Extraordinaria nº 7, 2024
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

Retos para garantizar el sistema de pensiones en España[1]

Challenges to guaratee the pension system in Spain

Guillermo Rodríguez Iniesta *Catedrático (acreditado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Murcia*
https://orcid.org/0000-0001-5054-8822

Cita Sugerida: RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Retos para garantizar el sistema de pensiones en España». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. Extraordinaria nº 7 (2024): 161-187.

Resumen

Son múltiples los retos a los que nuestro sistema de Seguridad Social se enfrenta y que básicamente se encuentran recogidos en el Pacto de Toledo de 2020 y a los que se ha comenzado hacerles frente dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia De todos ellos aquí se analizarán algunos que se consideran relevantes como: ganarse la confianza de los jóvenes en la Seguridad Social; reafirmar el valor positivo de la generación baby booners y no su visión negativa; transparencia del marco normativo de la Seguridad Social; racionalizar el régimen de compatibilidades de las pensiones con el trabajo; eliminación de incongruencias y privilegios en el sistema de Seguridad Social; y mostrar la realidad de la Previsión Social Privada.

Palabras clave

jóvenes; transparencia; compatibilidades; privilegios; desigualdades; previsión social privada

Abstract

There are multiple challenges that our Social Security system faces and wich are basically included in the Toledo Pact of 2020 and wihch we have beun to address within the Recovery, Transformation and Resilience plan Of all of them, some that are considered relevant will be analyzed here, suchas: gain the turs of compatibility of pensions with work: elimination of incosistencies and rvileges in the Social Segurity system: and show the reality of Prive Social Segurity

Keywords

young people; transparency; priveleges; inequalities; private social security

1. INTRODUCCIÓN

En marzo de 2023 el Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones presentaba ante la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo[2] un informe denominado "Reforma de pensiones", en los siguientes términos:

Se ha llevado a cabo un proceso de culminación de la modernización del sistema de pensiones, siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo que se sintetizan en tres principios fundamentales:

1) Garantías de suficiencia de las pensiones

[1] El presente trabajo se enmarca dentro del proyecto de investigación del Programa Estatal de I+D+i con referencia PID 2022 - 140298NB-100 "La sostenibilidad del sistema de pensiones en un contexto de reformas e inestabilidad económica".

[2] Véase una presentación del mismo en https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2023/150323-pacto-toledo-presentacion.pdf. [consultado en 8 julio de 2024].

Buscando garantizar un adecuado nivel de protección para los pensionistas. La suficiencia actuará como garantía de la dignidad de las personas[3] asegurando un nivel mínimo de protección tal y como se establece en el Protocolo Adicional de la Carta Social Europea.

Y así se presenta como ejemplo, de ello:

— La Ley 21/2021, de 28 de diciembre: sobre revalorización de pensiones y equiparación de situaciones de parejas de hecho a efectos de la pensión y prestación de viudedad.

— RD-ley 3/2021, de 2 febrero: que establece un nuevo marco de revalorización de pensiones mínimas contributivas y no contributivas y complemento de brecha de género. Llevándose a cabo la derogación del Factor de Sostenibilidad y nueva forma de cálculo de la revalorización de las pensiones en relación con la inflación.

2. Equidad y solidaridad del sistema de pensiones

Entendiendo por equidad la ausencia de un tratamiento diferencial para todos aquellos que realizan idéntica aportación que está en estrecha relación con el principio de contributividad, es decir con una relación equilibrada entre la prestación reconocida y el esfuerzo de cotización ya realizado y para ello las reformas llevada a cabo han consistido en: a) Cotización por ingresos reales para los trabajadores autónomos: b) Reforma de la base reguladora con un nuevo sistema que permitirá elegir el período de cómputo (exclusión de los peores meses cotizados de la carrera laboral, lo que favorece a las carreras de seguro irregulares) y mejora del tratamiento de las lagunas de cotización para evitar un impacto desfavorable con una nueva fórmula a partir del mes 48; c) Establecimiento de una cuota de solidaridad, para los ingresos superiores a la base máxima de cotización (es decir sobre los salarios más altos); d) Equilibrio intergeneracional, mediante la introducción del Mecanismo de Equidad Intergeneracional de forma gradual (hasta 2029) en sustitución del Factor de Sostenibilidad (que venía a suponer un recorte en la pensión inicial) y que prevé un beneficio acumulado para los jóvenes de 25 años.

3) Incremento de la sostenibilidad del sistema.

El objetivo declarado de las reformas es asegurar la sostenibilidad a medio plazo del sistema de pensiones, conforme a las Recomendaciones del Pacto de Toledo: *"La adecuación y la sostenibilidad son las dos mitades de la ecuación de la política de pensiones: Para proporcionar a los pensionistas actuales y futuros un nivel de vida digno, los sistemas de pensiones deben establecerse de manera financieramente viable".* En consecuencia, las reformas buscarán: la separación de fuentes, acercamiento de la edad efectiva a la edad legal de jubilación y el incremento de las bases máximas de cotización y de la pensión máxima.

Este proceso de modernización del sistema se ha venido desarrollando en varias fases:

[3] Véase art. 10.1 de la Constitución Española, que señala lo siguiente "La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social"

Año	Materia
2021	Complemento brecha género[4]
	Medidas para garantizar el poder adquisitivo de las pensiones y refuerzo de la sostenibilidad del sistema[5]
2022	Impulso de los planes de pensiones[6]
	Modernización y mejora del RETA[7]

[4] Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. Recuerda que el complemento por maternidad incorporado al sistema de Seguridad Social en 2016ue considerado discriminatorio para los hombres por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 12 de diciembre de 2019. El nuevo complemento parte del análisis de las trayectorias de cotización para determinar cuál de los dos progenitores se vio más perjudicado en su carrera contributiva por el nacimiento de cada uno de los hijos, previéndose que, en caso de no existir un progenitor particularmente perjudicado, se reconozca el complemento a la madre. Además, el nuevo complemento se reconoce desde el primer hijo, y su deja de ser un porcentaje sobre la pensión y pasa a ser una cantidad fija por hijo.

[5] Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. En síntesis, el contenido de la reforma afecta:
A) Separación de fuentes de financiación de la Seguridad Social (reforma C30.R1): se modifica la financiación del sistema de pensiones en consonancia con las recomendaciones del Pacto de Toledo para que las prestaciones contributivas se financien mediante cotizaciones sociales y las prestaciones no contributivas se sufraguen con cargo al presupuesto del Estado. Aquellas partidas del gasto que se venían financiando con cotizaciones sociales, dejaran de serlo y se considerarán prestaciones no contributivas y con cargo a los PGE, las siguientes: una parte de las políticas de empleo no contributivas; las reducciones en la cotización a la Seguridad Social para fomento del empleo; la prestación por nacimiento y cuidado de hijos; gastos relacionados con jubilaciones anticipadas; el complemento de pensiones por maternidad; pensiones en favor de familiares; medidas de apoyo («subvenciones implícitas») a regímenes especiales; el coste de complementar las lagunas de cotización para el cálculo de la pensión de jubilación. Reforma que se inicia en 2021 y se aplicará progresivamente.
B) Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones (reforma C30.R2-A): se sustituye el Índice de Revalorización de Pensiones (IRP) por una nueva fórmula de revalorización en función de la inflación del ejercicio anterior, con el objetivo de garantizar el poder adquisitivo de las pensiones. se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del IPC de los doce meses previos a diciembre del año anterior. Caso de que el valor medio fuera negativo, el importe de las pensiones no variará al comienzo del año.
C) Ajuste de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación (reforma C30.R2-B): a través de fórmulas voluntarias y más equitativas se favorece el progresivo alineamiento de la edad efectiva y de la edad ordinaria de jubilación, como vía para reforzar la sostenibilidad del sistema en el medio y largo plazo. Se lleva a cabo un rediseño de los coeficientes reductores para corregir distorsiones en la jubilación anticipada; nuevo marco de incentivos a la demora de la jubilación y remoción de obstáculos en su acceso.

[6] Reforma 5 del componente 30 PRTR. Las medidas específicas fueron:
-Creación de un fondo de pensiones de empleo de promoción pública, gestionado por el sector privado, al que pueden adscribirse planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación.
-Amplía la población cubierta por planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para jubilación con financiación mixta de empresa y trabajadores a través de la negociación colectiva de dimensión preferentemente sectorial, para lo cual se establecen mecanismos e incentivos con el fin de alcanzar la universalidad de estos planes de pensiones de empleo para todos los trabajadores.
-Simplificación de los trámites en la adscripción y gestión de los planes de pensiones haciendo uso de los avances en digitalización para que las operaciones de alta de la empresa y del partícipe, aportación, información de rentabilidad y movimientos, petición de prestaciones y cobro sean on-line, sin dejar fuera a ningún usuario por la brecha digital.
-Diseño de mecanismos que favorezcan la movilidad de los trabajadores entre las diferentes empresas y sectores.
-Diseño de un nuevo incentivo fiscal dirigido a impulsar este tipo de instrumentos colectivos, que beneficia especialmente el ahorro de las rentas medias y bajas e incorpora a los jóvenes de manera más eficaz.
-Limitación de los costes de gestión de los planes de empleo.

[7] Reforma 3 del componente 30. Real Decreto -ley 13/2022, de 26 julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos El nuevo sistema de cotización de los trabajadores autónomos, basado en los rendimientos por la actividad económica desempeñada, tiene como objetivo fundamental el de corregir la distorsión generada por la posibilidad de elección de la base de cotización vigente, en vigor antes de esta reforma. Ahora las cotizaciones de los autónomos dependerán de la evolución de sus ingresos, adaptándose

Año	Materia
2023	Culminación de la modernización del sistema público de pensiones[8]

Por otro lado, debe de recordarse que el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo (Pacto de Toledo de 2020), recoge las siguientes recomendaciones -resumen-[9]:

de manera flexible al ciclo económico, su trayectoria vital, y la evolución de su actividad. Los rendimientos netos se calculan deduciendo de los ingresos todos los gastos producidos en el ejercicio de la actividad y necesarios para la obtención de ingresos del autónomo. Sobre esa cantidad, se aplica adicionalmente una deducción por gastos genéricos del 7% (del 3% para los autónomos societarios) Se fija un primer periodo transitorio, la reforma establece, para los primeros tres años de su despliegue, un sistema progresivo de quince tramos que determina las bases de cotización y las cuotas en función de los rendimientos netos del autónomo, como transición al modelo definitivo de cotizaciones por ingresos reales que se producirá como muy tarde en nueve años.

Un análisis sobre la reforma en la cotización de estos trabajadores puede verse en Rodriguez Iniesta, G. y Trillo García, A.R.: La cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (Régimen jurídico tras las reformas de 2022-2024), Laborum Ediciones, Murcia, 2024.

8 Reformas 2 C y D y 6 del componente 30. Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de Derechos de los Pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del Sistema Público de Pensiones.

Las medidas específicas fueron:

-Adecuación a las nuevas carreras profesionales del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de jubilación. La finalidad declarada es que la a pensión de jubilación refleje adecuadamente la vida laboral del trabajador y tenga en cuenta que las interrupciones y las lagunas en la cotización son cada vez más frecuentes. Para ello se establece un régimen dual del periodo de cómputo para los próximos 20 años, por el que se aplicará a los trabajadores que se jubilen la más beneficiosa de estas posibilidades: los 29 últimos años de carrera, descartando los 24 meses (2 años) peores; y el periodo de cómputo actual (25 últimos años). Y en segundo lugar se mejora la cobertura de lagunas, de forma que se cubrirán hasta cinco años de vacío de cotización con el 100% de la base mínima, frente a los cuatro actuales. El sexto y el séptimo año sin cotizar se cubrirá con un 80% de la base mínima, frente al 50% actual

-Sustitución del factor de sostenibilidad por un mecanismo de equidad Intergeneracional. El Mecanismo de Equidad Intergeneracional se configura a partir de dos elementos: a) Una cotización finalista aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, que no será computable a efectos de prestaciones; y b) Los ingresos obtenidos mediante esta cotización finalista se ingresarán en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

-Adecuación de la base máxima de cotización del sistema. La base máxima de cotización se actualizará anualmente en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior, y adicionalmente, desde 2024 hasta el año 2050, en 1,2 puntos porcentuales cada año. Este incremento de la base máxima de cotización incrementará los ingresos por cotizaciones. A su vez, la cuantía máxima de la pensión inicial contributiva desde 2025 fijada en los Presupuestos Generales del Estado también se actualizará anualmente de acuerdo con la inflación, e incorporará un incremento adicional de 0,115 porcentuales acumulativos cada año hasta 2050, compensando así la mayor carga que supondrá para algunos trabajadores el incremento de la cotización. Adicionalmente, se crea una cuota de solidaridad para los salarios más altos que queden por encima de la base máxima. Esta medida tendrá también un componente distributivo, se desplegará gradualmente, partiendo de cuotas del 1,17% en 2025 en su tramo más bajo, hasta alcanzar el 7% para el tramo más alto en 2045. Esta cotización tendrá en cuenta la remuneración total que se perciba, y variará en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del correspondiente año. A este efecto se establecen tres tramos de rendimientos, a los que corresponde un tipo de cotización progresivo.

Otras medidas que el RD-ley 2/2023 incorpora son las dirigidas a la mejora de las pensiones de las mujeres y de aquellas más bajas como: a) Mejora del complemento de brecha de género: que aumentará en 2024 y 2025 un 10% adicional al IPC; b) Incremento de las pensiones mínimas y no contributivas; c) Ampliación del periodo cotizado en excedencias y reducción de jornada por cuidado de familiares; d) Reducción de jornada por cuidado de hijos; y e) Excedencia por cuidado de hijos

9 Un análisis de las mismas puede verse en Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: El Pacto de Toledo 25 años después (A propósito del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo de 2020), Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum,25,13-32, accesible en https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/430.

Número	Rúbrica	Objetivos. Líneas de actuación
0	Defensa del mantenimiento y mejora del sistema público de pensiones	-Rechazo a la sustitución del sistema de reparto por otro de capitalización. -La financiación del sistema debe adecuarse a la naturaleza de la protección de modo que las prestaciones no contributivas deberá de hacerse vía aportaciones del Estado
1	Consolidación de la separación de fuentes y restablecimiento del equilibrio financiero	-Las cotizaciones sociales deben ser destinadas exclusivamente a financiar prestaciones contributivas. -La financiación de las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social ha de efectuarse exclusivamente a través de aportaciones del Estado
2	Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones	-Mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas mediante la revalorización anual de sus pensiones en base al IPC real, así como su garantía por Ley y su preservación mediante la adopción de medidas para asegurar el futuro equilibrio social y financiero del sistema.
3	Fondo de reserva	-Debe retomarse la regla según la cual los excedentes de las cotizaciones, sin límite alguno, han de incorporarse al Fondo de Reserva, así como que la disposición de sus activos debe ajustarse estrictamente al pago de prestaciones de naturaleza contributiva. -El Fondo de Reserva puede ser una importante ayuda para resolver desequilibrios coyunturales entre los ingresos y los gastos de la Seguridad Social, pero no es el mecanismo adecuado para resolver desequilibrios financieros de naturaleza estructural.
4	Integración y convergencia de regímenes.	Continuar avanzando hacia la plena equiparación de los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos con los del Régimen General. Deben promoverse, en el marco del diálogo social, las medidas necesarias para aproximar las bases de cotización de los autónomos a sus ingresos reales
5	Adecuación de las bases y periodos de cotización	-Evaluación de la ampliación de la progresiva del período de cálculo de la base reguladora de las pensiones. -Evaluación de la ampliación del periodo cotizado exigible, por Ley, para alcanzar una pensión del cien por cien de la base reguladora. -Resulta adecuado el mantenimiento y mejora de las pensiones mínimas, con una estructura y cuantías que no desincentiven la cotización.
6	Incentivos al empleo	Solamente debe priorizarse con este tratamiento preferente a los colectivos de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social y a las víctimas de violencia de género; asimismo, deben adoptarse medidas de fomento de la contratación de los parados de larga duración, y de los jóvenes, así como incentivarse el mantenimiento del empleo de las personas contratadas que tengan 55 o más años.

Número	Rúbrica	Objetivos. Líneas de actuación
7	Modernización e información al ciudadano	Dar cumplimiento a las obligaciones de información de modo que cada ciudadano pueda disponer de información periódica individualizada sobre sus futuros derechos de pensión
8	Gestión del sistema.	Potenciar la mejora de la gestión, a través de la creación de una agencia de la Seguridad Social que permita la gestión integrada de las funciones de afiliación, recaudatorias y de gestión de prestaciones, con arreglo al marco competencial establecido en la Constitución y los diferentes Estatutos de Autonomía. -Abordar de manera inmediata un plan integral de recuperación y renovación de la plantilla de personal al servicio de la Seguridad Social.
9	Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.	Completar el proceso de modernización y transparencia en el funcionamiento de las Mutuas, así como dotarlas de un cierto margen de flexibilidad en el uso de sus recursos, compatible con un estricto control por la Seguridad Social.
10	Lucha contra el fraude	Debe favorecerse que todas las Administraciones implicadas puedan cruzar la información existente en sus bases de datos. — Deben reforzarse los medios de la Inspección de Trabajo y el régimen sancionador a las empresas que no cumplan con sus obligaciones frente a la Seguridad Social.
11	Contributividad.	Preservar y reforzar el principio de contributividad sin menoscabo de la solidaridad del sistema
12	Edad de jubilación	Fomentar la permanencia de los trabajadores en activo. — Atender a las situaciones de vulnerabilidad que la prolongación de la vida laboral pueda generar en determinados colectivos
13	Prestaciones de viudedad y orfandad.	Llevar a cabo de manera gradual la reformulación integral de las prestaciones por muerte y supervivencia —en especial la de viudedad— manteniendo su carácter contributivo
14	Suprimida	
15	Solidaridad y garantía de suficiencia.	Fijar una referencia adecuada, que podría ser la tasa de sustitución (porcentaje de la pensión media sobre el salario medio de los trabajadores ocupados) — Establecer un ámbito territorial de medición comparada, en concreto el de los países más avanzados de la Unión Europea.
16	Sistemas complementarios	-Impulsar los planes de pensiones de empleo, sustentados en el marco de la negociación colectiva. En cuanto al tercer pilar, su gestión debe ser más transparente
17	Mujeres y Seguridad Social.	Adoptar medidas de carácter estructural para conseguir la equiparación de la cobertura por pensiones entre mujeres y hombres, y potenciar la corresponsabilidad entre géneros.
17 bis	Juventud y Seguridad Social	-Objetivo básico es que los jóvenes recuperen la confianza en el sistema.

Número	Rúbrica	Objetivos. Líneas de actuación
18	Personas con discapacidad.	Deben intensificarse las medidas dirigidas a su activación, favoreciendo su acceso al empleo. En particular, se propone la compatibilidad de la percepción de las pensiones por incapacidad permanente con la realización de un trabajo
19	Trabajadores migrantes	Deberán de apoyarse los puentes de inmigración legal para satisfacer la demanda del mercado laboral español. A tal fin, la Seguridad Social debe adecuar los procesos con medidas que faciliten la gestión de los trámites de contratación, afiliación e integración en el sistema.
19 bis	Seguridad Social y economía digitalizada.	Actuar frente a realidades relacionadas con las características de las actividades que se desarrollan a través de plataformas digitales, como son la economía informal, los falsos autónomos y la infracotización.
20	Control parlamentario, seguimiento, evaluación y reforma del Pacto de Toledo	Comparecer anualmente ante la Comisión para informar de la situación puntual de la Seguridad Social en relación con el cumplimiento de las recomendaciones efectuadas. Transcurridos cinco años, el Congreso de los Diputados habrá de proceder a una revisión general de las recomendaciones, así como evaluar a su grado de cumplimiento.

Como se puede apreciar los retos son múltiples, variados y de gran calado.

El análisis que se va a llevar aquí se va a limitar a unos concretos retos o desafíos que se consideran relevantes (algunos de ellos ya previstos total o parcialmente en las recomendaciones del Pacto de Toledo): 1) Que los jóvenes confíen en la Seguridad Social; 2) Reafirmar el valor positivo de la generación *baby booners* y no su visión negativa, a los que de alguna forma se pretende considerarles que ellos son los responsables de la situación actual y futuro próximo de la Seguridad Social; 3) Transparencia del marco normativo de la Seguridad Social, singularmente en la pensión "reina", la jubilación; 4) La racionalización de las compatibilidades de las pensiones con el trabajo; 5) La eliminación de anacronías, incongruencias y privilegios en el sistema de Seguridad Social; y 6) Mostrar la realidad de la Previsión Social Privada.

2. GANARSE LA CONFIANZA DE LOS JÓVENES EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Lo primero que podría plantearse es si dan las condiciones para que los jóvenes confíen en el presente y futuro de la Seguridad Social ante las continuas e insidiosas informaciones que aparecen en los medios de comunicación, por ejemplo: "*Generación cautiva. La Seguridad Social de los jóvenes: pensiones más bajas y con planes complementarios. Los datos, los expertos y la experiencia muestran que la prestación inicial será más reducida en el futuro. Las nuevas generaciones ni siquiera confían en cobrar jubilación los políticos no les dan certidumbre muchas de ellas provocadas por las propias declaraciones de altos responsables políticos*[10]; o de los propios responsables políticos, por ejemplo: "*El mensaje a los jóvenes del responsable de la Seguridad Social: No pueden pretender jubilarse como su abuelo. El secretario de Estado de Seguridad Social en funciones, Octavio Granado, ha manifestado este martes que es necesario aumentar la edad de jubilación en algunos sectores por la tardía incorporación al trabajo de los jóvenes ...*"[11]. Y mucho más cercano en el tiempo,

[10] Noticia publicada en el diario El Mundo, en 1 de agosto de 2021, accesible en https://www.elmundo.es/economia/2021/08/01/61018c07fc6c8347048b465a.html.

[11] Noticia publicada en el diario El Independiente en 14 julio de 2019 https://www.elindependiente.com/economia/2019/07/16/mensaje-jovenes-responsable-seguridad-social-no-pueden-pretender-jubilarse-abuelo/.

declaraciones del Ministro de Inclusión y Seguridad Social: *"Escrivá confía en el retraso de la edad real de jubilación y la inmigración para apuntalar la Seguridad Social*" [12], intenciones que más tarde serían confirmadas en entrevista televisiva, proponiendo premiar a quienes amplíen la edad de jubilación que sería contestada por la Ministra de Trabajo: *"Nuevo encontronazo entre Díaz y Escrivá: Trabajo rechaza retrasar la edad de jubilación porque entorpece el acceso de los jóvenes al mercado laboral"*[13]. Declaración del Ministro de Inclusión y Seguridad Social que luego sería matizada "*el ministro Escrivá matiza sus palabras sobre trabajar hasta los 75 años y asegura que no se retrasará la edad de jubilación"*[14].

Resulta difícil, ante informaciones y declaraciones como estás, que los jóvenes puedan confiar su futura previsión social en la Seguridad Social. Es quizás por ello por lo que, en el seno del Pacto de Toledo en 2020, se tome conciencia de este problema e incorporé por primera vez una recomendación, la 17 bis (adviértase que originariamente no se había tomado en consideración), sobre "Juventud y Seguridad Social", en el sentido siguiente:

> *"Los jóvenes se ven especialmente perjudicados por la precariedad y el subempleo, lo que dificulta generar amplias carreras continuas de cotizaciones. Estas circunstancias determinan el descrédito de nuestro sistema de Seguridad Social entre la juventud. Un objetivo básico es que los jóvenes recuperen la confianza en el sistema".*

Los datos de ocupación por tramos de edad, ponen de relieve, entre otras cosas: a) Dificultad creciente de los jóvenes para ocupar y conservar un puesto de trabajo; b) Puestos de trabajo precarios; c) Y un fracaso escolar, con abandono del sistema educativo, debido -entre otras circunstancia- al alargamiento excesivo de los períodos formativos, lo que conlleva a un retraso en el acceso al trabajo y consecuentemente menores años de cotización.

El Plan Anual para el fomento del empleo digno 2024[15] hace una mención especial a los jóvenes entre 16 y 29 años que no se encuentran en una situación de empleo, educación y o formación. Tras un máximo de 1.097.000 personas en 2020, año de la pandemia, su número se redujo significativamente situándose en el cuarto trimestre de 2023 en 922.900 personas, cifra ligeramente inferior al año precedente.

Debiendo también recordarse varias de las características del Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027[16], entre otras: a) Luchar de manera efectiva contra la precariedad laboral. Las políticas activas de empleo juvenil deben estar alineadas con el objetivo prioritario de la lucha contra la precariedad y temporalidad laboral; b) Evitar a toda costa el uso abusivo y fraudulento de becas y prácticas no laborales; c) Incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, particularmente en materia de lucha contra la segregación laboral, que debe formar parte de la actuación de los Servicios Públicos de Empleo a todos los niveles, tanto en el ámbito de la intermediación, como en el de la formación o el diseño y aplicación de los programas; d) Integrar el principio antidiscriminatorio en todas las acciones, no solo por razón de género, sino también por edad, ideología o convicciones,

También puede verse en el diario Público, misma fecha, accesible en https://www.publico.es/economia/futuro-pensiones-octavio-granado-alguien-comienza-28-29-anos-no-pretender-jubilarse-abuelo.html.

12 Declaraciones en el Congreso de los Diputados, publicada en diario La Vanguardia en 27 de febrero de 2020, accesible en https://www.lavanguardia.com/economia/20200227/473808365635/escriva-pensiones-edad-jubilacion-baby-boom-inmigrantes-seguridad-social.html.

13 Noticia publicada en el diario El Economista en 14 septiembre de 2020

14 Noticia publicada en el diario Público el 27 septiembre de 2021, accesible en https://www.publico.es/economia/ministro-escriva-matiza-palabras-hasta-75-anos-y-asegura-no-retrasara-edad-jubilacion.html

15 Publicado por Resolución de 15 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de Trabajo (BOE 18 julio).

16 Publicado por Resolución de 24 junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (BOE 25 de junio 2021).

discapacidad, orientación sexual, identidad de género y características sexuales; e) Otorgar prioridad o tratamientos específicos a los colectivos más vulnerables o con especiales dificultades en el mundo laboral; f) Situar a las personas jóvenes como protagonistas de su trayectoria hacia el empleo digno por medio de itinerarios personalizados integrados en un sistema de orientación para el empleo cualificado y estable, configurando itinerarios individualizados que se prolongarán tanto en las etapas de empleo como de eventual desempleo; g) Crear oportunidades de acceso a nuevos empleos en nuevos sectores, tomando como referencia la transformación hacia un contexto verde, sostenible, colaborativo y digital, impulsando el acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes en sectores emergentes como la economía digital, economía verde, o del cuidado; h) Incrementar la cualificación de las personas jóvenes dotándolas de las competencias profesionales requeridas por el mercado de trabajo, incrementando sustancialmente el número de personas jóvenes con las competencias necesarias, técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento; i) Reforzar la dimensión local de las políticas activas de empleo dirigidas a las personas jóvenes.

De aquí que se considere que la clave está en conseguir un mayor protagonismo de la juventud en el fortalecimiento del sistema de pensiones y del principio de solidaridad intergeneracional reforzando la confianza de ellos en el Estado de Bienestar Social[17]. Para ello, se habrá de tener en cuenta que:

-Un sistema de bienestar descansa principalmente en la solidaridad generacional (básico en un sistema público de pensiones en la modalidad de reparto).

-Su aceptación supone un contrato intergeneracional implícito, en el que la población trabajadora financia con sus aportaciones el coste de las prestaciones actuales, en el entendimiento de que la próxima generación de trabajadores harán frente al coste de sus pensiones.

Y para luchar contra ello, se considera necesario:

— Impulsar políticas que faciliten la transición del sistema educativo al mercado de trabajo.

— Tener en cuenta las altas tasas de temporalidad, parcialidad, elevados índices de rotación, contratos de escasa duración, subempleo, etcétera, que impiden acumular carreras de cotización mínimas y en consecuencia perjudicando el acceso a la protección y un desapego a la confianza en el sistema de Seguridad Social.

— Y además es preciso tomar en consideración de un sector de jóvenes "muy castigados", aquellos que se encuentran realizando prácticas formativas remuneradas o no y cuya figura merece una especial atención[18].

La única acción específica (desde 2020) dirigida a ganar la confianza de los jóvenes en la Seguridad Social es la relativa a la inclusión de los alumnos que realicen prácticas formativas (remuneradas o no) en el sistema como sujetos asimilados, en el Régimen General (o en el Régimen Especial de los Trabajadores de Mar). Fines declarados de esta inclusión es que con tal medida podrán comenzar una carrera de cotización que les permitirá generar derechos a futuro, puesto que supondrá el reconocimiento de este tiempo como cotizado a efectos de la futura pensión, al tiempo que estarán más protegidos durante el desarrollo de sus prácticas.

[17] Véase el Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo de 2020, págs. 59 y ss. Se puede consultar dicho informe en BOCG núm. 187 de 27 de noviembre de 2020.

[18] Véase VV.AA.: Trabajo y Seguridad Social de la juventud, I Jornadas ITSS/AESSS, obra colectiva dirigida por Illueca Ballester, H., Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G., Ediciones Laborum, Murcia, 2022.

Se mejora y amplían los derechos de los alumnos, incluyéndolos en el sistema de Seguridad Social. Hasta ahora su cobertura venía recogida en la acción protectora que dispensaba el Seguro Escolar y también en los seguros de accidentes que habitualmente los centros docentes concertaban para ellos durante las prácticas académicas.

En definitiva, esta medida supondrá que el alumno durante sus estudios comience ya su carrera de cotización y que además una cobertura -limitada- por la acción protectora de la Seguridad Social mientras realizan las prácticas. Se favorece así conexión con la Seguridad Social de los más jóvenes.

La medida se llevó a cabo por el RD-ley 2/2023, de 16 de marzo que añadió una nueva Disposición Adicional 52 al texto refundido de la LGSS, con vigencia -en principio- desde 1 de octubre de 2023.

Las controversias de tal medida llevaron a que antes de su entrada en vigor fuera modificada en dos ocasiones y se retrasara su entrada en vigor hasta 1 de enero de 2024, por los RR.DD-leyes 5/2023, de 28 de julio y 8/2023,de 27 de diciembre[19], a lo que se sumaron múltiples criterios interpretativos

[19] Véase por ejemplo el comunicado de CRUE de 5 de febrero de 2024 (accesible en https://crue.org/2024/comunicado-situación-practicas-académicas-externas),
"Desde la publicación de la Disposición adicional 52º del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, titulada «Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación», y pese a que debían haber sido las administraciones y empresas en las que se realizan estas prácticas las que asumieran estas tareas, las universidades españolas hemos realizado un ingente esfuerzo para su aplicación buscando siempre el interés de nuestro estudiantado.
Ante su efectiva entrada en vigor el pasado 1 de enero de 2024, la Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas quiere hacer constar su extrema preocupación ante las siguientes circunstancias:
-A fecha de hoy, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) sigue sin enviar a las Universidades instrucciones claras, precisas y estables sobre cómo implementar las altas y bajas en la Seguridad Social de los estudiantes en prácticas, sea cual sea su casuística y situación personal.
-Muchas de las consultas de dudas realizadas a la TGSS sobre los casos problemáticos que se preveían y aquellos otros que han ido surgiendo durante este primer mes de aplicación siguen sin tener contestación por escrito.
-En lugar de disponer de estas instrucciones con certidumbre, se nos trasladan instrucciones contradictorias, como las recibidas en relación con los estudiantes en movilidad internacional o como la recibida el día 1 de febrero (4ª ampliación del criterio 11/2023) por la que se modifican aspectos sustanciales de las instrucciones recibidas con anterioridad en lo que se refiere a las prácticas extracurriculares
-Esta pauta de desinformación, improvisación y modificación sorpresiva de sus indicaciones por parte de la TGSS está haciendo prácticamente imposible que las universidades podamos articular de manera correcta nuestros procedimientos; tanto es así que nos están llegando numerosísimas consultas de estudiantes para cuya resolución las universidades no disponemos de una información correcta
-A partir de este momento, para la resolución de estas consultas que exceden de nuestro conocimiento y ámbito de funcionamiento, las universidades recomendaremos a nuestro estudiantado, a las empresas y a las entidades interesadas que se dirijan directamente a la TGSS para formularlas.
-Por más que las universidades hayamos asumido en esta cuestión una responsabilidad que inicialmente la norma no nos atribuía, la situación es de tanta incertidumbre y gravedad que tememos que el sistema de prácticas formativas, esencial para la formación y la empleabilidad de nuestro estudiantado, pueda colapsar infligiendo graves perjuicios al mismo. De hecho, ante el desconcierto que se está produciendo son muchas las empresas que están retirando su oferta de prácticas formativas, incluso cuando la Universidad asume su gestión económica y administrativa.
-Ante estos hechos, las universidades no podemos responsabilizarnos de los errores o fallos que se cometan o de las consecuencias que esta situación pueda acarrear
-Por todo ello, consideramos que en este estado de cosas es imposible realizar una correcta aplicación de la mencionada Disposición Adicional, y ante el riesgo de paralización de los programas de prácticas formativas en las universidades españolas, requerimos que se exijan las responsabilidades que correspondan a los organismos implicados y se adopten de forma urgente cuantas medidas sean necesarias por parte de los Ministerios concernidos para garantizar el adecuado cumplimiento de esta norma, velando siempre por el legítimo interés y los derechos del estudiantado universitario."

que en algunos casos modificaban criterios anteriores, de la Administración sobre el contenido y alcance de dicha Disposición Adicional[20].

Las dudas y controversias han alcanzado a todos los aspectos del marco jurídico de la inclusión en el sistema de seguridad social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en los planes de formación, prácticas incluidas y excluidas; sujetos excluidos e incluidos; lugar de celebración de las prácticas; compatibilidades e incompatibilidades de las prestaciones; etcétera. Es más, no solo han alcanzado a los centros educativos que han visto en su mayoría como han tenido que hacer frente a toda la gestión administrativa y responsabilidades económicas de esta medida (básicamente de las prácticas curriculares), sino también a los propios alumnos a los que se dice que se quiere proteger y que han planteado numerosas dudas, fundamentalmente en relación a las compatibilidades de su situación personal/laboral con una nueva alta y cotización en el sistema de Seguridad Social.

Por otro lado, se suele advertir desde la administración el reducidísimo coste que la incorporación de los alumnos de prácticas curriculares no remuneradas supone. Lo cual es cierto, si hablamos de forma individual (un alumno para una empresa). Pero, la realidad es otra, los centros educativos ante esta nueva situación, han tenido en la práctica que asumir el coste de los miles de alumnos que tienen que llevar a cabo tales prácticas para cubrir las exigencias curriculares.

Y un aspecto del que nada se habla y es que el reducido coste de las prácticas se debe a una reducción del 95% de la cotización que correspondería para 2024 y que como toda reducción es con cargo a la propia Seguridad Social y además temporal.

Otra discrepancia ha sido la gestión de desarrollo reglamentario llevado a cabo por la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, de una de las previsiones de la Disposición adicional 52ª LGSS, concretamente su apartado 8, que establece que las personas a las que se refiere que, con anterioridad a su fecha de entrada en vigor, se hubieran encontrado en la situación en ella indicada podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas que hubieran realizado antes de esa fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de cinco años. La crítica viene por el importante coste que para el suscriptor supone, pues la cuota mensual ascendería a 288,29 euros y que ha llevado al Gobierno unos meses después a dar marcha atrás y aprobar la Orden ISM/812/2024, de 26 julio, que modifica la anterior[21].

[20] En este sentido: Criterio Interpretativo 11/2023, de 5 de julio, que sería objeto de varias ampliaciones: 1ª ampliación en 7 de noviembre 2024; 2ª ampliación en 15 de diciembre 2023; 3ª ampliación en 29 de diciembre de 2023; y finalmente el criterio interpretativo 3/2024, de la Dirección General de Ordenación por el que se refunden su criterio 11/2023, de 5 de julio y sus sucesivas ampliaciones.

[21] La exposición de motivos de la Orden ISM/812/2024, es suficientemente ilustrativa de las críticas a la anterior orden: "La aprobación de la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, ha suscitado, por parte de los agentes sociales y de diferentes entidades representativas del colectivo afectado peticiones de revisión de determinados aspectos del régimen jurídico establecido para la suscripción del convenio especial a que esta se refiere que se consideran excesivamente gravosos.

Examinadas las peticiones a que se refiere el párrafo anterior, se ha considerado oportuno acometer la revisión de determinados aspectos regulatorios contenidos en la orden antes mencionada y a tal finalidad se dirige esta orden, que plantea modificaciones con el siguiente objeto:

Rebajar el coste del convenio especial mediante el establecimiento como base de cotización para el cálculo de la cuota de la base mínima de cotización del grupo 7 del Régimen General de la Seguridad Social vigente durante la realización de los períodos formativos o de prácticas certificados.

Permitir la compatibilidad de la suscripción de un convenio especial al amparo del artículo 1 de la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, con la suscripción de otro convenio especial al amparo de su disposición adicional segunda que posibilite el cómputo de hasta 1825 días de prácticas en cada uno de ellos, siempre que los períodos

Habrá que dar un margen de tiempo para valorar esta incorporación masiva de jóvenes (y no tan jóvenes a la Seguridad Social)

Hay un aspecto que no debe dejarse pasar por alto y que lamentablemente está al orden de día, la situación de los becarios ¿Cuándo podrán contar con un estatuto propio? La Disposición adicional segunda del RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, disponía que *"El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.*" Del Estatuto del Becario poco se sabe y la situación es la misma de siempre, desvirtuar su naturaleza, como mecanismo de aprendizaje complementario que no se respeta y ha conllevado que se produzca de un fraude generalizado de las prácticas de los becarios y se tolere o permita la huida del Derecho del Trabajo y se permite la sustitución de trabajadores por becarios en los centros de trabajo[22].

Y por último tres mensajes: El primero dirigido a los jóvenes -que se analizarán más adelante- es que tengan en cuenta que las generaciones pasadas no son su mayor problema, no son su lastre, ellos fueron los que sostuvieron con su esfuerzo a las generaciones previas a la suya (ver apartado 3). El segundo también para los jóvenes es, que fuera de la Seguridad Social "hace mucho frío" y si no que se lo digan aquellos que egoístamente optaron por una protección privada alternativa a la Seguridad Social (ver apartado 7). Y el tercero este para los responsables políticos es que si los jóvenes no acceden a un trabajo digno que les permita ver un futuro, no se puede pretender que piensen en su protección social[23].

objeto de cómputo en uno y otro no se superpongan ni hubieran sido objeto de cómputo, en su caso, en el convenio que se suscribió al amparo de la disposición adicional primera del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre.
Flexibilizar en mayor medida el pago de la cuota resultante, posibilitando que su pago pueda realizarse de manera fraccionada en un plazo máximo de hasta 84 mensualidades.
Ampliar hasta el 31 de diciembre de 2028 la fecha límite para poder suscribir el convenio especial.".

22 Sirva de ejemplo unas recientes noticias:
-Informativos Telecinco. Cataluña. 21 de marzo de 2024: "Falsos becarios, "explotados en sus prácticas: Haces el trabajo de los demás sin que te paguen". Noticia accesible en https://www.telecinco.es/noticias/catalunya/20240321/falsos-becarios-explotacion-practicas-trabajo-no-remunerado_18_012033135.html.
-Diario El País/Exprés, 12 de julio de 2024: 60 horas semanales y como falsos becarios: así trabajaban los bailarines de Nacho Cano. El pasado martes la policía detuvo a Nacho Cano por contratar a inmigrantes en situación irregular. Tras ser puesto en libertad, se presentó como víctima de una persecución política y minimizó los hechos. Esto es todo lo que se sabe al respecto.
¿Por qué fue detenido? Una bailarina extranjera de su musical, Malinche, denunció a Cano por tenerla trabajando sin contrato. Se le acusa de delitos de favorecimiento de la inmigración ilegal y contra los derechos de los trabajadores. La defensa de Cano. Dijo que los bailarines, procedentes de México, eran becados que llegaban a España con un contrato de prácticas.
¿Y qué dice la investigación? Los agentes comprobaron que los 17 "becarios" de Cano entraron en España camuflados como turistas en seis vuelos distintos desde Guadalajara, siguiendo las directrices de la producción del musical. A los dos meses de estar en Madrid solicitaron el visado de estudiantes. No se les concedió porque no consiguieron acreditar que estuviesen realizando ninguna clase de estudios.
¿En qué condiciones trabajaban? Ensayaban diez horas diarias, con un solo día de descanso a la semana. La paga era de 20 euros el fin de semana y 300 al mes, que luego subieron a 500. Además, vivían en un hostal del centro de Madrid en habitaciones compartidas de cuatro o cinco personas. Y si querían ganar más, debían trabajar en un bar del musical.

23 Ver Monereo Pérez, J. L.: La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales, Ediciones Laborum, Murcia, 2019.

3. LA GENERACIÓN *BABY BOOMER* NO ES EL PROBLEMA SINO UN RETO

La generación de las personas nacidas durante la explosión de la natalidad posterior a la Segunda Guerra Mundial, no deben ser considerados como el problema de nuestro sistema de Seguridad Social. Es curioso cómo se nos viene presentando en los últimos tiempos a esta generación. Es fácil encontrarnos con noticias como *"La jubilación de los baby boormers hace peligrar las cuentas de la Seguridad Social y puede haber sorpresas en 2025 ... Todas estas personas nacidas entre finales de los 50 y principios de los 70 son un motivo de preocupación debido a que la mayoría de ellos han gozado de mejores salarios que las generaciones que anteriores, por lo que sus pensiones serán más caras. Cuando toda esta generación se jubile en masa, no solo serán muchos cobrando una pensión, sino que también lo harán durante muchos más años*."[24]; "*La avalancha del "baby boom" ya rasga las costuras de las pensiones: los nuevos jubilados son un 23% más que las bajas*"[25]; e incluso desde instancias oficiales "*Refiriéndose a ese problema, el ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá, dijo hace un año que era peliagudo y que algo habría que hacer. Los baby boomers, afirmó entonces, tendrían que "cobrar menos o trabajar algo más". Casi de inmediato, a la vista de las muchísimas críticas que suscitó ese comentario, dio marcha atrás. "No tuve mi mejor día", subrayó, a modo de excusa*"[26]. En incluso se les llega a presentar como un problema o carga para los trabajadores que están en activo *"Los baby boomers recortan tu nómina de enero. Cobrarás menos en enero por el aumento en la contribución al Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) que preservar el equilibrio generacional y fortalece las pensiones -sic-*"[27].

Una cosa es que la llegada de la generación *baby boom* sea un reto, por la concurrencia de múltiples circunstancias (la revolución 4.0, el cambio en la pirámide poblacional, la crisis económica, etc.) y otra es que quiénes han estado sosteniendo el sistema de Seguridad Social ahora, cuando precisen su atención, sean un problema. No es justo, ni decente presentarlos así.

4. TRANSPARENCIA Y SIMPLIFICACIÓN DEL MARCO NORMATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. DOS PRESTACIONES ESPECIALMENTE COMPLEJAS: LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA Y EL INGRESO MÍNIMO VITAL

Resulta muy difícil para cualquier ciudadano conocer con claridad y precisión cómo, cuándo y en qué condiciones puede acceder y mantenerse en el disfrute de determinadas prestaciones de la Seguridad Social. Se señalarán dos casos nada más, una prestación del nivel contributivo y otra del no contributivo.

De aquella configuración inicial de la jubilación como cese total y voluntario en el trabajo por el cumplimiento de una determinada edad ¿Qué ha quedado? Todos esos elementos que lo caracterizaban se han diluido como un turrón de azúcar en el agua. Se admiten fórmulas que obligue al trabajador a jubilarse, que pueda seguir percibiendo la pensión y trabajar y oficialmente se mantienen dos edades de acceso 65 y 67 años (según la carrera de seguro del beneficiario) pero con múltiples excepciones. Aquél que pretenda jubilarse debe primero de enfrentarse a un complejísimo algoritmo: ¿a qué edad puedo jubilarme? ¿a qué edad me interesa? ¿me conviene jubilarme a la edad

[24] Ver diario el Periódico de España, de fecha 1 de agosto de 2023. Accesible en https://www.epe.es/es/activos/20230801/jubilacion-cuentas-seguridad-social-baby-boomers-90549166

[25] Ver diario "elEconomista.es", de fecha 30 de mayo de 2024. Noticia accesible en https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12839392/05/24/la-avalancha-del-baby-boom-ya-rasga-las-costuras-de-las-pensiones-los-nuevos-jubilados-son-un-23-mas-que-las-bajas.html.

[26] Noticia publicada en varios medios de comunicación, entre otros se puede acceder a la misma en https://blog.segurosrga.es/jubilacion-baby-boomers/.

[27] Noticia diario AS de fecha 27 de enero de 2024, accesible en https://as.com/actualidad/sociedad/los-baby-boomers-te-haran-cobrar-menos-n/.

en la que pueda o retrasar la edad? ¿qué normativa se me va aplicar o me interesa escoger? voy a seguir trabajando tras la jubilación ¿cómo me interesa a tiempo total, parcial? ¿en qué condiciones? ¿hay beneficios en razón a trabajos realizados que bonifiquen y reduzcan mi edad y cuantía de la prestación? y así un largo etcétera de dudas y cuestiones que el ciudadano se tiene que plantear a la hora de tomar la decisión de jubilarse. Todo un reto que no solo está al alcance de unos poco y que resto tendrá que acudir al asesoramiento y asumir el coste de ello. Teniendo en cuenta además que las supuestas facilidades en orden a la solicitud de prestaciones (solicitudes vía certificado electrónico o cl@ve permanente o sin certificado; vía móvil, etc.) están al alcance de unos pocos versados.

El caso de la última prestación incorporada al sistema de la Seguridad Social, el Ingreso Mínimo Vital[28] es el claro paradigma de una prestación absurdamente compleja, teniendo en cuenta a quienes va dirigido, pues *"El Ingreso Mínimo Vital (IMV) es una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y carecen de recursos económicos para cubrir sus necesidades básicas*"[29]. Compárese su régimen jurídico con el establecido para las pensiones de jubilación e invalidez no contributivas.

Su aplicación ha sido caótica, con una alarmante inseguridad jurídica para las eventuales personas beneficiarias: alargamiento excesivo de plazos de gestión de las prestaciones, especialmente abuso del silencio administrativo, falta de motivación de muchas de las resoluciones adoptadas y, en los supuestos más graves, denegaciones de prestaciones a las personas más necesitadas[30].

Otros elementos que añaden inseguridad jurídica: a) Una gestión muy deficiente de la prestación, en parte motivada por las graves carencias materiales y de personal de las unidades administrativas a las que les ha sido encomendada (un caótico funcionamiento de la plataforma informática e imposibilidad de realización presencial de trámites; imposibilidad de obtener citas, etc.; b) Una concepción burocrática y caótica del sistema de concesión de prestaciones (resoluciones incomprensibles e inmotivadas); c) La revisión del mantenimiento de los requisitos, ha generado que la prestación no llegue donde tiene que llegar; y d) Una bolsa monumental de familias atrapadas, como explicaremos más adelante, en cobros indebidos y deudas con la Hacienda Pública inabordables, imprescriptibles y que han ocasionado que el Estado de con una mano lo que quita con la otra.

---

28 Un estudio completo del régimen jurídico del Ingreso Mínimo Vital puede verse en:
-Monereo Pérez, J, Rodríguez Iniesta, G. y Trillo García, A.R.: El Ingreso Mínimo Vital, 2ª edición, Ediciones Laborum, Murcia, 2023.
- Monereo Pérez, J, Rodríguez Iniesta, G. y Trillo García, A.R.: "El Ingreso Mínimo Vital. Del Pacto intergeneracional entre jóvenes y mayores. Cuatro años de su implantación en España (2020-2024). Número Especial núm. 4 conjunto Revista Derecho de la Seguridad Social y Revista Crítica de Relaciones Laborales, Ediciones Laborum, Murcia, 2024.

29 Información del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de 1 de julio de 2024, accesible en https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2023/030323-que-es-ingreso-minimo-vital-imv.aspx.

30 Véanse: El Defensor del Pueblo y las propuestas que este efectúa en su informe relativo al ejercicio 2022 Defensor del Pueblo, 2022, Informe anual, vol I, accesible en https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2023/03/Defensor-del-Pueblo-Informe-anual-2022.pdf
- La Memoria del Consejo Económico y Social del año 2022, cap. III, págs. 431 y ss. Consejo Económico y Social, 2022, capítulo III, pág. 431 y ss., accesible en https://www.ces.es/memorias.
Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, 2022, estudio de opinión del IMV 1, pág. 50; accesible en https://www.airef.es/wp-content/uploads/2022/08/IMV/OPINION-AIREFIMV. pdf
-Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, 2023, estudio de opinión 2; accesible en https://www.airef.es/wp-content/uploads/2023/06/IMV/230615.-Opinio%CC%81n.-Segunda-Opinio%CC%81n-IMV_AIReF.pdf

Las continuas modificaciones en la normativa del IMV[31] han dado lugar a que la concesión de esta fuera cambiante y a una práctica administrativa muy criticable de la entidad gestora INSS, como: a) Inadmisión a trámite (cuando se comprueba a juicio del INSS que no hay vulnerabilidad económica), sin analizar toda la documentación y sin justificación; y b) Si durante el procedimiento resulta preciso requerir documentación el procedimiento se suspende y a los tres meses caducará.

5. LA RACIONALIZACIÓN DE LAS COMPATIBILIDADES DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS CON EL TRABAJO POR CUENTA AJENA O POR CUENTA PROPIA

Nuestro sistema de Seguridad Social presenta un marco jurídico de compatibilidades con otras prestaciones o con rentas de cualquier naturaleza que se caracteriza por su amplitud, su falta de coordinación y situaciones muy controvertidas[32]. Si nos centramos en las situaciones de compatibilidad con el trabajo por cuenta ajena o propia, en síntesis, la situación es la siguiente:

A) Compatibilidades e incompatibilidades de los subsidios económicos:

SUBSIDIOS	COMPATIBILIDAD CON EL TRABAJO POR CUENTA AJENA O POR CUENTA PROPIA		Observaciones
	SI	NO	
Incapacidad temporal (art. 175.1.b) LGSS)		x	
Nacimiento y cuidado de menor (art. 180 LGSS)		x	Salvo si se trata de la percepción del subsidio en régimen de jornada a tiempo parcial o en los supuestos de pluriempleo y pluriactividad
Riesgo durante el embarazo (art.31, 35, 36 y 43 RD 295/2009)		x	Salvo lo previsto en los supuestos de pluriactividad.
Riesgo durante la lactancia (art. 50 RD 295/2009)		x	Salvo lo previsto para los supuestos de pluriactividad
Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (art. 190 LGSS	x		Parcialmente
Corresponsabilidad en el cuidado del lactante (art. 183 LGSS)	x		Parcialmente

Por su parte los subsidios por desempleo y de cese en la actividad presentan una singularidad específica:

[31] El RD-ley 20/2020, 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, sería modificado durante su vigencia por: RD-ley 18/2021, de 28 de septiembre; Ley 10/2021, de 9 julio; RD-ley 3/29021; 2 de febrero; RD-ley 35/2020, de 22 de diciembre; RD-ley 30/2020, de 29 septiembre; RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre; y RD-ley 25/2020, de 3 julio.
Por su parte, la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, ha sido modificada por: RD-ley 2/2024, de 21 de mayo; RD-ley 8/2023, de 27 diciembre; RD-ley 20/2022, de 27 de diciembre; Ley 31/2022, de 23 diciembre; RD-ley 6/2022, 29 de marzo; y Ley 22/2021, 28 diciembre.

[32] Véase VV.AA.: Compatibilidad de Prestaciones de Seguridad Social con el Trabajo, obra colectiva dirigida por Sánchez Trigueros, C., Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2016.

a) La prestación **contributiva y asistencial por desempleo** es incompatible con (art. 282 LGSS):

El régimen actual de incompatibilidades de la prestación por desempleo con el trabajo se encuentra recogido en el art. 282 LGSS[33]:

— Regla general: La prestación y el subsidio por desempleo serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social o en alguna mutualidad de previsión social alternativa al RETA.

— Prestación por desempleo. Esta será incompatible con el trabajo por cuenta ajena, salvo cuando éste se realice a tiempo parcial y se haya solicitado la compatibilidad por el trabajador, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación, la parte proporcional al tiempo trabajado.

— Subsidio por desempleo. Aquellos que accedan al mismo manteniendo uno o varios contratos a tiempo parcial, así como para quienes siendo beneficiarios del mismo inicien una relación laboral a tiempo completo o parcial, el subsidio se compatibilizará como complemento de apoyo al empleo conforme a lo previsto en el art. 282.3 LGSS.

— La prestación y el subsidio serán compatibles con la realización de prácticas formativas, prácticas académicas externas incluidas en programas de formación profesional o programas de formación en el trabajo.

— Cuando así lo establezca algún programa de fomento al empleo destinado a colectivos con dificultad de inserción en el mercado de trabajo, se podrá compatibilizar la percepción de la prestación contributiva por desempleo pendiente de percibir con el trabajo por cuenta propia, en cuyo caso la entidad gestora podrá abonar al trabajador el importe mensual de la prestación en la cuantía y duración que se determinen, sin incluir la cotización a la Seguridad Social.

b) **Prestación por cese en la actividad** (art. 342 LGSS)

En general es incompatible con cualquier otra situación que implique percepciones económicas públicas que sustituyan retribuciones dejadas de percibir por el cese en una actividad, manteniéndose un vínculo administrativo o laboral.

Concretamente la percepción de la prestación económica por cese de actividad **es incompatible** con:

— El trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en el RETA o en el RETM.

[33] El art. 282 LGSS fue modificado por el art. segundo once del RD-ley 2/2024, de 21 de mayo. Téngase en cuenta que conforme a su Disposición Transitoria 1ª, "… hasta el día 31 de octubre de 2024 continuará siendo de aplicación lo previsto en los artículos 269, 271, 272, 274 a 280, 282, 283, 284, 286, 287 y 299 del texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social en su redacción actual, salvo en lo relativo a las modificaciones que se incluyen en el artículo 275.5.c), el artículo 282.5, redactados respectivamente, por los números cinco y once del artículo segundo de la presente norma". La entrada general en vigor del RD-ley 2/2024, lo fue el 23 de mayo de 2024.
Un análisis de la reforma puede verse en Rodríguez Iniesta, G. y Sempere Navarro, A.V.: La protección por desempleo tras la reforma de 2024, Ediciones Laborum, Murcia, 2024.

— Con el trabajo por cuenta ajena, en general, salvo lo que más abajo se indica.

— Con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico del sistema de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo que dio lugar a la prestación por cese de actividad, así como con las medidas de fomento del cese de actividad reguladas por normativa sectorial para diferentes colectivos, o las que pudieran regularse en el futuro con carácter estatal.

— Con la percepción de las ayudas por paralización de la flota prevista en el RETM.

Sin embargo, resulta compatible la percepción de la prestación económica por cese de actividad con:

— **Situación de pluriactividad** en el momento del hecho causante de la prestación por cese de actividad: *«En los supuestos en los que el trabajador autónomo se encuentre en situación de pluriactividad, en el momento del hecho causante de la prestación por cese de actividad, la prestación por cese será compatible con la percepción de la remuneración por el trabajo por cuenta ajena que se venía desarrollando, siempre y cuando de la suma de la retribución mensual media de los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores al nacimiento del derecho y la prestación por cese de actividad, resulte una cantidad media mensual inferior al importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del nacimiento del derecho».*

— El trabajo por cuenta ajena, cuando la percepción de prestación por cese de actividad venga determina por lo dispuesto en los epígrafes 4.º y 5.º del art. 331.1.a) de la LGSS, o por cese temporal parcial de la actividad derivado de fuerza mayor, que serán compatibles con la actividad que cause el cese, siempre que los rendimientos netos mensuales obtenidos durante la percepción de la prestación no sean superiores a la cuantía del salario mínimo interprofesional o al importe de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

— Los trabajos agrarios sin finalidad comercial en las superficies dedicadas a huertos familiares para el autoconsumo, así como los dirigidos al mantenimiento en buenas condiciones agrarias y medioambientales previsto en la normativa de la Unión Europa para las tierras agrarias. Esta excepción abarcará asimismo a los familiares colaboradores incluidos en el RETA que también sean perceptores de la prestación económica por cese de actividad[34].

B) Compatibilidades e incompatibilidades del trabajo con las pensiones contributivas

a) **Pensión de jubilación** (art. 213 LGSS)

No es compatible con:

— Con carácter general con la realización de cualquier trabajo del pensionista, por cuenta ajena o propia, que dé lugar a su inclusión en el Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen (art. 213.1 LGSS).

[34] Excepción pendiente de desarrollo reglamentario.

— El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público delimitado en el párrafo segundo del apartado 1 del art. 1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas (art. 213.2 LGSS). No obstante, hay excepciones como las relativas a profesores universitarios eméritos y personal licenciado sanitario (art. 137. c. LGSS).

— El desempeño de los altos cargos (a los que se refiere el art. 1. Ley 3/2015, de 30 de mayo).

Si es compatible con:

— Con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos reglamentariamente -jubilación parcial- (art. 213.1.p.2 LGSS).

— El pensionista de jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión "causada" con un trabajo a tiempo parcial -jubilación flexible-.

— El pensionista de jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión "causada" con un trabajo a por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo parcial o a tiempo completo -jubilación activa- (art.214 LGSS)

— Con la realización de trabajos por cuenta propia, cuyos ingresos anuales totales no superen el SMI, en cómputo anual (art. 213.4 LGSS).

— El ejercicio de la actividad desarrollada por cuenta propia por los profesionales colegiados en alta en una mutualidad alternativa o exentos de causar alta en el RETA.

— Con el mantenimiento de la titularidad del negocio y el ejercicio de las funciones inherentes a dicha titularidad.

— Con el trabajo de los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario (tres años)

— Con la actividad artística, en los términos previstos en el art. 249 quater LGSS.

b) **Pensiones de incapacidad permanente** (art. 198 LGSS)

En atención a los grados en que puede ser calificada la situación patológica del beneficiario, el cuadro de compatibilidades e incompatibilidades es el siguiente:

— Grado de Incapacidad Permanente Parcial (en este grado la prestación es una indemnización). La prestación es compatible: a) Con el desarrollo de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia (y con el trabajo que se viniera desarrollando).

— Grado de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual. La prestación es una pensión del 55% de la base reguladora[35] que resulta: a) Es incompatible con la profesión

[35] La pensión se puede incrementar un 20% si se tienen cumplidos o se cumplen 55 años y no se realiza actividad por cuenta propia o ajena.

que ejercía el interesado o del grupo profesional en que aquélla estaba encuadrada; b) Es compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total.

— Grado de Incapacidad Permanente Absoluta. La prestación es una pensión del 100% de la base reguladora. La pensión no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. Si bien a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación será incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el artículo 213 LGSS.

— Gran Invalidez. La prestación es una pensión (la que corresponda en atención al grado de incapacidad permanente) con un incremento destinado atender los gastos que se precisan por precisar de otra persona para llevar a cabo actividades básicas de la vida. La pensión no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. Al igual que el anterior grado de incapacidad, a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación será incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el artículo 213 LGSS.

c) **Pensiones y prestaciones por supervivencia**

— Pensión de viudedad. La prestación es una pensión que es compatible con cualquier renta de trabajo del beneficiario y con la pensión de jubilación o incapacidad permanente a que el mismo tuviera derecho (art. 223 LGSS).

— Prestación temporal de viudedad. De igual cuantía que la pensión, pero limitada su disfrute a dos años. Igual que la pensión de viudedad durante su disfrute

— Pensión de orfandad. La prestación es una pensión compatible con cualquier renta de trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, o del propio huérfano, (art. 224.1 y 3y 225 de la LGSS. No obstante, debe tenerse en cuenta que reconocido el derecho a la pensión de orfandad o, en su caso, prolongado su disfrute, aquél queda en suspenso cuando el huérfano beneficiario realice un trabajo por cuenta ajena o propia, en virtud del cual obtenga unos ingresos (se tendrán en cuenta las retribuciones y las prestaciones de Seguridad Social -desempleo, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad- sustitutivas de aquéllas) que, en cómputo anual, sean superiores al 100% del SMI que se fije en cada momento, también en cómputo anual, produciéndose los siguientes efectos[36]:

[36] El derecho a la pensión se recuperará cuando se extinga el contrato de trabajo, cese la actividad por cuenta propia o, en su caso, finalice la prestación por desempleo, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad o, en los supuestos en que se continúe en la realización de una actividad o en el percibo de una prestación, cuando los ingresos derivados de una u otra no superen los límites establecidos.

- Si el huérfano es menor de 21 años o tiene reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, la pensión se abonará con independencia de la cuantía de los ingresos que obtenga derivados de su trabajo.

- Si el huérfano es mayor de 21 años, no incapacitado, la pensión de orfandad se suspenderá: 1) En la fecha del cumplimiento de los 21 años, únicamente, en aquellos casos en que los ingresos derivados del trabajo que viniese realizando el menor, no incapacitado, superen el límite establecido; 2) Desde el día siguiente a aquél en que inicie un trabajo por cuenta ajena o propia (siempre que los ingresos obtenidos del mismo superen el límite establecido), o desde el momento en que los ingresos que se viniesen obteniendo superen dicho límite.

La percepción de la pensión es compatible con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, con las mismas condiciones y requisitos que en el sector privado.

— La prestación temporal de orfandad por violencia contra la mujer es compatible (art. 225 LGSS). La compatibilidad con el trabajo dependerá: 1) si el huérfano es menor de 21 años, la prestación de orfandad es compatible con cualquier renta de trabajo del propio huérfano; 2) Si el huérfano tiene entre 21 y 25 años, será compatible con las rentas de trabajo inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, incluidas dos pagas extraordinarias. prestación temporal en favor de huérfanos víctimas.

— Pensión favor familiares

La realización de trabajos por parte del nieto y hermano menor de 22 años produce los mismos efectos suspensivos que los indicados en la pensión de orfandad (art. 22 O. 13 febrero 1967).

— Prestación temporal en favor de familiares. Es incompatible con la percepción por parte del titular de cualquier pensión pública y con la percepción de ingresos de cualquier naturaleza que superen la cuantía, en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

C) Prestaciones no contributivas

— Pensión de invalidez[37]. La pensión de invalidez no contributiva no impide el ejercicio de aquellas actividades laborales, sean o no lucrativas, compatibles con la discapacidad del pensionista y que no representen un cambio en su capacidad real para el trabajo. Las personas que con anterioridad al inicio de una actividad laboral vinieran percibiendo una pensión no contributiva de invalidez, podrán compatibilizar el percibo de la pensión con los ingresos derivados de la actividad, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, si la suma de la cuantía anual de la pensión que tuviera reconocida el pensionista y de los ingresos anuales que perciba o prevea vaya a percibir de la actividad laboral no superan el límite anual establecido En caso de exceder de dicho límite, la cuantía anual de la pensión se reducirá en la cuantía necesaria para no sobrepasarlo (art.

[37] Respecto a la pensión de jubilación no contributiva la LGSS solo establece limitaciones en su acceso y mantenimiento al límite de ingresos establecido. Tampoco se recogen en el RD 357/1991, de 15 de marzo, que solo hace referencia en su art. 18 a la incompatibilidad entre prestaciones.
Véase RD 357/1991, de 15 de marzo y Orden PRE/3113/2009, de 13 de noviembre, sobre rentas o ingresos computables en materia de pensiones no contributivas.

366 LGSS)[38]. Si transcurrido el plazo de cuatro años, el pensionista continúa realizando una actividad laboral se suspenderá el derecho a la pensión y mantendrá dicha situación en tanto no se produzca el cese en la actividad.

— Ingreso Mínimo Vital (art. 19.4 LIMV). Su disfrute es compatible con rentas de trabajo o de la actividad económica por cuenta propia de la persona beneficiaria individual o, en su caso, de uno o varios miembros de la unidad de convivencia en los términos previstos en el RD 789/2022, de 27 de septiembre.

Las resultas de lo expuesto reflejan un complejo panorama de situaciones en que cabe la posibilidad de trabajar o seguir trabajando por cuenta propia o por cuenta ajena pese a que sobre el sujeto causante y/o beneficiario se ha actualizado el hecho causante de la prestación reconocida, en general la pérdida de ingresos (en alguna ocasión el exceso de gastos[39]) y ello sin contar con las numerosas posibilidades en las que es posible también compatibilizarlo con otras prestaciones del sistema.

A destacar algunas situaciones en las que es factible trabajar y ser pensionista: la jubilación[40] y determinados grados de incapacidad permanente.

Si el hecho causante -tradicionalmente entendido- es el cese total en el trabajo por el cumplimiento de una edad determinada, mal se entiende que se puede acceder o mantener el percibo de la pensión trabajando de forma parcial o total. Se ofrece como justificación la necesidad de introducir esquemas de convivencia entre la vida activa y la pasiva, que permitan e incrementen la coexistencia de salario y pensión, o como eufemísticamente se dice por el Gobierno "mejorar el tránsito a la jubilación" en el reciente Acuerdo social de 31 de julio de 2024[41]. Y para ello debe removerse la normativa que fuerza a colectivos o personas a la jubilación obligatoria en contra de sus deseos y capacidades[42]. No le falta un punto de razón, pero no hay que olvidar que hay un colectivo muy importante de personas que no quieren jubilarse o quieren seguir trabajando una vez jubilado por no alcanzar la pensión a cubrir la pérdida de ingresos que el cese en el trabajo provoca, tanto en las pensiones mínimas como en aquellas máximas por el efecto de tope en las pensiones.

En el caso de la incapacidad permanente absoluta resulta de muy difícil entendimiento que si el grado de absoluta supone la inhabilitación para toda profesión u oficio, no impida el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad en el trabajo a efectos de su revisión[43]. Y además se permita que si un pensionista de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez realizan trabajos incluidos

---

38 Para 2024 límite es 14.450,60 € es el resultado de sumar los importes anuales fijados en 2024 para el indicador público de renta de efectos múltiples (Iprem), que se cifra en 7.200,00 € y para la pensión de Invalidez no contributiva, que es de 7.250,60 €.

39 Por ejemplo, el complemento de pensión en situaciones de gran invalidez.

40 Un análisis de la misma puede verse en Rodríguez Iniesta, G.: La compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, Cuadernos del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, núm.9, CESRM, Murcia, 2018.

41 V. nota de prensa del Ministerio de Inclusión y Seguridad Social en su presentación del Acuerdo Social para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, para la regulación de un nuevo procedimiento de acceso a la pensión de las actividades con elevada peligrosidad y para el mayor aprovechamiento de los recursos de las mutuas con el fin de recuperar la salud de las personas (accesible en https://www.inclusion.gob.es/w/la-mesa-de-dialogo-social-de-seguridad-social-alcanza-un-acuerdo-para-flexibilizar-la-jubilacion-involucrar-mejor-a-las-mutuas-en-los-tratamientos-sanitarios-y-regular-las-profesiones-penosas.

42 Véase, por ejemplo, informe sobre la compatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad, octubre de 2012, Secretaría de Estado de la Seguridad Social, accesible en https://www.inclusion.gob.es/w/el-gobierno-envia-al-pacto-de-toledo-un-informe-sobre-la-sostenibilidad-del-sistema-publico-de-pensiones.

43 Art. 198.3 LGSS en relación con el art. 194.5 LGSS/1994.

en el sistema queden sujetos a las obligaciones de alta y cotización en el régimen correspondiente, así como a cualquiera de otras obligaciones que puedan venir impuestas por las normas que lo rigen, sin que a ello ponga obstáculo su condición de pensionistas[44]. Situación que recientemente ha sido puesta en entre dicho por el TS en su sentencia 544/2024, de 11 abril[45] ha venido a cambiar su criterio hasta ahora favorable a que un ciego declarado en situación de gran invalidez pueda compatibilizar su situación de pensionista con la venta de cupones para la ONCE, reinterpretando el art. 194 LGSS/1994[46] en el sentido de que las actividades compatibles únicamente pueden referirse a tareas o funciones que no sean las correspondientes a alguna profesión u oficio, sino a labores de índole accesorio, marginal u ocasional o limitado que, siendo o no lucrativas, no den lugar a su inclusión en el sistema de Seguridad Social[47].

Y también situaciones incomprensibles como es el caso de la pensión de orfandad en que se limita las posibilidades del huérfano con ingresos superiores por trabajo al 100% pero nada impide que tenga rentas de otro tipo cualquiera que sea su cuantía.

¿Y qué trabajo o actividad queda entonces al margen del sistema? Los conflictos y controversias no se harán esperar. De momento el Acuerdo Social de 2024 no altera la situación actual está más preocupado por retrasar el acceso a la jubilación, aunque sea solo parcial, de ahí que se ofrezcan mayores incentivos en la jubilación demorada, mejoras en la jubilación activa, un mandato al Gobierno para que establezca una nueva regulación de la jubilación flexible con el fin de su incentivación, un nuevo marco regulador de la jubilación parcial y prolongación de su extensión a la industria manufacturera. Y así mismo se propugne una nueva regulación del procedimiento de establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación, que se adivina más complejo que el actual.

6. ELIMINAR ANACRONÍAS, DISPENDIOS, INCONGRUENCIAS, PRIVILEGIOS Y DESIGUALDADES EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

A lo largo de la Ley 193/1963, 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social se encuentran numerosas referencias a un ideal superar la noción de riesgo y avanzar hacia la consideración conjunta

44 Véase Resolución de 2 de noviembre 1992 de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social.

45 Roj:STS 1996/2024 - ECLI:ES:TS:2024:1996.

46 En vigor según la DT. 26 LGSS.

47 Lo que pronto llevará a la Administración de la Seguridad Social a adoptar el siguiente criterio "1. La percepción de la pensión de IPA será incompatible con la realización de aquel trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen del sistema de la Seguridad Social.
A tal efecto, se suspenderá el pago de la pensión de IPA durante el desempeño de tales trabajos o actividades, dictándose resolución en la que se fundamente la suspensión en la nueva doctrina del TS, y se reanudará cuando cese la realización de dicho trabajo o actividad.
En aquellos casos en los que se tenga reconocido el complemento destinado a que el interesado pueda remunerar a la persona que le atienda previsto en el artículo 196.4 del TRLGSS, la suspensión de la pensión no impedirá que se siga percibiendo dicho complemento.
Lo establecido en este apartado no impide que el INSS pueda promover la revisión del estado del interesado conforme a lo dispuesto en el artículo 200 del TRLGSS.
2. En aquellos casos en los que, de acuerdo con la anterior doctrina del TS, el pensionista viniese compatibilizando el percibo de la pensión de IPA con el ejercicio de un trabajo por cuenta ajena o de una actividad por cuenta propia que hubiera dado lugar al alta en un régimen de la Seguridad Social, durante la vigencia de dichos contratos de trabajo o de las citadas actividades, se mantendrá la compatibilidad sin perjuicio de que se pueda iniciar, si así procediese, el procedimiento de revisión con el objeto de determinar si se mantiene el grado, en el supuesto de que el interesado no hubiera cumplido la edad de jubilación y de que dicho procedimiento no se hubiera ya iniciado cuando se tuvo conocimiento de que el interesado estaba trabajando." Criterio 11/2024, de 13 de junio, Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS.

de las contingencias. No tiene sentido que la alteración de la salud de una persona, la incapacidad temporal o definitiva para el trabajo o la muerte y supervivencia sea atendida de distinta forma según que el origen o causa secundaria/riesgo que ha provocado la actualización de la contingencia protegida. Y así nuestro sistema no protege de igual forma la atención sanitaria, incapacidad temporal, incapacidad permanente y la muerte del causante y supervivencia de familiares si el hecho tiene su origen en AT/EP o AC/EC, con una protección cuantitativa y cualitativamente superior en caso de riesgos profesiones. Lo cual no tiene mucho sentido ya que la situación de necesidad exceso de gastos/defecto de rentas es la misma. Han pasado más de 60 años y se mantiene la regresiva noción de riesgos singulares en atención a la causa.

Aunque ya se ha avanzado algo anteriormente en relación a la compatibilidad e incompatibilidad de algunas prestaciones con el trabajo, hay situaciones que no dejan de sorprender, quizás el caso más llamativo sea la política en relación con la jubilación, pues por un lado se endurecen los requisitos o condiciones de acceso o se promueve el retraso en la edad, pero luego para determinados colectivos se les facilita el acceso a la misma con discutibles criterios que luego no se aplican a otros colectivos en similares situaciones (en relación con el acceso a la jubilación anticipada). Es el caso de bomberos, policías locales, policía autónoma vasca, navarra y catalana. En incluso entre ellos hay diferencias que no se explican, véase el caso de la policía autónoma catalana y su privilegiada financiación.

O en relación a determinados colectivos con privilegios difícilmente explicables, En este sentido véase la situación en orden a su inclusión, cotización y cobertura de Seguridad Social de los artistas en espectáculos públicos incluidos en el régimen general[48], por ejemplo: un subsidio especial por maternidad durante el período de inactividad de trabajadora embarazada o en lactancia natural hasta que el hijo cumpla los nueve meses, que indique no ser contratada por dichos motivos; y la compatibilidad total de la pensión de jubilación con la actividad artística (incluyendo el complemento a mínimos y el de brecha de género)[49]. O también el reconocimiento como períodos cotizados a la Seguridad Social de aquellos que se puedan justificar que se dedicaron profesionalmente a la enseñanza del euskera antes de 29 de diciembre de 1978 regulado por el RD 788/2007, de 15 de junio y sin embargo el reconocimiento como período cotizado durante el servicio militar o prestación social sustitutoria todavía esté pendiente de ello.

7. LA REALIDAD DE LA PREVISIÓN SOCIAL PRIVADA QUE SE FORMENTA COMO COMPLEMENTARIA O SE AUTORIZA COMO ALTERNATIVA A LA SEGURIDAD SOCIAL

El componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presenta como cuarto objetivo, el impulso de los sistemas complementarios de pensiones en el ámbito empresarial y profesional[50]. En particular, se trabajará en el desarrollo de fondos de pensiones de promoción pública que permitan extender los planes de pensiones al conjunto de trabajadores a través de la negociación colectiva y mediante incentivos fiscales. Se cuestiona el actual marco jurídico de la previsión social complementaria, centrado en incentivos fiscales a los planes de pensiones individuales que se entiende ineficaz, ineficiente y regresivo[51].

48 Art. 249.ter LGSS

49 Art. 249 quater LGSS.

50 Páginas 23 a 26.

51 Pág. 24 Evidencias, análisis y datos que motivan la necesidad de la reforma: El sistema no cumple en la actualidad con su principal objetivo que es el de incentivar el ahorro para la jubilación. De hecho, es fiscalmente regresivo y se presenta como un producto financiero con un alto coste lo que conlleva una escasa participación de la población más joven (únicamente los planes de pensiones del sistema de empleo, sometidos a un principio de no discriminación más estricto, abarcan a la población joven más eficazmente). Así lo ha puesto de manifiesto la AIReF y queda reflejado en los siguientes datos. Un 69% de los planes de pensiones en España se formalizan a través de la modalidad

Las medidas concretas que se pretenden llevar a cabo para ello son[52]:

— Creación de fondos de pensiones de empleo de promoción pública, gestionados por el sector privado, al que puedan adscribirse planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación.

— Extender la población cubierta por planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para jubilación con financiación mixta de empresa y trabajadores a través de la negociación colectiva de dimensión preferentemente sectorial, para lo cual se han de establecer mecanismos e incentivos que hagan efectiva esta extensión.

— Simplificación de los trámites en la adscripción y gestión de los planes de pensiones usando especialmente la digitalización para que las operaciones de alta de la empresa y del partícipe, aportación, información de rentabilidad y movimientos, petición de prestaciones y cobro sean on-line.

— Diseño de mecanismos que favorezcan la movilidad de los trabajadores entre las diferentes empresas y sectores.

— Diseño de un nuevo incentivo fiscal dirigido a impulsar este tipo de instrumentos colectivos, que beneficie especialmente el ahorro de las rentas medias y bajas e incorpore a los jóvenes de manera más eficaz.

— Limitación de los costes de gestión de los planes de empleo por debajo del 0,30% de los activos gestionados.

El tiempo nos dirá la implantación y eficacia de este hito. Mientras tanto no debe olvidarse las medias verdades en las que se ha venido sustentando la permanente ofensiva contra el sistema público de Seguridad Social: su insostenibilidad; su elevado gasto; hay que recortar ahora para garantizar el futuro debido al envejecimiento de la población y la esperanza de vida; las bondades en su eficacia de los fondos privados de pensiones; etcétera. Venimos padeciendo un goteo constante de noticias como: «Ciudadanos pone fecha al "reventón" del sistema de pensiones»[53]; «Exigimos la verdad sobre las pensiones. Nonos engañen. Cada vez vivimos más años, cada vez nacen menos niños y cada vez es menor la población activa»[54]; «Hay que decirle la verdad a la gente. El sistema de pensiones es insostenible. El presidente del Colegio de Economistas de Valladolid, Palencia y Zamora advierte

individual, mientras que únicamente un 31% a través de la modalidad de empleo. El 10% de la población con más renta se beneficia de dos terceras partes de las reducciones fiscales por aportaciones a los planes. El volumen global de fondos de pensiones no supera el 10% del PIB (incluyendo las tres modalidades de planes de pensiones individuales, asociados y de empleo), muy por debajo de la media de los países de la Eurozona (35% del PIB), con la particularidad de que mientras los planes individuales crecen moderadamente, los planes de empleo permanecen estancados en el entorno de los 34.000 millones de euros desde 2014 y con una tendencia a la baja del número de partícipes desde 2011.

52 En cumplimiento de este hito véase la Ley 12/2022, de 3 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo; el RD 885/2022, de 18 octubre y el RD 688/2023, de 18 julio, sobre modificación del Reglamento de planes y fondos pensiones, aprobado por el RD 304/2004, de 20 febrero, para impulso de los planes de pensiones de empleo.

53 Diario El Mundo, 22 de octubre de 2022, accesible en https://www.elmundo.es/espana/2022/10/27/635a5844fc6c835f058b45a2.html.

54 Diario de Sevilla, 21 de octubre de 2022, accesible en https://www.diariodesevilla.es/opinion/articulos/Exigimos-verdad-pensiones_0_1731128990.html

que sin reducción del gasto público y una profunda reforma, pude producirse un estallido social»[55]: etcétera. Y claro, la salvación será de manos de la previsión social privada.

Ahora bien, el nuevo sistema complementario que se propugna tampoco se salva de críticas, recuérdese la situación actual de las entidades de previsión social vascas «Los afectados por Geroa toman las calles para exigir el dinero atrapado en una de las EPSV vasca que imita Escrivá. Los 113.000 trabajadores que integran el plan de pensiones quieren cobrar su prestación en forma de capital. Hay cientos de demandas interpuestas»[56]; «Lagun Aro subirá solo un 1% las pensiones a sus mutualistas menores de 72 años. Desliga la revalorización del IPC por ver primera para la mayoría de los socios, tras el impacto en su margen de solvencia, de la caída de los mercados»[57]

Y por último la realidad de la protección social alternativa al sistema. En los últimos meses se vienen sucediendo noticias acerca de la situación de los abogados que se jubilan o lo pretenden en todos los medios de comunicación (periódicos, radio, televisión, internet, etcétera) como, por ejemplo[58]: «Abogados y procuradores batallan por un*a pensión digna: "Tras 40 años cotizando nos dicen que nos quedan 300 euros al mes". Casi 80.000 profesionales liberales ahorran para su jubilación a través de mutualidades en lugar de con la Seguridad Social»*[59]*;* «Movimiento #J2, abogados contra las jubilaciones indignas de su m*utualidad: "Con 300 euros al mes no pueden dejar de trabajar»*[60]*;* «*Pasarela al RETA o jubilación miserable: la última oportunidad de los abogados mutualistas. Más de 70.000 letrados piden poder pasar el dinero acumulado en la Mutualidad al régimen de autónomos para poder percibir una pensión digna»*[61]

---

55 Diario El Español, 28 febrero de 2022, accesible en https://www.elespanol.com/castilla-y-leon/economia/20220228/margarida-decirle-verdad-gente-sistema-pensiones-insostenible/653434791_0.html

56 Diario El Español, 7 junio 2022, accesible en https://www.elespanol.com/invertia/mis-finanzas/planes-pensiones/20220607/afectados-geroa-calles-exigir-atrapado-epsv-escriva/678182501_0.html

57 Diario El Correo, 13 diciembre 2022, accesible en https://www.elcorreo.com/economia/lagun-advierte-solo-20221213221228-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

58 Un análisis más detenido puede verse en Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: "¿Han tocado fondo las mutualidades de previsión social alternativas al RETA? El encuadramiento obligatorio en el RETA de los colectivos profesionales autónomos como destino coherente en un "sistema" de Seguridad Social", Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum, núm. 39, pág. 13-32.

59 Noticia publicada en el diario Cinco Días, 10 abril 2024, accesible en https://cincodias.elpais.com/fondos-y-planes/2024-04-10/abogados-y-procuradores-batallan-por-una-pension-digna-tras-40-anos-cotizando-nos-dicen-que-nos-quedan-300-euros-al-mes.html [consultado en 15 mayo de 2024].

60 Noticias de la Cadena SER en su entrevista a Ángel López en 20 de mayo de 2023, accesible en https://cadenaser.com/nacional/2023/05/20/movimiento-j2-abogados-contra-las-jubilaciones-indignas-de-su-mutualidad-con-300-euros-al-mes-no-pueden-dejar-de-trabajar-cadena-ser/ [consultado en 15 de mayo de 2024].

61 Noticia publicada en diario La Razón en 3 marzo 2024, accesible en https://www.larazon.es/espana/pasarela-reta-jubilacion-miserable-ultima-oportunidad-abogados-mutualistas_2024030365e4022e566e5f0001a1206f.html [consultado en 15 de mayo de 2024].

Y comenzarán apoyos e iniciativas, del Consejo General de la Abogacía[62]; del Colegio de la Abogacía de Madrid:"[63]; del Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR[64], de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos UPTA que ha elaborado lo que denomina "Propuesta Pasarela al RETA de Mutualistas Alternativos de la Abogacía y Procura".

Ante las crecientes movilizaciones de este colectivo el Gobierno ha comenzado "oficiosamente" a mover ficha [65]:

"*Novedades para mutualistas que pasen a la Seguridad Social: deben estar en la mutua antes de 2005 y mantendrán la pluriactividad. El Ministerio amplía así el colectivo que podrá acceder a la denominada 'pasarela al RETA' tras anunciar en un principio que el cambio solo se permitiría si se había cotizado antes de 1996*[66]*"*

"… Las novedades anunciadas este viernes por la Seguridad Social en el canal de Telegram del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones son fundamentalmente dos:

La primera es que incluirá en el futuro rescate de los fondos (cotizaciones acumuladas) o pasarela "a aquellos mutualistas en situación de vulnerabilidad que estuvieran en una mutualidad antes del cambio de sistema de capitalización colectiva a uno individual, que, en el caso de los abogados, la más numerosa de las mutualidades, fue en 2005". ... Y aquí llega la segunda de las novedades avanzadas este viernes por el departamento que dirige Elma Saiz, y es que el futuro encuadramiento obligatorio en el RETA no afectará a las situaciones de pluriactividad…"

Ya se verá en que queda todo, lo que sí debería de quedarnos claro es que el mutualismo alternativo a la Seguridad Social no es viable.

8. CONCLUSIONES

En los apartados anteriores ya se ha ido adelantando las conclusiones de este estudio y que telegráficamente podrían resumirse así: a) hay que conseguir un trabajo digno para los jóvenes que

62 "La Abogacía reclamará a la Seguridad Social que garantice pensiones mínimas equiparables a las de los autónomos para todos los mutualistas alternativos. El Pleno de la institución considera que los próximos gobiernos deben garantizar que los mutualistas alternativos reciban los mismos complementos que los autónomos Declaración del Pleno de la institución en 16 de junio de 2023, accesible en https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/la-abogacia-reclamara-a-la-seguridad-social-que-garantice-pensiones-minimas-equiparables-a-las-de-los-autonomos-para-todos-los-mutualistas-alternativos, [consultado en 13 mayo de 2024].

63 " … tras haber puesto en marcha distintas iniciativas para impulsar una salida, con contactos institucionales con todos los partidos y Administraciones, la Junta de Gobierno del ICAM ha confiado en la catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y expresidenta del Tribunal Constitucional, María Emilia Casas, para lograr concretar, en una propuesta legislativa, las peticiones que el Colegio y los colectivos de mutualistas vienen planteando: una pasarela voluntaria al RETA y la eventual recuperación de las aportaciones realizadas sin impacto fiscal Noticia publicada en la web de dicho Colegio Profesional en 21 de marzo de 2024, accesible en https://web.icam.es/el-colegio-de-la-abogacia-de-madrid-encarga-a-maria-emilia-casas-la-elaboracion-de-una-propuesta-legislativa-para-regular-una-pasarela-voluntaria-al-reta, [consultado en 13 de mayo de 2024].

64 Proposición no de Ley relativa a la protección social de la abogacía y la procuraduría 162/000065, instando al Gobierno a realizar las actuaciones y modificaciones necesarias, en relación con las y los profesionales de la abogacía y procuraduría que tienen contratado con las Mutualidades de la Abogacía y de la Procuraduría el sistema de protección social alternativo al RETABOCG, Congreso Diputados, serie D, núm. 40, 24 de noviembre de 2023, págs. 21 y 22.

65 Las propuestas que se conocen son a través de los medios de comunicación.

66 Titular, Diario El País, 12 de abril de 2024, accesible en https://elpais.com/economia/2024-04-12/novedades-para-mutualistas-que-pasen-a-la-seguridad-social-deben-estar-en-la-mutua-antes-de-2005-y-mantendran-la-pluriactividad.html; [consultado en 14 de mayo de 2024]. Se reproduce parcialmente la noticia elaborada por Raquel Pascual Cortés.

son futuro del sistema de Seguridad Social y sientan la necesidad de vincularse al mismo; b) El sistema de Seguridad Social debe recuperar claridad, transparencia y accesibilidad para el ciudadano medio; c) Dar cumplida cuenta a uno de los principios inspiradores de la Seguridad Social frente a los Seguros Sociales, la consideración conjunta de las contingencias; d) Evitar anacronías, dispendios y tratos privilegiados que no obedecen a la necesidad de un tratamiento singular, sino en algunas ocasiones a acuerdos políticos; e) Conseguir un sistema de Seguridad Social claro y transparente evitando contradicciones; f) Llevar al convencimiento, no solo a los jóvenes, de los ciudadanos de que la previsión social privada podrá ofrecer ayudas, que dependerán de su capacidad de ahorro, pero nunca podrán alcanzar lo que la Seguridad Social ofrece, pues esta tiene algo de lo que carece aquella, la solidaridad intergeneracional.

Y una última observación o denuncia que también se podría plantear como reto. Se trata del lento y silencioso avance de la protección social asistencial o no contributiva, frente a la contributiva. Por señalar, un ejemplo reciente: la práctica desaparición de la protección a la familia del nivel contributivo. Todo empezó con la Ley 26/1990, de 20 diciembre, que supuso una reforma radical en las prestaciones familiares y que poco a poco ha ido avanzado hasta su práctica reubicación en la última prestación no contributiva, el Ingreso Mínimo Vital. Si este es el camino que se pretende caminaremos a una protección social pública de mínimos que habrá que completarla -los que puedan- con otra complementaria y allí nos esperará la previsión social privada como salvadora de nuestro bienestar social. De poco servirá aquella superación de los Seguros Sociales y Mutualismo Social en 1963.

9. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: *Trabajo y Seguridad Social de la juventud*, I Jornadas ITSS/AESSS, obra colectiva dirigida por Illueca Ballester, H., Monereo Pérez, J. L. y Rodríguez Iniesta, ediciones Laborum, Murcia, 2022.

Monereo Pérez, J. L.: La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales, Ediciones Laborum, Murcia, 2019

Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. : El Pacto de Toledo 25 años después (A propósito del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo de 2020), Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum,25,13-32, accesible en https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/430

Monereo Pérez, J.L y Rodríguez Iniesta, G. y Trillo García, A.R.: *El Ingreso Mínimo Vital*, 2ª edición, Ediciones Laborum, Murcia, 2023.

Monereo Pérez, J, Rodríguez Iniesta, G. y Trillo García, A.R.: "*El Ingreso Mínimo Vital*. Del Pacto intergeneracional entre jóvenes y mayores. Cuatro años de su implantación en España (2020-2024). Número Especial núm. 4 conjunto Revista Derecho de la Seguridad Social y Revista Crítica de Relaciones Laborales, Ediciones Laborum, Murcia, 2024.

Rodríguez Iniesta, G.: *La compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo*, Cuadernos del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, núm.9, CESRM, Murcia, 2018.

Rodríguez Iniesta, G. y Sempere Navarro, A.V.*: La protección por desempleo tras la reforma de 2024*, Ediciones Laborum, Murcia, 2024.

Rodríguez Iniesta, G. y Trillo García, A.R.: *La cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (Régimen jurídico tras las reformas de 2022-2024),* Laborum Ediciones, Murcia, 2024.