de las Familias 2014-2015 y un Plan de Acción del Programa para Aumentar la Empleabilidad 2014-2020, cuyo objetivo es contribuir al aumento de la empleabilidad de los trabajadores mayores. Las enmiendas a la Ley de Apoyo al Empleo que entraron en vigor el 1 de septiembre de 2014 tenían por objeto incentivar a las empresas para que adoptaran medidas que mejoraran las aptitudes profesionales de los trabajadores de más de 50 años con el fin de enseñar la profesión a los nuevos empleados más jóvenes (aprendices hasta 29 años de edad).

También **Rumania** ha adoptado una Estrategia Nacional para el Envejecimiento Activo y la Promoción de los Derechos de los Mayores para 2015-2020 y un correspondiente Plan Estratégico.

⁴⁵ QUINTERO LIMA, M. G.: «Discriminación por edad y protección de los seniors (trabajadores maduros) en el Derecho Social francés», *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, VV. AA. (Jesús R. Mercader Uguina, dir.), Valladolid: Lexnova, 2009, pág. 404.

⁴⁶ *2015 Report of the Social Protection Committee. Review of recent social policy reforms*, págs. 33-43.

gico que promueva el envejecimiento activo en buenas condiciones de salud y el mantenimiento de una vida laboral activa durante el mayor tiempo posible.

En este sentido, las conclusiones del informe señalan que el aumento de la edad de jubilación ha sido una prioridad para todos los Estados miembros, pero sin embargo pocos apoyan sus reformas de pensiones a través de iniciativas en el mercado de trabajo destinadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores de más edad. Ciertamente, existen razones para no solicitar la pensión de jubilación pudiendo pedirla, como el hecho de mantener unas retribuciones más altas que si se jubila o de ir acumulando mejores condiciones para una futura jubilación. Pero también se consideran otras razones, como la de sentirse útil o la de mantenerse activo⁴⁷.

6.2.2. El retraso en la edad de jubilación ordinaria

Junto a las políticas que favorecen la empleabilidad de los trabajadores en edad madura, sigue siendo una prioridad de los Estados de la UE la necesidad de retrasar la edad prevista para causar derecho a la pensión de jubilación. Sin embargo, como todo lo que afecte a pensiones de Seguridad Social, la mayor parte de los Estados miembros han iniciado sus reformas en ese sentido estableciendo diferentes y amplios periodos de aplicación progresiva. Así, en España, para ser beneficiario de la pensión de jubilación es preciso, además de reunir los habituales requisitos de estar afiliado y dado de alta en la Seguridad Social con al menos 15 años cotizados, se requiere, según el [artículo 205.1 de la LGSS](#), haber cumplido 67 años de edad o 65 cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización (sin incluir la parte proporcional de pagas extraordinarias). Este periodo de cotización, según edad, deberá cumplirse en 2027. Hasta entonces se aplica un periodo transitorio, por cada año, según la tabla que figura en la [disposición transitoria séptima de la LGSS](#), y que para el año 2017 exige haber cumplido 65 años y 5 meses de edad, con menos de 36 años y 3 meses cotizados o 65 años de edad con 36 años y 3 meses o más cotizados.

Ciertamente, ante la disyuntiva de elevar el importe de las cotizaciones o rebajar la cuantía de las pensiones de jubilación, una vía alternativa pero no exclusiva sería la propuesta de alargar la edad ordinaria de jubilación como prevén prácticamente todos los Estados de la UE. Se puede observar en la tabla confeccionada por *Finnish Centre of Pensions*, actualizada al año 2017⁴⁸:

⁴⁷ En ese sentido, BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.: «La promoción de la prolongación de la vida activa y el acceso a la jubilación», *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, cit., pág. 291.

⁴⁸ Fuente: <<https://translate.google.es/translate?hl=es&sl=en&tl=es&u=http%3A%2F%2Fwww.etk.fi%2Fen%2Fthe-pension-system-2%2Fthe-pension-system%2Finternational-comparison%2Fretirement-ages>> (fecha 6 de junio de 2017).

Edad de jubilación en diferentes Estados

	Edad actual de jubilación (2017)	Edad de jubilación futura
UE	Hombres/mujeres	Edad de jubilación general u hombres/mujeres
Austria (AT)	65 años y 60 años	65 años (2033)
Bélgica (BE)	65 años	67 años (GP 2030)
Bulgaria (BG)	65 años y 62 años	- / 63 años (2020)
Croacia (HR)	65 años / 61 años y 9 meses	67 años (2038) / 65 años (2030); 67 años (2038)
Chipre (CY)	65 años	65+ años (2018)
Checo (CZ)	63 años y 2 meses / 58 años y 4 meses - 62 años y 4 meses	67 años (2041)
Dinamarca (DK)	65 años; 67 años	67 años (2022); 67+ años (2030)
Estonia (EE)	63 años y 3 meses	65 años (2026)
Finlandia (FI)	63-68 años; 65 años *	65 años (2027); 65+ años (2030)
Francia (FR)	65 años y 4 meses	67 años (2023)
Alemania (DE)	65 años y 5 meses	67 (2031)
Gran Bretaña (GBR)	65 años / 63 años y 7 meses - 64 años y 3 meses	67+ (2028), 68 (2046)
Grecia (EL)	67 años	67+ años (2021)
Hungría (HU)	62 años y 6 meses	65 años (2022)
Irlanda (IE)	66 años	68 años (2028)
Italia (IT)	66 años y 7 meses / 65 años y 7 meses	67+ años (2022)
Letonia (LV)	62 años y 9 meses	65 años (2025)
Lituania (LT)	63 años y 6 meses / 62 años	65 años (2026)
Luxemburgo (LU)	65 años	-
Malta (MT)	62 años	65 años (2027)
Países Bajos (NL)	65 años y 9 meses	67+ años (2022)
Polonia (PL)	65 años y 7 meses / 60 años y 7 meses	65 años (10/2017) / 60 años (10/2017)
Portugal (PT)	66 años y 3 meses	66+ años (2016)
Rumania (RO)	65 años / 60 años y 6-8 meses	- / 63 años (2030)
Eslovaquia (SK)	62 años y 2 meses / 59 -62 años y 2 meses	62+ años (2017)
Eslovenia (SI)	65 años	-
España (ES)	65 años y 5 meses	67 años (2027)
Suecia (SE)	61-67 años; 65 años *	-

^{GP} Propuesta o plan gubernamental de nivel administrativo equivalente.

* FI, SE, y DK: la edad de jubilación de la pensión relacionada con los ingresos se ha separado de la pensión nacional con un punto y coma.

+ La edad de jubilación aumenta junto con el aumento de la esperanza de vida.

Lo que se desprende de la tabla en lo que nos concierne es que actualmente en los Estados de la UE-15, la edad general de jubilación es de 65 años, mientras que en la mayoría de los nuevos Estados miembros la edad de jubilación se elevará al mismo nivel durante la próxima década. Además, Dinamarca, Francia, Alemania y España han decidido elevar la edad de jubilación de 65 a 67 años, mientras que el objetivo es de 68 años en Gran Bretaña e Irlanda. Para la parte principal, los cambios en las edades de retiro ocurrirán en la década del 2020. En Finlandia, Chipre, Dinamarca, Grecia, Italia, Países Bajos, Portugal y Eslovaquia, la edad de jubilación estará vinculada al desarrollo de la esperanza de vida esperada⁴⁹. En Gran Bretaña se elevará la edad de jubilación teniendo en cuenta la esperanza de vida. En la República Checa la edad de jubilación se aumentará con un incremento indefinido fijo de dos meses al año sin límite superior⁵⁰.

Es claro, por tanto, que una medida ineludible que deben establecer los Estados, si se quiere apuntalar la sostenibilidad de los respectivos sistemas de pensiones, consiste en postergar en mayor o menor grado, según las circunstancias de cada Estado, la edad prevista para poder acceder a la pensión de jubilación. Sin embargo, debe reconocerse que el aumento de la edad de jubilación no basta por sí solo para garantizar que las personas sigan participando en el mercado de trabajo, es necesario aplicar un enfoque integral a la cuestión del envejecimiento⁵¹.

6.3. COMPAGINAR O COMPATIBILIZAR LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO

Si bien el alargamiento en la vida laboral de las personas mayores más allá de la edad ordinaria de jubilación sería lo deseable, una medida intermedia entre el paso a la jubilación total y la continuidad en la actividad es aquella que trata de compatibilizar en buena medida la pensión a la que tiene derecho el trabajador con el mantenimiento en la actividad. Para ello existen múltiples fórmulas que, concretamente en España, deben sortear la prohibición general de incompatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo. Esas figuras, más que una estricta compatibilización pensión-trabajo, por lo general suelen consistir en compartir o compaginar parte de la pensión con una porción de actividad reducida de la jornada laboral, como es la jubilación parcial creada tempranamente en 1984 y cuya evolución ha tenido resultados desiguales o, más recientemente, desde 2013, la denominada «jubilación activa».

⁴⁹ El hecho de vincular la edad de jubilación a la esperanza de vida significa que la edad de jubilación en Finlandia será un poco más de 67 años en 2050, de acuerdo con las proyecciones actuales. Para entonces, la edad de jubilación más alta dentro de la zona de la OCDE será en Dinamarca: 72 años. En el mismo sentido, CAMOS VICTORIA, I.; GARCÍA DE CORTAZAR, C. y SUAREZ CORUJO, B.: *Las reformas de los sistemas de pensiones en Europa. Los sistemas de pensiones de Países Bajos, Dinamarca, Suecia, Reino Unido, Italia, Francia y Alemania vistos desde España*, págs. 38 y 39.

⁵⁰ En ese sentido puede consultarse: <<https://translate.google.es/translate?hl=es&sl=en&tl=es&u=http%3A%2F%2Fwww.etk.fi%2Fen%2Fthe-pension-system-2%2Fthe-pension-system%2Finternational-comparison%2Fretirement-ages>> (fecha 6 de junio de 2017).

⁵¹ Informes OCDE: *Panorama de las pensiones 2013. Indicadores de la OCDE y el G20*, cit., pág. 16.

Se trata de medidas interesantes para el trabajador porque no abandona del todo su labor profesional, le mantiene ocupado y al mismo tiempo percibe parte de su pensión. Al Estado también le supone un beneficio al ahorrar parte de la pensión que debe abonar al trabajador, mientras que para el empresario dependerá de sus circunstancias y de si esa medida le puede suponer un beneficio fiscal o social. De todos modos, quizá sea el empresario el que menos interés tenga en estas figuras, porque si bien mirado, desde el punto de vista de la experiencia, no cabe duda de que el trabajador con años en la empresa conoce bien su profesión y le causará pocos sobresaltos, sin embargo, necesitará estar pendiente de cumplir con las condiciones que exija la figura concreta.

Sin embargo, una cosa es compartir o compaginar y otra diferente es compatibilizar trabajo y pensión. De las figuras que se fundan en lo primero se dará cuenta en el siguiente apartado, mientras que la compatibilidad entre trabajo (jornada completa) y pensión de jubilación (íntegra) será el objeto de la principal propuesta que, pese a existir en la mayoría de los Estados de la UE, en España, salvo casos aislados previstos legal o reglamentariamente, supone, según el artículo 213.1 de la LGSS, una conducta prohibida por el ordenamiento jurídico.

6.3.1. Formas de compartir la pensión de jubilación y el trabajo en España

En España, la primera figura que permitió percibir simultáneamente el salario y la pensión de jubilación fue la jubilación parcial, concebida como aquella situación en la que se comparte de forma reducida la pensión con un trabajo también reducido en términos de proporcionalidad.

La cuestión radica en que algunas de tales situaciones se consideran por el legislador como supuestos de compatibilidad⁵², cuando en realidad, lo que se ha producido es el mantenimiento de la proporcionalidad entre las prestaciones y el trabajo sobre la base de la jornada diaria de trabajo. En ese sentido, creo que debería profundizarse en la aplicación técnica de estas mal llamadas «compatibilizaciones» (en realidad situaciones compartidas de trabajo y pensión), que responden más estrictamente a criterios de proporcionalidad en su aplicación y es, precisamente, este criterio de proporcionalidad el que se considera en las nuevas figuras que simultanean prestaciones con trabajo.

Procede, pues, analizar las tres figuras vigentes en el ordenamiento jurídico español que contemplan esta posibilidad de compaginar pensión y trabajo: jubilación parcial, jubilación flexible y la más reciente (2013), denominada comúnmente jubilación activa.

6.3.1.1. Jubilación parcial

El régimen jurídico de la jubilación parcial se regula en el artículo 215 de la LGSS y en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET) junto con el contrato de relevo (art. 12.7 ET) en lo que afecta a la vertiente laboral.

⁵² Como sucede en el artículo 215.3 de la LGSS, al establecer que «el disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos (jubilación parcial anticipada y postergada) será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial».

Al llevar consigo, la jubilación parcial, una reducción de jornada del solicitante, la pensión de la Seguridad Social que se reconozca al trabajador que se haya jubilado parcialmente es compartida con la retribución correspondiente al contrato de trabajo a tiempo parcial en el que se haya transformado el anterior contrato de trabajo a tiempo completo del jubilado parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total u ordinaria. Se trata pues, de un mecanismo, el de la jubilación parcial, que viene a funcionar como si de vasos comunicantes se tratara, con los límites del 25 al 50 % o 75 % (en el caso de la modalidad anticipada) en su caso, de reducción de la jornada a tiempo completo comparable. De manera que cuanto más se reduzca la jornada, y por tanto menor sea el salario, mayor será la cuantía de la pensión. Es decir, existe una inversa proporcionalidad que debe respetarse, porque en caso contrario es cuando sí se produce la incompatibilidad de la pensión con el salario, precisamente porque se quiebra la proporción y cabría plantearse la comisión de infracción.

Uno de los principales atractivos que tenía la jubilación parcial, aparte de combinar trabajo y pensión, era el aliciente añadido de que las cotizaciones a tiempo parcial (consecuencia de la reducción de jornada) eran consideradas al alcanzar la jubilación ordinaria como si se hubiera cotizado a jornada completa a los efectos del derecho a la pensión de jubilación ordinaria, y este es precisamente el aspecto tan importante que se ha eliminado, pues en la regulación definitiva se deberá cotizar a tiempo completo con independencia del porcentaje de reducción de jornada, de forma que si, por ejemplo, se reduce la jornada del trabajador que accede a la jubilación parcial un 50 %, empresa y trabajador deberán cotizar como si este prestara servicios a jornada completa⁵³. Todo ello para que al alcanzar la edad ordinaria el trabajador no resulte perjudicado en su definitiva pensión. Sin embargo, el coste es enorme. Quizá hubiera bastado con efectuar las cotizaciones proporcionales a la jornada parcial realizada como en cualquier contrato a tiempo parcial, pero entonces se perjudica al trabajador de cara a su futura y en principio definitiva pensión ordinaria.

Creo que sobre esta cuestión debería buscarse una solución más equitativa. Ni la anterior normativa que consideraba las cotizaciones al 100 % con independencia de la reducción de jornada, ni la actual, que obliga a cotizar al 100 % con independencia de la reducción realizada. Entiendo que las cotizaciones deben considerarse por la jornada a tiempo parcial realizada y para

⁵³ A este respecto, la [disposición transitoria décima de la LGSS](#) señala: «la base de cotización durante la jubilación parcial a que se refiere el artículo 215 g) se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 % de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
- b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 % más hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.
- c) En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada».

De lo anterior resulta que hasta 2023, año en que se aplicará el 100 %, se irá incrementando un 5 %, siendo aplicable para 2017, el 70 % sobre la base de cotización.

salvar la situación quizá podría establecerse la creación de un convenio especial específico para este supuesto, que permitiera voluntariamente al trabajador completar su cotización al 100 % durante el periodo que presta servicios a tiempo parcial hasta su jubilación ordinaria. Esto supondría un coste menor para el empresario y para el trabajador. Se trataría de un convenio especial para quienes suscriben contratos a tiempo parcial, si bien con determinadas especificidades atendiendo a la proximidad de la jubilación ordinaria.

En cualquier caso, es importante que se tomen iniciativas efectivas que revitalicen esta interesante figura de la jubilación parcial, sobre todo por la posibilidad de acceso gradual a la jubilación definitiva, y como instrumento de fomento de empleo de los trabajadores en desempleo o de mejora de sus condiciones laborales respecto del anterior contrato de trabajo en la empresa.

6.3.1.2. *La jubilación flexible*

Una variante de la jubilación parcial es la jubilación flexible, que aparece desarrollada en el artículo 5.1 del [Real Decreto 1132/2002](#) y consiste en la posibilidad de *compatibilizar*, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada. Aunque el precepto lo contempla como un supuesto de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo posterior al reconocimiento de esa pensión, podría considerarse la jubilación flexible como una modalidad de jubilación parcial, diferenciándose de esta en que se accede desde una situación de activo, mientras que a la jubilación flexible se accede desde una situación previa de jubilación.

6.3.1.3. *Pensión de jubilación y envejecimiento activo*

La jubilación activa es otra figura, regulada en el [artículo 214 de la LGSS](#), que combina pensión de jubilación y trabajo, si bien el importe de la pensión se reduce un 50 %, en todo caso, con independencia de la jornada y del salario que perciba el trabajador en la empresa por cuenta ajena o por cuenta propia, siempre que haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación que corresponda, así como el periodo mínimo necesario para tener derecho al 100 % de la base reguladora de la pensión⁵⁴.

No parece un criterio equitativo, porque pueden darse casos en los que la pensión alcance el tope máximo y además el trabajador obtenga ingresos muy elevados solo con la actividad que desempeña, convirtiéndose la pensión en un mero complemento, en lugar de serlo la actividad, mientras que en otros supuestos en los que la actividad es reducida y con pocos ingresos, no le compensará al pensionista percibir solamente la mitad de la pensión. En fin, creo que desde el punto de vista del trabajador y tal como está redactada esta nueva forma de compatibilidad (en este caso si existe compatibilidad trabajo-pensión, al menos en una parte), habría que estudiar caso por caso para determinar si le interesa al trabajador entrar en este tipo de compatibilidad.

⁵⁴ Sobre las condiciones, véase más con mayor detalle el [artículo 214.1 de la LGSS](#).

En cambio, desde el punto de vista tanto de la Administración como del empresario (en su caso), es atractivo, pues para la primera supone un ahorro importante, exactamente del 50 % de la pensión (que será siempre el 100 % de la base reguladora), mientras que para el empresario los costes en cotización son mínimos⁵⁵ y, desde luego, analizado su mecanismo va a ser sin duda la figura que sustituirá a la jubilación parcial, aunque habría que incorporar una mayor flexibilidad, que no proporcionalidad en la reducción de la pensión.

Esta nueva figura se enriquecería, estableciendo también criterios de proporcionalidad, en el sentido de permitir un mayor margen del importe de la pensión (más del 50 %) en aquellos casos en que la jornada declarada fuera inferior al 50 %, y, al contrario, reducir el porcentaje de la pensión en el caso de que la jornada desempeñada sea superior. Quizá esta medida tuviera más dificultad de ser aplicada y controlada, sobre todo, en el caso de los trabajadores por cuenta propia, cuando se abra la posibilidad de la parcialidad de la jornada o la jubilación parcial⁵⁶, lo que supondría un esfuerzo adicional por parte de los servicios de inspección en el control de la jornada efectivamente realizada por el trabajador pero, qué duda cabe, su funcionamiento sería más equitativo.

6.3.2. Las diversas formas de compartir pensión de jubilación y trabajo en Portugal y en la Unión Europea

Con respecto a la posibilidad de compartir la pensión de jubilación con el trabajo, a través de alguna figura similar a la jubilación parcial, en Portugal, actualmente no se contempla en la legislación, sin embargo, se está estudiando esa posibilidad, lo que dice mucho de la preocupación de encontrar medios adecuados que palien la cuestión del envejecimiento activo de los trabajadores en el país vecino.

En el resto de la UE y de la Eurozona tampoco abunda esta figura. De hecho son pocos los Estados que contemplan esa posibilidad, tan solo 9, incluida España⁵⁷.

Así, en **Bélgica**, la Ley de 26 de julio de 1996 para la modernización de los regímenes legales de pensiones creó el fundamento jurídico de una pensión a tiempo parcial, sin embargo todavía no se han aplicado las disposiciones ejecutorias. En **Dinamarca**, existe la pensión parcial con una serie de requisitos, entre otros, el principal es que solo pueden acceder quienes hayan nacido antes

⁵⁵ Comprende únicamente la cotización por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, si bien quedarán sujetos, según el artículo 153 de la LGSS, a una cotización especial de solidaridad del 8 % por contingencias comunes, no computable para las prestaciones, que en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuirá entre empresario (6 %) y trabajador (2 %).

⁵⁶ Según se prevé, respectivamente, en el artículo 1.1 de la Ley 20/2007 y en la disposición adicional trigésimo cuarta de la Ley 27/2011.

⁵⁷ Los datos que figuran a continuación pueden consultarse en <<http://missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp>> (8 de junio de 2017).

del 1 de enero de 1959⁵⁸ y dependiendo de la fecha de nacimiento, es decir, estar entre 61 y 66 años; el trabajador debe ser residente en Dinamarca; la reducción del tiempo de trabajo debe ser entre 12 y 30 horas por semana; se exige suscribir el seguro de los empleados con el régimen de pensión complementaria (pensión ATP⁵⁹) durante al menos 10 de los últimos 20 años y al menos 18 de los últimos 24 meses de trabajo en Dinamarca. En **Finlandia**, se contempla la pensión legal relacionada con los ingresos (*Työeläke*): se trata de la pensión a tiempo parcial (*Osa-aikaeläke*) pagadera a personas nacidas a partir de 1954 o después de la edad de 61 años. De lo contrario, se pagarán a partir de los 60 años. Las horas de trabajo tienen que reducirse considerablemente y el ingreso debe reducirse entre el 35 % y el 70 % de las ganancias anteriores. La pensión es el 50 % de la pérdida de ingresos. En el caso de la pensión nacional (*Kansaneläke*) y pensión de garantía (*Takuueläke*) no se contempla la pensión parcial. También **Francia** prevé que el asegurado que haya alcanzado la edad de 60 años, que haya completado 150 trimestres de seguro y que continúe su actividad a tiempo parcial, podrá percibir el pago de parte de su pensión, igual a la diferencia entre 100 % y la cuota de empleo a tiempo parcial en relación con la duración de la actividad a tiempo completo aplicable a la empresa. Las horas de trabajo deben estar entre el 40 y el 80 % de la jornada a tiempo completo. Por su parte, la forma de combinar en **Alemania** una parte de la pensión de jubilación con el trabajo va más relacionada con los ingresos de este. Las pensiones de vejez pueden ser reclamadas como pensión de jubilación completa (*Vollrente*) o como pensión de jubilación parcial (*Teilrente*) por un tercio, medio o dos tercios de la pensión completa. Para los beneficiarios de una pensión completa, los ingresos de las actividades profesionales antes de alcanzar la edad normal de jubilación no deben superar los 450 euros brutos al mes. En el caso de ingresos adicionales de más de 450 euros la pensión se reduce de acuerdo con el importe de los ingresos adicionales. La pensión cesa en caso de exceder la cantidad máxima de ingresos adicionales. En **Italia** existe la jubilación parcial para empleados del sector privado desde los 63 años y 7 meses o más (hombres) y 62 años y 7 meses o más (mujeres) que optan por reducir su jornada de trabajo entre el 40 y el 60 % condicionada al consentimiento de su empleador. El empleador retribuye a los trabajadores a tiempo parcial pagándoles la cantidad adeudada y satisface las cotizaciones netas. Las cotizaciones estimadas se acreditan por los trabajadores hasta que alcancen la condición de calificación legal de la vejez. En **Eslovenia**, las personas aseguradas que reúnan las condiciones para tener derecho a la pensión anticipada (*predčasna pokojnina*) o a la pensión de vejez (*starostna pokojnina*) pueden percibir una pensión parcial (*delna pokojnina*) si permanecen bajo el seguro obligatorio en la medida correspondiente a la cobertura del seguro con al menos 2 horas al día o 10 horas a la semana. La pensión parcial se calcula sobre la base de una pensión de vejez o de jubilación calculada en la fecha de vencimiento y en un porcentaje proporcional a la reducción del tiempo de trabajo, que se incrementa en un 5 % hasta la edad de 65 años. Por su parte, en **Suecia**, la pensión se puede obtener al 25, 50, 75 o 100 %.

⁵⁸ Mediante la Ley consolidada 1120 (17 de septiembre de 2015), este régimen de pensión parcial deja de existir para los nacidos con posterioridad a 1 de enero de 1959.

⁵⁹ *Arbejksmarkedets tillægspension* (ATP), Consolidated Act 942, de 2 de octubre de 2009.

7. LA «COMPATIBILIDAD» ENTRE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO

Se plantea si sería posible la compatibilización de la pensión de jubilación ordinaria con el trabajo a jornada completa, lo que denomino compatibilidad «pura», como parte de la solución al grave problema de la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones. Antes de contestar sería oportuno conocer cómo está la situación en España y Portugal para luego realizar un muestreo de cómo se regula esta cuestión en los demás Estados miembros de la UE.

7.1. ESPAÑA

La compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo a jornada completa en España es restrictiva, salvo tres excepciones: en la primera se mantiene esa posibilidad existente durante años, que consiste en que aquellos profesionales por cuenta propia que perciben una pensión de jubilación de la Seguridad Social pueden seguir ejerciendo su actividad por cuenta propia, siempre que por tal actividad estuvieran incluidos en la mutualidad del correspondiente colegio profesional al que estuvieran adscritos⁶⁰. En segundo lugar se contempla la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo con un límite de ingresos, en el caso de que se desarrollen actividades por cuenta propia, siempre que los ingresos procedentes de tal actividad no superen el salario mínimo interprofesional⁶¹. Si bien en este caso existe la limitación de la obtención de ingresos máxima (salario mínimo interprofesional). Esta es una posibilidad discutible por razones que no es posible desarrollar, que tiene que ver con las dificultades de fiscalización de los ingresos por la Administración. Una tercera excepción, también en el caso del trabajo por cuenta propia, lo constituye la nueva [Ley 6/2017, de 24 de octubre](#), de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo (LRUTA), que supone un principio de compatibilización pura, en el sentido de que se permite la compatibilización entre la pensión completa al 100 % y el desarrollo de la actividad, si bien con la condición de tener contratado al menos a un trabajador por cuenta ajena ([art. 214.2, párrafo segundo, LGSS](#), incorporado por la disp. final quinta. Uno de la [LRUTA](#)). Aunque se exige la contratación laboral de un trabajador, se trata tan solo de un requisito externo a la compatibilidad, porque la compatibilidad es realmente «pura». Además, en cuanto a la cotización, tan solo deberán cotizar, según el [artículo 309 de la LGSS](#), por incapacidad temporal y, en su caso, por contingencias profesionales y por una cotización especial de solidaridad del 8 % sobre la base por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones. Eso significa que no solo podrán seguir trabajando por cuenta propia con el 100 % de la pensión sino que, además, su cotización se verá ampliamente reducida.

⁶⁰ A este respecto, véase el artículo 16 de la [Orden de 18 de enero de 1967](#).

⁶¹ Sobre esta posibilidad véase el [artículo 213.4 de la LGSS](#).

7.2. PORTUGAL

En Portugal, por el contrario, se prevé la posibilidad de que la pensión de vejez pueda compatibilizarse de forma ilimitada⁶² con el desempeño en el trabajo percibido en el país o en el extranjero, a menos que la pensión de vejez resulte de la conversión de pensión de invalidez absoluta⁶³.

Es más, no solo se permite, sino que se establece que en las situaciones de ejercicio de actividad compatibles con la pensión de vejez (también de invalidez), el importe mensual de la pensión se incrementa de 1/14 del 2 % total de las retribuciones registradas, que surtan efecto el 1 de enero de cada año, con referencia a las retribuciones registradas en el año anterior⁶⁴. Retribuciones, por cierto, también sujetas a cotización.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que en el caso de la pensión anticipada, atribuida en el marco de la flexibilización, la compatibilidad no está permitida en los tres años siguientes a la fecha de acceso a la pensión si los rendimientos resultan del ejercicio de trabajo o actividad, por cualquier título, en la misma empresa o grupo empresarial en la que el beneficiario ejercía actividad⁶⁵. Se trata, ciertamente, de una regulación diferente a la de España y que sigue en este sentido la mayoría de las pautas de los Estados de la UE.

Por tanto, en nuestro país vecino se contempla una compatibilización atenuada de la pensión de jubilación con el trabajo con las restricciones antes apuntadas, cuyo incumplimiento puede suponer la imposición de sanciones significativamente inferiores a las previstas en la [Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#), pues varían entre los 50 y 350 euros⁶⁶, en los siguientes supuestos con relación a la pensión de jubilación a los que se ha hecho referencia antes⁶⁷:

- La compatibilidad de la pensión de vejez *resultante de la conversión de la pensión de invalidez absoluta* con rendimientos de trabajo.
- La compatibilidad de la pensión de *vejez anticipada* con rendimientos de trabajo resultantes del ejercicio de actividad en la misma empresa o grupo empresarial en los tres años siguientes al inicio de la pensión.

⁶² Aunque en portugués, y en general en la terminología de la UE, el término empleado es el de «acumular», puede entenderse en nuestro idioma como «compatibilizar».

⁶³ Artículo 62.2 del Decreto Lei 187/2007, de 10 de maio (Diário da República). También puede compatibilizarse con las pensiones de otros regímenes obligatorios nacionales y extranjeros o de regímenes facultativos.

⁶⁴ Artículo 43 del Decreto Lei 187/2007, de 10 de maio (Diário da República).

⁶⁵ Artículo 62.3 del Decreto Lei 187/2007, de 10 de maio (Diário da República).

⁶⁶ El importe de la multa se eleva al doble cuando del incumplimiento de los deberes resulte el efectivo pago indebido de prestaciones.

⁶⁷ Artículo 92 del Decreto Lei 187/2007, de 10 de maio (Diário da República).

- La omisión o falsas declaraciones sobre el cese o reinicio de la actividad en el caso de beneficiarios de pensión de vejez anticipada.
- Las falsas declaraciones relativas al cese de actividad o de pensión acumulada.
- Las falsas declaraciones sobre el trabajo efectivamente prestado en los últimos 5 años civiles inmediatamente anteriores al año de inicio de la pensión si el beneficiario solicita la pensión a los 65 años por encontrarse impedido legalmente de continuar prestando el trabajo o actividad más allá de esa edad.

Por ello, se puede afirmar que el tema de la compatibilidad en Portugal parece más abierto, sin embargo, existen algunas limitaciones que tienen que ver, sobre todo, con aquellas pensiones de jubilación que deriven de la invalidez o de la jubilación anticipada (lo que tiene su razón de ser, pues si se jubila anticipadamente, qué sentido tiene seguir trabajando) o sobre falsedad en las declaraciones relativas al cese o reinicio en el trabajo.

7.3. COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON LAS RENTAS DE TRABAJO EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA

Sin agotar las posibilidades de compatibilidad pensión de jubilación-trabajo en los Estados miembros de la UE, sí parece oportuno realizar un análisis sobre la forma en que se da, distinguiendo entre aquellos en los que existe una compatibilidad pura, es decir, aquellos que una vez obtenida la pensión de jubilación pueden seguir trabajando sin ninguna cortapisa (9 Estados), sin que se haya encontrado algún Estado miembro que lo tenga absolutamente prohibido. De modo que en todos los Estados existe alguna forma de compatibilidad. En medio, lo más frecuente (18 Estados) es observar franjas grises en las que se admite la compatibilidad que podríamos llamar «relativa» con alguna restricción mayor o menor según el Estado miembro⁶⁸.

7.3.1. Compatibilidad pura o absoluta

Resulta llamativo el número de Estados que permiten la compatibilidad plena de la pensión de jubilación con el trabajo. Así, es ilimitada en **Bulgaria**, también en **Chipre**, si bien los pensionistas que reciben una pensión de jubilación anticipada y siguen trabajando están obligados a seguir cotizando a la Seguridad Social hasta la edad de 65 años. Esta compatibilidad pura se da también en una de las pensiones que se reconocen en **Dinamarca**, concretamente, la pensión complementaria (*arbejdsmarkedets tillægspension*, ATP), que permite la compatibilidad ilimitada. Asimismo, en **Finlandia** la compatibilidad es posible y no se impone ninguna restricción sobre

⁶⁸ Con objeto de evitar reiteraciones innecesarias, se advierte que los datos que figuran a continuación en el presente epígrafe 7.3 y demás subepígrafes pueden consultarse en: <<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp>> (10 de julio de 2017).

los ingresos, incluso después de alcanzar la edad ordinaria de jubilación. También es posible en **Francia** para el asegurado que ha recibido todas sus pensiones obligatorias francesas y extranjeras, sin que las cotizaciones derivadas de su actividad generen nuevos derechos a pensión. En **Irlanda**, se permite la compatibilidad de la pensión estatal (contributiva) con ingresos procedentes del trabajo. Tales ingresos no afectan al pago del importe de la pensión. En **Italia**, se permite la compatibilidad total de la pensión de jubilación con ingresos provenientes de actividades por cuenta ajena o por cuenta propia. También en **Suecia** la compatibilidad total con ingresos es posible.

En los **Países Bajos** el derecho a la pensión de vejez legal (*Algemene Ouderdomswet*) no se ve afectado por los ingresos si una persona continúa, o comienza, un empleo remunerado o un trabajo por cuenta propia después de la edad legal de jubilación, porque no se contempla en este nivel básico la jubilación anticipada.

En el **Reino Unido** es posible la compatibilidad. La pensión del Estado no se ve afectada por los ingresos si la persona continúa, o comienza, el empleo remunerado o el autoempleo después de la edad de pensión del Estado⁶⁹, pues no se contempla la jubilación anticipada, y entonces dejará de aportar las cotizaciones para el seguro nacional.

7.3.2. Compatibilidad relativa

Se trata de Estados que, si bien permiten compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo, establecen algunas limitaciones en mayor y en menor grado. Como, por ejemplo, que las rentas salariales no superen una determinada cuantía, que el trabajador haya obtenido la pensión de jubilación y no continúe trabajando en la misma empresa por la que obtuvo la pensión, el establecimiento de algunas restricciones (absolutas o relativas) de la compatibilidad con el trabajo en el caso de la jubilación anticipada o, en fin, en los supuestos de transferencia de la pensión de invalidez (rebautizada) a pensión de vejez.

A) Límite de ingresos derivados del trabajo

En **Dinamarca**, además de la pensión complementaria (ATP) que permite la compatibilidad absoluta, el importe de base (*grundbeløb*) de la pensión social (*Folkepension*) depende de los ingresos obtenidos de la actividad profesional del pensionista. De manera que se reduce un 30 % de la pensión cuando los ingresos obtenidos exceden de 310.000 DKK (41.680 €) por año. El complemento de pensión (*pensionstillæg*) se reduce en un 30,9 % para las personas solteras, 16 % si el cónyuge/compañero de cohabitación tiene derecho a una pensión o 32 % si el cónyuge/compañero

⁶⁹ Para evitar discriminaciones por razón de edad, en el Reino Unido se prohíbe que los empleadores le pregunten la edad al trabajador. Los empleadores tampoco pueden fijar un límite de edad para un trabajo, a menos que puedan justificarlo (por ejemplo, debido a ciertas habilidades físicas), o es un límite establecido por la ley, por ejemplo, para el servicio de bomberos <<https://www.gov.uk/plan-retirement-income/working-past-state-pension-age>>.

de cohabitación no tiene derecho a una pensión; en el caso de **Grecia**, los pensionistas que realizan un trabajo (como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia) que están cubiertos por el seguro obligatorio de EFKA verán la cuantía de las pensiones brutas principales y complementarias que perciben reducidas en un 60 % durante el periodo de empleo. Recuerda mucho esta medida a nuestra jubilación activa, si bien en España el pago representa la mitad de la pensión, que se eleva, con la **LRUTA**, hasta el 100 % en el caso de los autónomos que ocupan a un trabajador con contrato de trabajo.

B) Compatibilización de la pensión de jubilación con el trabajo desarrollado en la misma empresa desde la que se obtiene la pensión

Otra restricción en la aplicación de la compatibilidad viene dada por el hecho de que el trabajador al percibir la pensión continúe trabajando en la misma empresa desde la que obtuvo la pensión de jubilación, exigiéndose que la compatibilidad se inicie con otros empresarios distintos. Esto sucede, además de en **Portugal**, también en **Estonia**, en las pensiones *soodustingimustel vanaduspension* y en la pensión de *Superannuated (väljateenitud aastate pension)*.

C) Restricciones en la jubilación parcial

La restricción más frecuente, y que tiene todo el sentido, es la prohibición de la compatibilidad de las rentas derivadas del trabajo durante la percepción de la jubilación anticipada, cesando la prohibición una vez el trabajador ha cumplido la edad ordinaria de jubilación. Si bien esa prohibición puede ser a su vez absoluta, en todo caso, o se permite la compatibilidad con algunas restricciones, como se vio en el caso de Portugal cuando quien accede a la pensión de jubilación anticipada la compatibiliza con el trabajo desarrollado en la misma empresa desde la que accedió al derecho de la pensión.

a) Incompatibilidad absoluta de la jubilación anticipada con rentas procedentes del trabajo

En **Estonia** existe incompatibilidad absoluta de la jubilación anticipada con rentas procedentes del trabajo hasta que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación; en **Croacia** se establece la incompatibilidad absoluta entre la pensión de jubilación anticipada y las rentas de trabajo e incluso al haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación, la compatibilidad sin reducción de la pensión de vejez es posible cuando sigue trabajando a tiempo parcial (hasta la mitad de las horas de trabajo a tiempo completo) o en el desarrollo de trabajos ocasionales que no se fundan en un contrato de trabajo; también en **Letonia**, siendo compatibles los ingresos del trabajo con la pensión de vejez ordinaria, sin embargo, con la jubilación anticipada está prohibida la compatibilidad. Lo mismo se puede decir de **Lituania**. En **Rumania**, a los pensionistas con pensión de vejez a la edad de jubilación estándar reducida (*pensie pentru limita de varsta*) se les permite la compatibilidad con ingresos de trabajo, en cambio no se les permite con la pensión de jubilación anticipada (*pensie anticipata*) o pensión parcial de jubilación anticipada (*pensie anticipata par-*

tiala). Sin embargo, resulta curioso que se permita la compatibilidad cuando se trata de un consejero local o del condado. En el caso de compatibilidad con rentas del trabajo por cuenta propia, al pensionista de vejez, con bajos ingresos con la edad ordinaria, se le permite la compatibilidad sin excepciones, en cambio cuando se trata de jubilación anticipada o pensión parcial de jubilación anticipada, no se permite la compatibilidad (sin excepciones). En **Eslovaquia**, la acumulación de la pensión de vejez (*Starobný dôchodok*) con los ingresos es posible sin ninguna reducción de la pensión. Sin embargo, no es posible la compatibilización de la pensión de jubilación anticipada (*Predčasný starobný dôchodok*) con los ingresos.

b) Compatibilidad relativa de la jubilación anticipada con otras rentas procedentes del trabajo

En este supuesto es posible compatibilizar la jubilación anticipada con las rentas procedentes de trabajo con alguna limitación. Es el caso de **Austria**, en el que se suspende la pensión en el caso de que los ingresos sean superiores a 415,72 euros al mes; de **Bélgica**, que establece restricciones en la compatibilidad salvo que el trabajador haya cumplido 65 años de edad o acredite 45 años cotizados; también en la **República Checa**, en la jubilación anticipada solo se permiten ingresos inferiores a 2.500 CZK (92 €) al mes. En **Alemania**, antes de alcanzar la edad normal de jubilación, deben respetarse los límites máximos de ingresos⁷⁰. En **Hungría**, si el beneficiario acredita ingresos anuales de más de 18 veces el salario mínimo durante el percibo de la pensión anticipada (*korhatár előtti ellátás*), esta se suspende hasta que alcance la edad de jubilación ordinaria. En el caso de **Luxemburgo**, la pensión ordinaria de vejez (*pension de vieillesse*) es compatible sin limitación alguna con cualquier renta del trabajo, en cambio, en la pensión de jubilación anticipada la compatibilidad se limita a los ingresos resultantes de actividades ocasionales o insignificantes y a los ingresos procedentes del trabajo. En estos casos se reduce la pensión si la suma de los ingresos del trabajo y la pensión excede la media de los 5 salarios anuales más altos del seguro. Desde luego, dentro de los Estados que contemplan una compatibilidad atenuada, Luxemburgo es el que más se acerca a la compatibilidad total. En **Polonia**, la pensión de vejez (*Emerytura*) no se suspende ni se reduce si el jubilado ha alcanzado la edad legal de jubilación. En cambio, la pensión anticipada (*Wcześniejsza emerytura*) se suspende o se reduce si el pensionista obtiene más del 70 % y el 130 % del salario medio nacional, en cuyo caso el importe básico de la pensión queda reducido en un 24 %, y si obtiene ingresos superiores al 130 % del salario medio nacional, se le suspende la pensión. En **Eslovenia**, salvo el caso de la jubilación parcial (*delna pokojnina*), si un asegurado inicia una relación laboral o realiza una actividad por cuenta propia o cumple los requisitos para tener derecho a cualquier otro seguro, se suspende la pensión. Los beneficiarios de una pensión de vejez, de jubilación anticipada, que reanuden el trabajo o la actividad (al menos 2 horas diarias o 10 horas semanales para los trabajadores y al menos una cuarta parte del seguro a tiempo completo de los trabajadores autónomos, los socios y los agricultores), se les pagará su pensión en una parte proporcional, entre el 12,5 y el 75 %, dependiendo de la cantidad de tiempo trabajado.

⁷⁰ Véase el importe concreto en el anterior análisis de la pensión de jubilación parcial en Alemania.

8. UNA PROPUESTA RAZONABLE: LA COMPATIBILIDAD PURA

Después de este amplio repaso de cuestiones tan vitales como el envejecimiento o la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo en España, Portugal y el resto de Estados de la UE, llega el momento de establecer una serie de conclusiones y propuestas que ayuden a mejorar el problema de la viabilidad y de la suficiencia de las pensiones en el futuro cada vez más cercano.

La primera conclusión es que las sociedades están cambiando aceleradamente y se camina hacia un envejecimiento alarmante de la población que pone en cuestión los actuales sistemas de pensiones.

Una segunda conclusión que se desprende de la primera es que el fenómeno del envejecimiento de la población perjudica igualmente a los sistemas de pensiones de reparto y a los de capitalización, tal como han demostrado los expertos.

Como consecuencia de lo anterior (tercera conclusión), surge la necesidad de adaptar los mecanismos de protección social. Para ello, creo, aun siendo imprescindible que no basta con seguir las recomendaciones que propone la Comisión Europea acerca de la existencia de un equilibrio entre el tiempo de vida laboral y el tiempo de jubilación⁷¹, concretadas en los siguientes puntos: a) vincular la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida; b) restringir el acceso a los planes de jubilación anticipada y a otras vías de salida temprana del mercado laboral; c) favorecer la prolongación de la vida laboral facilitando el acceso al aprendizaje a lo largo de la vida, adaptando los lugares de trabajo a una mano de obra más diversificada, desarrollando oportunidades de empleo para los trabajadores de más edad y fomentando el envejecimiento activo y saludable; d) igualar la edad de jubilación de hombres y mujeres.

Como cuarta conclusión se constata la necesidad de proporcionar los instrumentos que hagan posible ese doble objetivo de la viabilidad y suficiencia de las pensiones. Y lo que propongo tiene que ver con el fomento de políticas de envejecimiento activo a través de incentivos cuyos destinatarios principales deben ser las empresas para que colaboren en este objetivo de contratar y mantener a los trabajadores de mayor edad, así como los trabajadores, con mejoras en el importe de la jubilación, una vez superada la edad ordinaria de jubilación.

Como quinta y significativa conclusión, con el objetivo de asegurar la sostenibilidad y adecuación de las pensiones, y habiendo comprobado que en todos los Estados de la UE se permite la compatibilidad de la pensión de jubilación ordinaria con el trabajo, no se observan objeciones para que se establezca también en España la compatibilidad entre la pensión de jubilación y cualquier actividad laboral o por cuenta propia, una vez ha alcanzado el trabajador la edad ordinaria de jubilación, con independencia del importe de la pensión y de la jornada y retribución del trabajador.

⁷¹ Comisión Europea: *Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*, cit., págs. 10-15.

Las consecuencias que se derivan de esta quinta conclusión son importantes, pues eso significa que, salvo en el caso de la jubilación anticipada, debería ser posible la compatibilidad, a todos los efectos, incluso respecto de las cotizaciones sociales, cuya carga habría que redistribuir, teniendo en cuenta que el pensionista tendría dos fuentes de ingresos y solo cotizaría por una de ellas (la del trabajo).

Además, en el caso de que las pensiones fueran reducidas, el pensionista-trabajador podría compensar esa insuficiencia con los ingresos procedentes del trabajo.

Otra ventaja no menor a tener en cuenta si se impulsa la regulación que propongo será que, sin duda, disminuirá una buena parte de la economía sumergida aflorando ingresos que colaborarán en la carga fiscal y social del Estado, presentando una configuración del mercado de trabajo más cercana a la realidad, pues sabido es que en España existe una importante bolsa de fraude en torno al 20 %. De manera que la medida propugnada reducirá la economía clandestina, precisamente porque la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo ya no será considerada como infracción, salvo que no se le dé de alta al trabajador en la Seguridad Social.

Finalmente, soy firme partidario de continuar con el desarrollo de las nuevas figuras que sin compatibilizar en sentido absoluto, comparten una parte de la pensión con el trabajo a jornada parcial. Me refiero a la jubilación parcial, flexible y a la jubilación activa. Si bien creo que (sin entrar en detalles) es preciso que en su regulación se incorporen elementos de proporcionalidad entre la pensión y el trabajo compartido y además que se desarrolle, lo antes posible, la aplicación de estas figuras para los trabajadores autónomos.