

¡ACTUALIZADO!

Marzo 2023

Instituto **santalucía**

Guía temática

Mujeres Trabajadoras



santalucía
SEGUROS

Instituto santalucía

El **Instituto Santalucía** es una plataforma de investigación y debate creada por Santalucía, uno de los mayores grupos aseguradores internacionales. Su objetivo principal es fomentar el debate sobre el problema del ahorro sostenible además de indicar dos áreas de acción claves: ayudar a las personas a entender sus decisiones financieras y promover la colaboración colectiva para cambiar las actitudes de los consumidores hacia el ahorro a largo plazo.

El pilar básico del Instituto lo conforma un **Foro de Expertos** integrado por profesionales e investigadores del mundo de la economía, las personas mayores y las pensiones y presidido por José Ignacio Conde Ruiz (presidente ejecutivo) y Guillermo de la Dehesa (presidente honorífico). La actividad del Instituto se sostiene en tres áreas de acción: el trabajo de investigación y reflexión del Foro de Expertos, la generación de estudios periódicos en materia de vida, pensiones y ahorro a largo plazo, mundo sénior y el desarrollo de herramientas de análisis, ayuda y asesoramiento para los ciudadanos.

Guía
temática
**Mujeres
trabajadoras**

Instituto **santalucía**

Índice





PARTE I PREGUNTAS QUE SE HARÍA CUALQUIER TRABAJADOR

pg.7 A. Conceptos básicos



pg.12 B. La pensión de jubilación y las reformas recientes



PARTE II PREGUNTAS QUE SE HARÍAN LAS MUJERES TRABAJADORAS

pg.23 C. Las mujeres trabajadoras. Rasgos y datos básicos



pg.26 D. Mi carrera laboral y de cotizaciones como mujer trabajadora



pg.36 E. Incidencia de las contingencias de supervivencia en mi pensión



pg.38 F. Mi pensión futura: ¿qué cambios y reformas cabe esperar y qué incidencia tendrán?



pg.46 Glosario

Parte I.

Preguntas que se haría **cualquier** **trabajador** ?



A.

Conceptos básicos

1. ¿Qué es la jubilación?

Es el momento de la vida en el que una persona **deja de trabajar** cuando alcanza una edad a la que legalmente puede acogerse a la jubilación. A partir de ese momento cobrará una **pensión** hasta que fallezca.

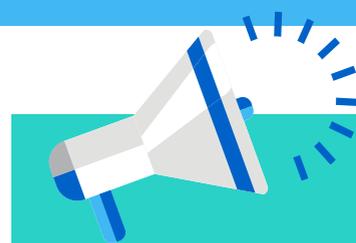


La edad legal de jubilación es una edad de referencia establecida por la normativa a la que las y los trabajadores, entre otros requisitos, pueden dejar de trabajar y tener derecho a recibir una pensión **pública** de jubilación.

2. ¿Qué es la planificación financiera de la jubilación?

Planificar la jubilación significa **analizar y prever los recursos económicos de los que dispondremos llegado ese momento y usar el ahorro** acumulado para complementar la pensión pública y así poder disfrutar de un **nivel de vida** similar desde que dejamos de percibir un salario con motivo de dicha jubilación.

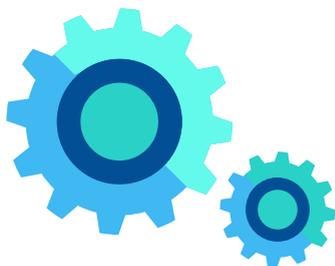
La planificación deberá modificarse en función de hitos y contingencias que puedan ocurrir a lo largo de la vida. El objetivo de esta planificación es el de generar y gestionar un patrimonio suficiente para poder hacer frente al gasto futuro sin comprometer las necesidades de gasto actual y hasta que llegue el momento de la jubilación. Para ello, se deberán tener en cuenta las alternativas de ahorro y las figuras de protección del sistema público de pensiones que tenemos a nuestra disposición.



Ejemplo

Manuela tiene 50 años. De acuerdo con la calculadora de jubilación del Instituto Santalucía, y sus necesidades estimadas hasta el momento y a partir de su jubilación, decide realizar una aportación a planes de pensiones por importe de 1.500 euros al año.

3. ¿Por qué es importante conocer el funcionamiento y las prestaciones del sistema público de pensiones?



El conocimiento del sistema público de pensiones es una pieza clave de la planificación financiera, ya que, por lo general, las pensiones públicas son la **principal fuente de ingresos** de los jubilados. Por otra parte, obligatoriamente desde el primer día de trabajo cuenta a efectos del cálculo de una pensión, por lo que la carrera de cotizaciones puede planificarse en función del resultado final deseado.



La carrera de cotizaciones es el número de años en los que se ha cotizado. Por una parte, cada día, mes y año cuentan para la pensión y, por otra, todas las bases por las que se cotiza al sistema de la Seguridad Social en una serie de años previos a la jubilación (denominado periodo de cómputo) se tienen en cuenta para el cálculo de la pensión pública.

4. De cara a mi jubilación, ¿qué cubre la Seguridad Social? ¿Qué otras contingencias le son afines?



Con el objetivo de que todos los trabajadores, incluso si no han cotizado el suficiente número de años, puedan tener recursos para hacer frente a la jubilación, la Seguridad Social incluye dos niveles de cobertura:

- El nivel **contributivo** (ver pregunta 7).
- El nivel **no contributivo o asistencial** (ver pregunta 7).

Entre las contingencias “afines” a la de jubilación (ver preguntas 8 a 19) que cubre el sistema público de pensiones se encuentran:

1. El **nacimiento y cuidado de menores** y el cuidado de familiares (ver pregunta 24).
2. La **incapacidad permanente**.
3. La **viudedad** y la **orfandad** (ver preguntas 33 y 34).

Para poder percibir una pensión asociada a dichas contingencias, se deberán cumplir una serie de requisitos.



5. ¿Cómo funciona el sistema público de pensiones español?

Funciona como un **sistema de reparto**. Esto quiere decir que las **cotizaciones sociales** de trabajadores y empresarios, junto con algunas **transferencias** procedentes del Estado, recaudadas cada año, sirven para **pagar** las **pensiones** existentes **en ese mismo** año.

En los años en los que los ingresos por cotizaciones son superiores a los gastos por **pensiones**, el exceso se guarda en el **Fondo de Reserva de la Seguridad Social**. De esta forma, el Estado podrá hacer frente a situaciones en las que los ingresos sean inferiores a los gastos.



Cuando los ingresos han sido superiores a los gastos, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social recibe e invierte esos recursos excedentarios en deuda pública en su mayor parte, así como en depósitos a plazo y cuentas corrientes.

En el sistema público de pensiones español, los trabajadores actuales esperan que, cuando se retiren, sus pensiones sean pagadas por los trabajadores futuros, al igual que ellos lo están haciendo con los jubilados actuales. Esto se conoce como **solidaridad intergeneracional**.

Durante los últimos años los gastos han sido superiores a los ingresos por lo que el Fondo de Reserva se ha ido consumiendo y la Seguridad Social ha ido generando una deuda que a finales de 2022 ascendía a 106 millardos de euros.

Adicionalmente la Ley de Presupuestos de Generales del Estado para 2023 incluye una transferencia de más de 13.000 m 37 millardos para dar cumplimiento a la recomendación primera del Pacto de Toledo de Noviembre de 2020 para la consolidación de la separación de fuentes y restablecimiento del equilibrio financiero.





6. ¿Qué es el Régimen Especial de Clases Pasivas?

El [Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado](#) otorga pensiones de jubilación, incapacidad permanente, viudedad y orfandad a los siguientes trabajadores de las Administraciones Públicas:

- Funcionarios de carrera de carácter civil de la Administración del Estado y de Justicia (incluso los transferidos a las CC.AA., como los maestros o profesores de Universidad).
- Funcionarios de carrera de las Cortes Generales y otros órganos constitucionales o estatales, si su legislación lo prevé. Cuando los ingresos han sido superiores a los gastos, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social invierte esos recursos excedentarios en deuda pública en su mayor parte, así como en depósitos a plazo y cuentas corrientes.
- Personal interino que haya sido nombrado funcionario con anterioridad al 1 de enero de 1965 y haya percibido un sueldo con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.
- Distinto personal militar de carrera, naval, de tropa y marinería, etc.

El sistema es sufragado con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. Hasta 2020, el organismo encargado de gestionar las pensiones de jubilación y retiro de los funcionarios civiles y militares de la Administración Central fue la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, integrada en el Ministerio de Hacienda y Función Pública. Desde el 13 de enero de 2020 el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, asumió la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en esta materia y desde abril de 2020, la gestión de la misma le corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El [Régimen Especial de Clases Pasivas](#) se halla “cerrado” desde el 1 de enero de 2011, y desde entonces los nuevos funcionarios se acogen al Régimen General de la Seguridad Social. Ello quiere decir que el régimen de Clases Pasivas se extinguirá dentro de unas cuantas décadas.

Además, desde 2011 los funcionarios han visto equiparadas sus condiciones a las del resto de trabajadores. Ello implica que la edad de jubilación va subiendo progresivamente de los 65 a los 67 años desde el 1 de enero de 2013. También se incrementan los períodos de cotización exigidos para poderse retirar con el 100 por 100 de la pensión, al igual que sucede en los restantes regímenes de la Seguridad Social.

Antes de ese cambio los trabajadores en Clases Pasivas debían jubilarse a los 65 años, salvo excepciones como magistrados, jueces, fiscales y secretarios judiciales, que todavía pueden alargar su actividad hasta los 70 años. Los profesores universitarios deben hacerlo también cumplidos los 70. Los registradores de la propiedad, siempre que hayan ingresado antes del 1 de enero de 2015, pueden también jubilarse a los 70 años como máximo.

Asimismo, los [funcionarios también pueden acogerse a la jubilación parcial](#), aunque debe existir un convenio o un acuerdo sindical que recoja este punto de manera explícita.



7. ¿Qué son los niveles contributivos y no contributivos?

El **nivel contributivo** permite percibir una pensión siempre que se pueda acreditar un [número mínimo de años de cotización](#).





El periodo mínimo de cotización (o "periodo de carencia") es el número mínimo de años que un trabajador debe cotizar para tener derecho a la prestación contributiva de jubilación del sistema público. En la actualidad es de 15 años y no ha sido modificado por las reformas recientes.



Ejemplo

En 2022, Ana podría jubilarse legalmente a los 65 años si hubiera trabajado desde los 25 años, habiendo cotizado 40 años.

En cambio, si por distintos motivos sólo hubiese acumulado 30 años de cotización, sólo podrá jubilarse cuando cumpla 66 años y 2 meses.



Si no se hubiese cotizado el suficiente tiempo para alcanzar las prestaciones de jubilación del nivel contributivo, la Seguridad Social proporciona una **prestación no contributiva o asistencial** a los ciudadanos que se encuentran en una determinada situación de necesidad y carecen de los recursos suficientes para su subsistencia. Para acceder a este tipo de prestación es necesario cumplir una serie de requisitos y dichas prestaciones son de dos tipos:

- Jubilación (a partir de los 65 años).
- Incapacidad permanente.

B. La pensión de jubilación y las reformas recientes

8. En el sistema contributivo, ¿qué se entiende por jubilación ordinaria y qué requisitos deben cumplirse para obtenerla?

Es la modalidad de jubilación a la que se tiene derecho cuando se cumple con los **requisitos** mínimos de

cotización y edad legal de jubilación, siendo 15 años el periodo mínimo de cotización. Para el año 2023, esta edad se sitúa en los 66 años y 4 meses, salvo que se hubiera cotizado durante 37 años y 9 meses o más, en cuyo caso la edad de jubilación seguirá siendo de 65 años .

9. ¿Qué es la jubilación anticipada y a qué edad me puedo jubilar anticipadamente?

La jubilación anticipada se produce en un momento anterior a la edad legal de jubilación, bien por voluntad del trabajador, bien de forma no voluntaria.



Ejemplo

66
años



La edad legal de jubilación de María es de 66 años y 4 meses en el año 2023, con 34 años cotizados.

Podrá jubilarse anticipadamente a los 64 años y 4 meses cumplidos de forma voluntaria, pero la cuantía de su pensión por jubilación se reduciría hasta un 21% si la anticipa en 24 meses, reduciéndose este porcentaje con el periodo de adelanto de la jubilación.

Isabel, por su parte, al haber sufrido un despido individual o un ERE en ese mismo año, podría jubilarse a sus 62 años y 4 meses con una penalización del 26,88% de su pensión.

La edad de jubilación anticipada por voluntad del trabajador será, como **máximo, dos años** antes de la edad exigida legalmente en cada caso. El máximo será de **cuatro años** en el caso de que no sea por voluntad del trabajador (generalmente, ocasionada por un Expediente de Regulación de Empleo).

10. ¿Con la figura de la “jubilación activa”, en qué condiciones puedo seguir trabajando una vez jubilado?

Si un trabajador ha cumplido la **edad legal de jubilación** y completado la **carrera de cotización**, es decir, tiene derecho a recibir el 100% de la **Base Reguladora** como pensión por jubilación, puede solicitar esta última y seguir trabajando bajo la figura de la “jubilación activa”. De esta forma, tendría dos fuentes de ingresos: el salario que recibiría por su trabajo (sin límite de jornada ni ingresos, sea por cuenta propia o ajena) y la pensión por jubilación.

Ahora bien, esta compatibilidad exige la **renuncia a la mitad de la pensión** (salvo que la remuneración del trabajo sea ocasional y no supere el Salario Mínimo Interprofesional anualizado, esto es, 1.080 euros/mes desde febrero de 2023, en 14 pagas) y pagar una “**cotización de solidaridad**” del 9%, así como las cuotas de Incapacidad Permanente y de Incapacidad Transitoria y la de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.

Cuando se jubile completamente, recibirá el 100% de la cuantía de la pensión por jubilación que le hubiera correspondido cobrar si no hubiese seguido trabajando (actualizada). En cambio, no se tendrá en cuenta como Base Reguladora de su pensión por jubilación el periodo durante el cual ha compatibilizado trabajo y pensión. Por tanto, bajo esta modalidad, no podrá mejorar la pensión que le corresponda durante el periodo que se acoja a la “jubilación activa”.

11. ¿Qué diferencia hay entre la jubilación parcial y la jubilación flexible?

La **jubilación parcial** permite tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores autónomos en activo reducir la jornada y el salario accediendo simultáneamente a la condición de pensionista de jubilación.

El jubilado obtiene una pensión en proporción inversa a la prestación de servicios o a la reducción de la jornada que realice en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.



Ejemplo

Carmen, a punto de jubilarse, quiere acogerse a la “jubilación activa”. Le corresponden 1.500 euros de pensión por jubilación que solicita, pero al querer compatibilizar el cobro de la misma con el salario que recibirá por seguir trabajando (1.500 euros), debe renunciar a 750 euros de pensión. Por tanto, recibirá 2.250 euros durante el periodo que trabaje y sea pensionista al mismo tiempo. Cuando deje la situación de jubilación activa pasará a percibir la pensión completa actualizada que le corresponda.

Existen dos modalidades:

DIFERIDA: Cuando el trabajador ya ha cumplido la edad ordinaria de jubilación.

Requisitos:

- Haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.
- Poseer todos los requisitos para obtener una pensión de jubilación contributiva.
- Pactar una reducción de jornada y salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%. El porcentaje de reducción está referido a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En el marco de esta modalidad de jubilación parcial diferida, a diferencia de lo que sucede en la jubilación parcial anticipada, la celebración de un contrato de relevo es voluntaria.

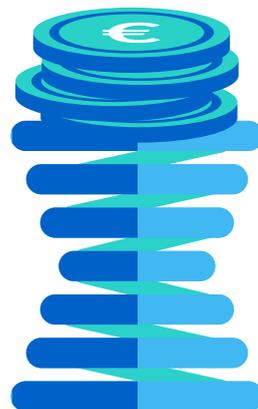
ANTICIPADA: Cuando el trabajador tiene una edad inferior a la edad ordinaria de jubilación y que requiere necesariamente que el empresario suscriba un contrato de relevo en sustitución del jubilado.

Esta modalidad, con carácter general, está siempre asociada a la celebración de un contrato de relevo en sustitución de la jornada dejada de realizar por el jubilado parcial.

Requisitos:

- Solo disponible para trabajador a tiempo completo.
- Edad mínima: año del hecho causante: 62 años; edad exigida según periodos cotizados en el momento del hecho causante: 35 años y 3 meses o más; edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante: 63 años.
- Antigüedad en la empresa de 6 años, inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Reducción de jornada de un mínimo del 25% y un máximo del 50 o 75% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- Periodo de cotización efectiva de 33 años. No se tienen en cuenta los días - cuota.

Tanto en la **jubilación parcial** como en la **jubilación flexible**



El contrato de relevo se realiza con un trabajador en situación de desempleo para sustituir a otro que accede a la jubilación parcial.

De esta forma, se celebrará un contrato a tiempo parcial con ese trabajador desempleado, y el contrato de relevo con aquel que accede a la jubilación parcial.



Ejemplo

Ana, a punto de cumplir los 65 años, se plantea retrasar su jubilación para mejorar su pensión pública. Su salario actual asciende a 30.000 euros anuales y, al llevar cotizados 37 años y 9 meses, su pensión por jubilación ascendería a 31.150 euros al año (14 pagas de 2.225 euros) si se jubilase este año. En cambio, si decidiese retrasar su jubilación hasta los 67 años (2 años más trabajando), podría incrementar su pensión hasta los 33.642 euros al año (un 4% adicional por año de demora, 14 pagas de 2.332 euros). Es decir, su pensión por jubilación aumentaría en 178 euros al mes. Alternativamente, podría elegir por un pago único de 19.574 euros.



se compatibiliza la pensión resultante con el salario de un trabajo a tiempo parcial. La diferencia entre jubilación parcial y flexible reside en que, en la jubilación parcial la persona se encuentra trabajando y modifica su contrato laboral de un contrato a tiempo completo a un contrato a tiempo parcial, accediendo simultáneamente a una pensión parcial. En la jubilación flexible, el pensionista vuelve al mercado laboral después de haberse jubilado, reduciendo la percepción de la pensión en el mismo porcentaje en que desarrolla actividad a tiempo parcial. En ambas modalidades se sigue cotizando para la jubilación del trabajador. En el caso de la jubilación parcial, las bases de cotización del trabajo a tiempo parcial se incrementan hasta en un 100% de la cuantía que le hubiera correspondido si hubiese trabajado a tiempo completo, siempre que se haya simultaneado con un contrato de relevo.

12. ¿Puedo tener una pensión mayor que la máxima si sigo trabajando después de la edad legal? ¿En qué condiciones?

Si un trabajador se jubila posteriormente a su **edad legal**, habiendo cumplido los requisitos para obtener la pensión máxima, podrá acumular puntos adicionales de pensión a razón de 4 puntos porcentuales sobre su base reguladora por cada año adicional en el que retrase su jubilación, que se sumarán a la pensión máxima, de ser este el nivel de su base reguladora.

El porcentaje adicional obtenido se sumará al que, con carácter general, corresponda al interesado de acuerdo con los años cotizados. El porcentaje resultante se aplicará a la BR a efectos de determinar la cuantía de la pensión, **que no podrá ser superior, en ningún caso**, al límite máximo establecido para las pensiones contributivas en la correspondiente LPGE. Desde 2022, es posible optar entre esta bonificación y un pago único ligado a la pensión que corresponda.

Si la cuantía de la pensión reconocida alcanza el límite máximo sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, el interesado percibirá: la pensión por el importe máximo.

Además, tendrá derecho a percibir anualmente una cantidad que se obtendrá aplicando al importe máximo vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas.



13. Si no puedo obtener una pensión contributiva, ¿qué requisitos necesito cumplir para obtener una pensión de jubilación no contributiva?

- Ser **mayor de 65 años** en la fecha de la solicitud.
- **Residir legalmente en territorio español** y haberlo hecho durante 10 años entre la edad de 16 años y la fecha de la pensión, de los cuales 2 deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.
- **Carecer de rentas o ingresos suficientes.** Se considera que no se dispone de ingresos suficientes cuando la suma de los ingresos totales no supera los 6.784,54 para 2023. Dicho límite puede incrementarse en función del número de personas que convivan con la persona que solicita la pensión.

14. ¿Qué cambios ha sufrido el sistema público de pensiones en los últimos años que debo tener en cuenta?



Son los siguientes:

1. **Retraso** en la **edad legal de jubilación**, pasando de 65 a 67 años. La reforma de 2011 establece el paso a los 67 años de forma gradual en el periodo 2013-2027. En 2023 la edad legal se sitúa ya en 66 años y cuatro meses.
2. **Aumento** del **número de años** incluidos en el cálculo de la **Base Reguladora** que sirve para obtener la pensión de jubilación (periodo de cómputo), pasando de 15 a 25 años en el periodo 2013-2022. En 2023 el periodo de cálculo se ha estabilizado ya en los 25 últimos años. Este periodo es el inmediatamente anterior al momento de la jubilación. Si se ha trabajado un menor número de años (es decir, si existen **lagunas de cotización**), el régimen de cotización determinará si se completa o no la Base Reguladora (ver pregunta 26). No obstante, el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, establece que, de oficio, la Seguridad Social aplicará el criterio más favorable entre los últimos 25 años y los últimos 29, descartando en este caso los 24 peores meses.



La Base Reguladora es la referencia salarial por la que se rige la Seguridad Social para determinar la cuantía de la pensión de jubilación.

Se calcula en función de las bases de cotización de todo el periodo de cómputo antes mencionado, que serán actualizadas en el momento del cálculo de la pensión con la inflación (IPC) pasada, exceptuando las de los dos años inmediatos a la jubilación.



Ejemplo

En 2023 la revalorización ha sido del 8,5% de las pensiones contributivas y de las Clases Pasivas y del 15% para las no contributivas.

3. **Aumento** progresivo del número de años cotizados necesarios para alcanzar el 100% de la **Base Reguladora**, al mismo ritmo y cuantía que aumenta la edad de jubilación, pasando de 35 a 37 años (en 2023, la carrera de cotización se sitúa ya en 36 años y 4 meses).
4. Endurecimiento en los **requisitos** de acceso a las modalidades de **jubilación anticipada y parcial** (ver preguntas 9 y 11).
5. Cambio en el cálculo de actualización anual de las pensiones públicas,
6. Actualización de las pensiones con la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC), mecanismo que reemplaza al Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP), introducido en 2014, que ha quedado definitivamente derogado y sin efectos.

15. ¿Cómo se aplica el IPC para la revalorización de las pensiones?

En enero de cada año “t”, las pensiones pagadas en diciembre del año “t-1” se actualizan con la media de las tasas ínter anuales de variación del IPC de los doce meses precedentes (diciembre de “t-2”, a noviembre de “t-1” en realidad).



16. ¿Qué es el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)?

El MEI es un mecanismo que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2023 con objeto de obtener recursos adicionales para afrontar el mayor gasto en pensiones que supondrá la cercana jubilación de las cohortes de trabajadores del denominado “baby boom” (nacidas entre 1958 y 1977).

Consiste en un aumento del tipo de cotización por contingencias comunes en 0,6 puntos porcentuales que se aplicará a todos los trabajadores entre 2023 y 2032. 0,5 de estos corren a cargo de los empleadores y el 0,1 restante a cargo de los empleados. Los autónomos asumen el 0,6% enteramente

Reemplaza al Factor de Sustitución (FS), introducido en 2014, definitivamente derogado y sin efectos económicos, que nunca se llegó a aplicar.

Desde marzo de 2023, no obstante, el RDL 2/2023 establece que el MEI sufrirá un aumento progresivo de los anteriores 0,6 pp hasta 1,2 pp en 2029, manteniéndose en ese nivel entre 2030 y 2050.



17. ¿Cómo puedo obtener mi informe de vida laboral con todo mi registro de cotizaciones hasta la fecha?



La Seguridad Social envía, anualmente y por **correo postal**, el informe de vida laboral a sus afiliados. En este informe se detallan todos los periodos de cotización con fecha exacta de inicio y final del trabajador, como asalariado o autónomo, las empresas para las que ha trabajado y los años, meses y días en los que se estuvo cotizando efectivamente desde el inicio de la carrera laboral.

También puede solicitarse a través de la **página web** de la Seguridad Social, por **teléfono** o en cualquiera de las **oficinas** distribuidas por todo el país.

18. ¿Puedo conocer mi pensión antes de jubilarme?



Además de la información que recoge el **informe de vida laboral** (ver pregunta 17), los ciudadanos pueden acudir a cualquiera de las **oficinas provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)** poco antes de jubilarse para conocer cuál sería su pensión pública por jubilación.

Existen también **simuladores** que facilitan estos cálculos de modo interactivo en las páginas web de numerosas entidades financieras y compañías de seguros.

19. ¿Cómo calculo mi pensión de jubilación?

La pensión de jubilación resulta de una secuencia de cálculos algo complicada, que puede resumirse en los siguientes **pasos**:

1. Se obtiene la **Base Reguladora** a partir de las **bases de cotización** actualizadas con la variación del IPC de los últimos 25 años, si bien los dos años previos a la jubilación no se actualizan.
2. Se aplican a dicha base los puntos de pensión correspondientes a toda la **carrera de cotizaciones** del trabajador.
3. Se tiene en cuenta la diferencia entre la edad del trabajador y la **edad legal de jubilación** que le corresponda en cada momento a efectos de aplicación de las penalizaciones por **jubilación anticipada** (véase las preguntas 8 y 9) o bonificaciones por demora de la jubilación respecto a la edad legal (véase la pregunta 12).
4. Se aplican los **límites máximos y mínimos** de cada momento para complementar la pensión (complementos de mínimos) o recortar el exceso (sobre la pensión máxima) de la cuantía resultante, en cada caso.



¿Sabías que...?

El Instituto Santalucía cuenta con una calculadora de jubilación para ayudar a los trabajadores y trabajadoras a calcular sus necesidades para el futuro.

<https://institutosantalucia.es/calculadoras-jubilacion-seguros/>



Para más información, consultar la guía ampliada o resumida en los siguientes enlaces:
<http://www.institutosantalucia.es/la-planificacion-financiera-para-la-jubilacion/>
<http://www.institutosantalucia.es/guia-planificacion-financiera-jubilacion-paso-paso/>

Parte II.

Preguntas que se harían **las mujeres trabajadoras**



C.

Las mujeres trabajadoras. Rasgos y datos básicos

20. ¿Cuántas mujeres trabajan en España? ¿Qué evolución reciente han seguido?

En diciembre de 2022, según el INE, había alrededor de **9,5 millones** de mujeres ocupadas en España, un 13,6% menos que hombres, siendo un 46,34% del total de ocupados de ambos géneros.



9,2 MILLONES DE MUJERES TRABAJANDO EN ESPAÑA

21. ¿Qué características tienen como trabajadoras (edad, nivel educativo, estatus socio-económico, regularidad en el empleo, tipo de contrato)?





En la actualidad (datos para finales de 2022, INE):

POR EDAD:

- 75 de cada 100 mujeres ocupadas tienen entre **25 y 54 años**.
- Esta proporción se mantiene en el caso de los hombres (74 de cada 100).

POR ESTUDIOS:

- 53 de cada 100 mujeres ocupadas tiene **estudios superiores**.
- En el caso de los hombres, sólo 41 de cada 100 tiene estudios superiores.

POR TIPO DE OCUPACIÓN

- El 57,5% de las mujeres desempeñan **ocupaciones básicas**, frente a los hombres que lo hacen en el 31,2% de los casos. Sin embargo, en lo que se refiere a ocupaciones avanzadas (técnicos y profesionales científicos e intelectuales) el 23,9% de las mujeres, es decir, 2,3 millones (contra el 14,9% de los hombres, 1,6 millones) ocupan este tipo de empleos.

POR DURACION DE CONTRATO

- En proporción, 79 de cada 100 mujeres tenían un **contrato indefinido**.
- Esta proporción era de 85 por cada 100 en el caso de los hombres.

POR DURACIÓN DE JORNADA

- En proporción, 22 de cada 100 mujeres ocupadas trabaja a **tiempo parcial**.
- En el caso de los hombres, únicamente 7 de cada 100 ocupados lo hace a tiempo parcial.

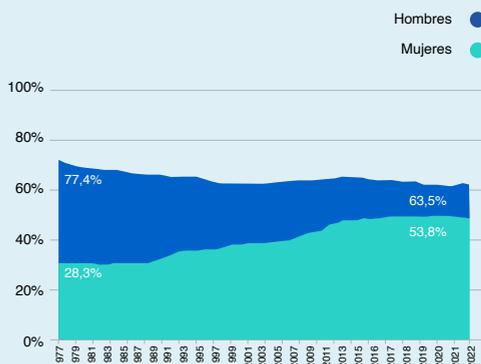
22. ¿Cuál es la tasa de actividad y la inserción laboral general de las mujeres?

La **tasa de actividad** de las mujeres ha crecido ininterrumpidamente desde mediados de los años 80, cuando se situaba en el entorno del 30% de su población en edad de trabajar. En 2022 era del 53,8%, siendo todavía 10 puntos porcentuales inferior a la de los hombres (63,5%).

La **participación en el mercado de trabajo** de las mujeres de entre 16 y 19 años de edad en la actualidad y, por tanto, sus carreras laborales, no tienen nada que ver con las de hace 45 años. En diciembre de 2022, el alargamiento del período de estudios ha provocado que la tasa de actividad de este grupo haya caído a menos de una tercera parte de la de entonces (11,3% frente a 47,65% en 1977), mientras que la de aquellas que tienen entre 25 y 54 años se ha multiplicado casi por tres veces en este mismo período (83,6% frente a 28,94 en 1977), aunque es aún inferior a la de los hombres de esa misma edad, que es del 91.7%.

Fuente: Elaboración propia e INE

Tasa de actividad por género, de 1977 a 2022



Tasa de actividad de las mujeres por rango de edad, 1977 y 2021



D.

Mi carrera laboral y de cotizaciones como mujer trabajadora

23. En mi condición de mujer trabajadora, ¿tengo algún tratamiento especial en la mecánica de las cotizaciones? ¿Y en las pensiones?



No, no hay ningún tratamiento especial en las **cotizaciones** por el hecho de ser mujer. Las reglas son exactamente las mismas para todos los afiliados.

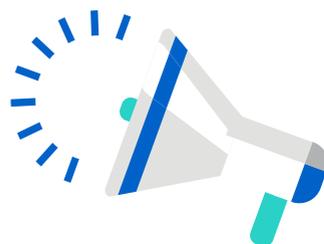
En lo que se refiere a las prestaciones, sin embargo, desde febrero de 2021 las mujeres que perciban una pensión contributiva, de viudedad, jubilación o incapacidad, pueden ver cómo esta resulta incrementada en función del número de hijos que hayan tenido y este complemento se percibe desde el primer hijo. Este complemento es de 425,60 euros, en 2023, por hijo al año, hasta los cuatro hijos. Esta cifra será revalorizada periódicamente y puede ser concedida al progenitor, en función al cumplimiento de una serie de requisitos. Este complemento de brecha de género se abona aun cuando la pensión que se perciba sea la pensión máxima y también por encima de los complementos por mínimos.

Igualmente, las reformas recientes establecen que las mujeres pensionistas recibirán un complemento por brecha de género que se mantendrá en el tiempo hasta que esta se reduzca por debajo del 5%.

24. ¿Cómo se tienen en cuenta las interrupciones de la carrera laboral por razones de embarazo y permiso por nacimiento y cuidado del menor?

La **maternidad** (por parto, adopción o acogimiento) está protegida por el sistema público (aunque la persona beneficiaria no haya cotizado o lo haya hecho durante un periodo de tiempo inferior al requerido por la modalidad contributiva) mediante las diferentes **prestaciones económicas** que ofrece durante el periodo de descanso o permiso que se disfrute, con el correspondiente reconocimiento de cotizaciones a efectos de la pensión de **jubilación**. Lo mismo ocurre con la **paternidad**, aunque en este caso es necesario haber cotizado con anterioridad a la Seguridad Social.

En el caso de solicitar una **excedencia** para el cuidado de un hijo u otro familiar, también se sigue cotizando para la jubilación (independientemente del género), pero sólo se considerarán como **periodo de cotización** los **3 primeros años** de la excedencia laboral.



Ejemplo



Carmen da a luz a su hijo y decide solicitar la baja por nacimiento y cuidado del menor y la prestación que le corresponde, que, en su caso, asciende a 1.500 euros al mes. Sin embargo, esa no será la cifra que le ingresen en su cuenta bancaria, pues antes se deducirá la cotización a la Seguridad Social y la retención del IRPF:

	Euros
Prestación económica concedida (a)	1.500,00
Cotización a la S.S. (b)	96,75
Retención del I.R.P.F. (c)	151,18
Prestación económica recibida (a)-(b)-(c)	1.252,07

25. ¿Sufre mi colectivo algún tipo de discriminación salarial? ¿Qué implicaciones tiene ello para mi pensión de jubilación?



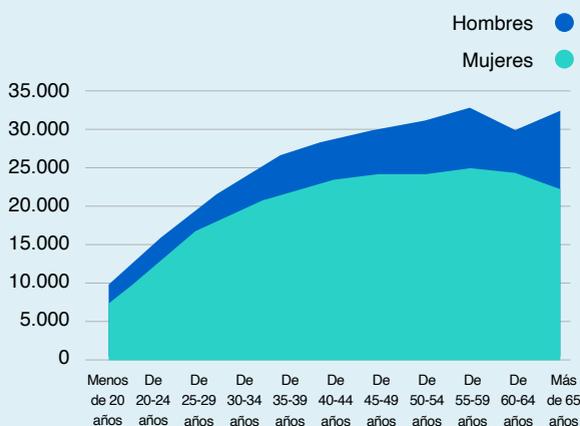
En 2020, el **salario medio** de las mujeres fue un 18,72% inferior al de los hombres. Estas diferencias, sistemáticas a todas las edades, se amplían a partir de los 30 años, coincidiendo con la edad a la maternidad. La medida en la que estas diferencias respondan a una verdadera discriminación (que no puede estar justificada por la normativa), vendrá dada por el hecho de que las mujeres puedan o no controlar las condiciones que determinan sus trabajos y sus remuneraciones en menor proporción en que puedan hacerlo los trabajadores varones.

Una menor remuneración salarial a las mujeres conlleva, por lo general, una menor **Base Reguladora** y, por tanto, una menor **pensión por jubilación**. En 2022, la cuantía media de las pensiones de las nuevas altas de jubilación del Régimen General de las mujeres era un 22,3% inferior a las de los hombres, en coherencia con la diferencia salarial antes mencionada y teniendo en cuenta que las carreras de cotización de las mujeres son inferiores a las de los hombres. Sin embargo, a igual carrera e intensidad de cotización, la Seguridad Social ofrece la misma pensión por jubilación a ambos sexos.

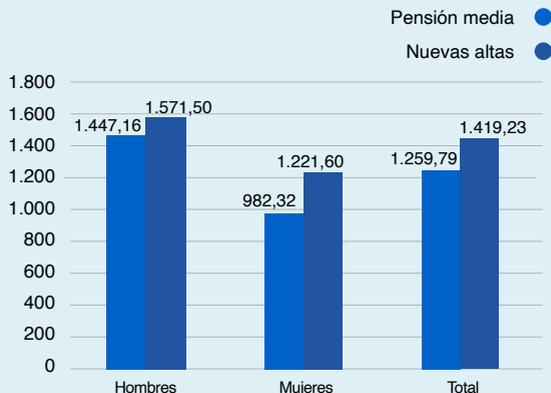
Es importante tener en cuenta que la menor brecha salarial de hoy se reflejará también en una menor brecha de pensiones cuando las trabajadoras y trabajadores de hoy se jubilen. No obstante, ya se ha mencionado que las normas recientes prevén un complemento para compensar la brecha de género en las pensiones mientras esta no baje del 5%.



Ganancia media anual de un trabajador por género y rango de edad (euros), 2020



Pensión media por jubilación por género (euros/mes), 2022



26. ¿Qué son las “lagunas de cotización” y cómo afectan al cálculo de mi pensión?

Fuente: Elaboración propia, INE y MISSM

Las **lagunas de cotización** afectan **negativamente** a la pensión pública por jubilación al no haberse producido pago de cotizaciones durante el mismo. Recientemente se ha aprobado que los periodos ejercidos en el antiguo “servicio social” por las mujeres se integren en la carrera de cotización. En el caso de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena, este periodo durante el que no han cotizado se completa automáticamente como si lo hubieran hecho por la base mínima. Sin embargo, la Seguridad Social no considera ninguna cotización y, por lo tanto, no la completa si la trabajadora es **autónoma**. Lo mismo ocurriría en el caso de los hombres. Se dan, en el momento de redactar esta guía, conversaciones en curso entre los interlocutores sociales y el gobierno para resolver el problema de la integración de las bases de cotización de las trabajadoras y los trabajadores autónomos.

Las lagunas de cotización son periodos en los que los trabajadores (de ambos sexos) no tienen obligación de cotizar. Surgen en los episodios de desempleo sin derecho a prestaciones (ver pregunta 33) u otros periodos de inactividad laboral de las trabajadoras (como, por ejemplo, para el cuidado de los hijos).

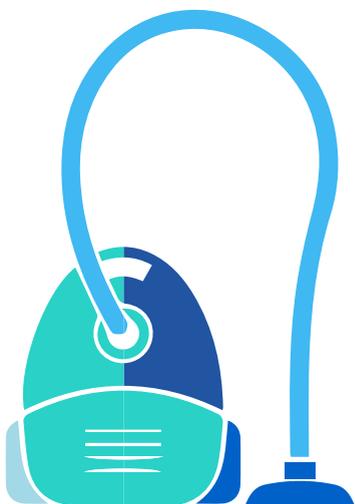


27. ¿Qué régimen de pensiones me da cobertura si trabajo en las AA.PP.?



Las mujeres trabajan en una mayor proporción que los hombres en las diferentes administraciones públicas. La mayor parte de los funcionarios pertenecen al Régimen General de la Seguridad Social, mientras que los funcionarios de carrera pertenecen al Régimen de Clases Pasivas.

28. Tratándose de las actividades como empleadas de hogar, ¿qué estatuto tienen actualmente estas trabajadoras en el marco de la Seguridad Social?



Desde 2012, las empleadas de hogar cotizan en el **Régimen General** como un Sistema Especial, pero antes lo hacían en el **Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar**. La normativa establece **bases y tipos de cotización** como con cualquier otro trabajador, aunque adaptados a sus ingresos laborales, por lo general, reducidos. La obligación de dar de alta y cotizar corresponde al empleador, siempre y cuando la jornada de trabajo supere las 60 horas mensuales, si no, será el propio trabajador el encargado de realizarlas. El sistema público protege a estas trabajadoras de la misma forma que al resto, incluso en el caso de perder el empleo. No obstante, debe tenerse en cuenta que, aunque en mucha menor proporción, los hombres también ejercen este tipo de tareas, en cuyo caso el tratamiento es exactamente igual para ambos géneros.

29. ¿Cómo cotizo si alterno entre el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena y cómo se determina mi pensión al final de mi vida laboral?

Aunque el trabajo por cuenta propia es más común entre los hombres (en 2022 sólo el 11,8% de las mujeres trabajadoras eran autónomas frente al 19,3% de hombres), si se alterna durante la vida profesional entre trabajo autónomo y por cuenta ajena, se cotizará en su **correspondiente régimen**, considerándose las **bases de cotización**, **tipos de cotización** y resto de características de cada uno de ellos. Igualmente, se puede **compatibilizar** la cotización a ambos regímenes si se cumplen una serie de requisitos (**pluriactividad**).



La pluriactividad se produce cuando un trabajador cotiza de forma simultánea en dos regímenes de la Seguridad Social.

Desde la entrada en vigor de Ley de Emprendedores en 2013, existen bonificaciones para los nuevos autónomos en situación de **pluriactividad**:

- Primeros 18 meses como autónomo: reducción de un 50% de la base mínima.
- Sigüientes 18 meses como autónomo: reducción de un 25% de la base mínima.

Al final de la vida laboral, se puede tener derecho a **dos pensiones públicas por jubilación**, una en el **Régimen General** y otra en el **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos**, si se reúnen los requisitos exigidos por separado en cada uno de estos regímenes. Si no está en situación de alta o asimilada en alguno de dichos regímenes en el momento de la jubilación, será necesario que las cotizaciones acreditadas en cada uno de ellos se superpongan, al menos, durante los **15 años**. En este caso, la suma de ambas pensiones no puede exceder la pensión máxima del sistema público.



Si no se causa derecho a pensión a uno de los regímenes de cotización, **las bases** acreditadas en este último en régimen de **pluriactividad podrán ser acumuladas** a las del régimen en que se cause la pensión por jubilación, exclusivamente para la determinación de la Base Reguladora de la misma, sin que la suma de las bases pueda exceder el límite máximo de cotización vigente en cada momento.



Ejemplo

Pilar ha trabajado por cuenta ajena los 5 últimos años de su vida laboral. Previamente, estuvo cotizando como autónoma y en el Régimen General durante 32 años. Aunque en el momento de su jubilación no está dada de alta en los dos regímenes, al haber cotizado, al menos, 15 años de forma simultánea durante su vida profesional, le correspondería una pensión de 1.464 euros por el Régimen General y 724 euros por el RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), de tal forma, que su pensión total ascendería a 2.188 euros al mes. Al no superar la prestación máxima de 2023 (3.058,81 euros), Pilar recibirá la totalidad de su pensión por jubilación.



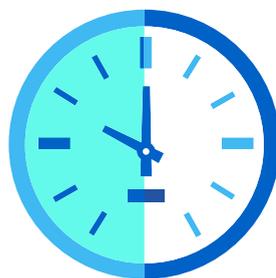
30. ¿Cómo afectan los trabajos realizados con contrato temporal y/o a tiempo parcial a mi pensión por jubilación?

Exceptuando los periodos en los que no hay obligación de cotizar pero computables a efectos de la cobertura de las **lagunas de cotización** (ver pregunta 26), si se trabaja con carácter **temporal**, es probable que surjan otros periodos durante los cuales no se cotice a la Seguridad Social para la jubilación con posibilidades limitadas de integrarlos en Base Reguladora como lagunas de cotización. Por tanto, estas ausencias de cotización pueden afectar negativamente a la cuantía de la pensión pública por jubilación una vez llegado el momento.

En el caso del trabajo a **tiempo parcial**, si una persona trabaja menos horas de las que lo haría si tuviera una jornada completa, cotizaría por bases menores. Las mujeres trabajan a tiempo parcial en mucha mayor proporción que los hombres y para evitar una discriminación indirecta, desde 2019, la Seguridad



Social equipara a los trabajadores a tiempo parcial con los que trabajan a tiempo completo, tanto en el acceso a la jubilación como en el porcentaje que, por tiempo trabajado, se aplica sobre la Base Reguladora para calcular así la primera pensión de jubilación. De esta forma, los porcentajes aplicables a los períodos en que el trabajador hubiera permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial han de ser los mismos que si hubiese trabajado a jornada completa.



31. Si me quedo desempleada, ¿afecta esta circunstancia a mis cotizaciones y a mi pensión pública por jubilación?

El periodo de desempleo está **protegido** por el Sistema Público de Empleo Estatal (SEPE) mediante una prestación económica contributiva (seguro de desempleo) o, cuando ésta se agota o no se haya tenido derecho a recibirla, mediante un **subsidio por desempleo**.



El subsidio por desempleo es una ayuda económica asistencial que se dirige a las personas sin derecho a la prestación contributiva o que ya la hayan agotado, y siempre que cumplan una serie de requisitos.

Cuando se recibe una prestación por desempleo, el SEPE cotiza en nombre de la mujer desempleada para su jubilación y, además, lo hace sobre la Base Reguladora de la prestación por desempleo, es decir, tiene en cuenta la base de cotizaciones que tuvo el trabajador durante los últimos 180 días antes de perder el empleo, y no la prestación que recibe cuando esté parado. Esta base de cotizaciones es superior a la prestación que recibe el parado, ya que, durante los seis primeros meses recibe el 70% de dicha base y durante los siguientes el 50%.

Cuando deja de recibir la prestación por desempleo, se deja de cotizar para la jubilación y surgen las lagunas de cotización (ver pregunta 26).





Ejemplo

Si Carmen se queda desempleada con 27 años, 40 años antes de su jubilación, no tiene efectos sobre la cuantía de su pensión porque para su cálculo, sólo se tienen en cuenta los últimos años de su carrera laboral.

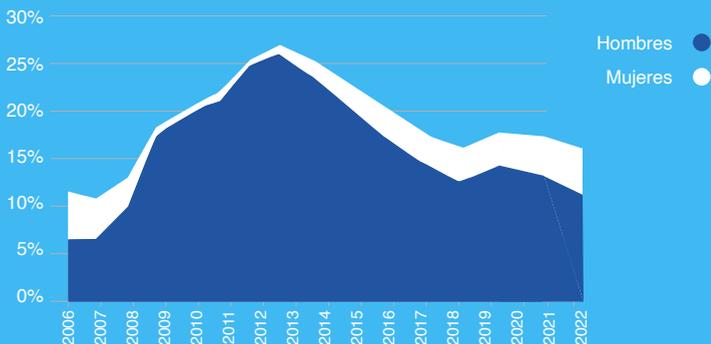
En cambio, si se quedara parada durante 4 años a los 50 años y recibiese una prestación por desempleo durante los dos primeros años y nada los dos siguientes, para un salario medio de 2.000 euros al mes, pasaría de tener una pensión por jubilación de 1.807 euros (si no hubiese perdido el empleo) a una de 1.646 euros. Por tanto, podría perder unos 161 euros al mes por el hecho de haber sido desempleada de larga duración en el momento previo a su jubilación.



¿Sabías que...?

La tasa de paro de las mujeres ha sido históricamente mayor que la de los hombres, aunque en los años de la crisis financiera ambas tasas se igualaron rápidamente. Desde 2013 han comenzado a reproducir el patrón previo y en 2022, la tasa de paro de las mujeres ya se situaba 3,5 puntos porcentuales por encima de la de los hombres, aunque se estaba reduciendo ligeramente esta diferencia.

Tasa de paro por género, 2006-2022



Fuente: Elaboración propia e INE

32. ¿Cómo afecta el pluriempleo a mi pensión por jubilación?

El **pluriempleo** es un fenómeno algo más frecuente entre las mujeres que entre los hombres (en 2022, según la EPA, el 2,8% de las mujeres trabajadoras tenía un empleo secundario, frente a un 2,3% de los hombres). En el caso de trabajar en más de una empresa, se sumarán las bases de cotización en las diferentes empresas prorrateadas y la pensión de jubilación se calculará sobre la base totalizada, aunque la pensión así obtenida nunca podrá ser superior a la máxima del sistema.



El pluriempleo se produce cuando un trabajador por cuenta ajena simultanea varios empleos dentro del mismo régimen de cotización. Si los dos empleos pertenecieran a distintos regímenes, sería un caso de pluriactividad.



Ejemplo

María trabaja en una peluquería por la mañana y cobra 700 euros al mes y por la tarde da clases en una academia y le pagan 900 euros al mes. En total recibe 1.600 euros al mes, cotizando para su jubilación por esta base agregada. Cuando se jubile, le corresponderá una pensión por jubilación de 1.200 euros.



E.

Incidencia de las contingencias de supervivencia en mi pensión

33. ¿Qué derechos de pensión tienen mi pareja e hijos si yo falleciese?

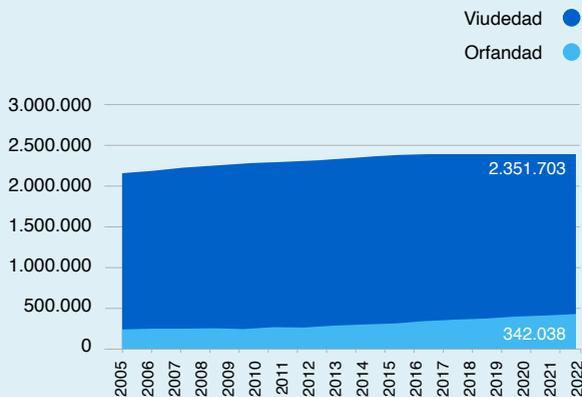


La pareja o hijos podrían solicitar una **pensión por viudedad u orfandad**, respectivamente, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

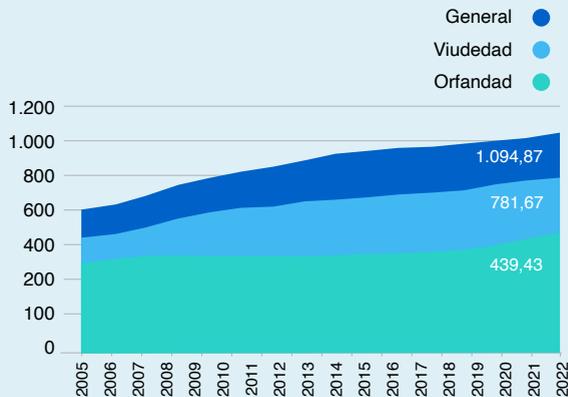
- La persona fallecida debe estar **afiliada**, dada de **alta** y, por tanto, **cotizando** a la Seguridad Social.
- La persona o personas **beneficiarias**, es decir, mi pareja o hijos, si solicitan una:
 - **Pensión por viudedad, debe estar casada con la fallecida (si ya no lo estuviera, es necesario que el matrimonio se haya declarado nulo con derecho a indemnización o, si se hubiera separado o divorciado, existiese el derecho a cobrar una prestación compensatoria) o ser pareja de hecho.**
 - **Pensión de orfandad, debe ser hijo del fallecido y menor de 21 años (o mayor si tiene reconocida una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez).**

Ahora bien, ninguna de las dos prestaciones conlleva cotizaciones para la jubilación del beneficiario de las mismas.

Nº de pensiones de supervivencia, 2005 - 2022



Pensiones medias de supervivencia y jubilación (euros/mes, 14 pagas), 2005 - 2022



Fuente: Elaboración propia y MISSM

34. ¿A qué pensión tengo derecho si fallece mi pareja, trabaje por cuenta ajena o propia o sea pensionista de jubilación?

Si fallece la pareja, el superviviente puede solicitar una **prestación por viudedad**, siempre y cuando se cumplan los requisitos indicados en esta pregunta.

Esta prestación se **podrá compatibilizar** con el salario que reciba el superviviente o la pensión por jubilación que ya se esté disfrutando o corresponda al superviviente cuando acceda a la misma, siempre y cuando la pensión que recibiese la persona fallecida fuese **contributiva** y no se supere entre ambas el **límite máximo** de prestación pública, en cuyo caso se elimina el exceso sobre dicho límite.



Ejemplo

Si Francisco, recién jubilado y cobrando una pensión contributiva por jubilación de 1.945 euros falleciese, su viuda Susana tendría derecho a cobrar una pensión por viudedad de 1.012 euros que sería compatible con la pensión por jubilación de 1.459 euros, que esta ya venía recibiendo al no superar entre ambas (2.471 euros) la pensión máxima para 2023 (3.058,81 euros).

F.

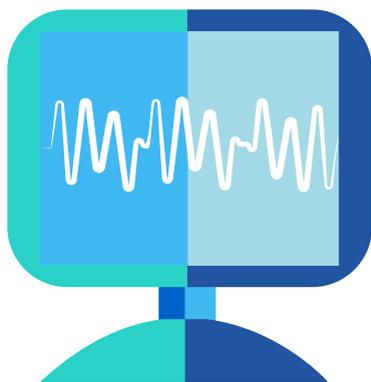
Mi pensión futura: ¿qué cambios y reformas cabe esperar y qué incidencia tendrán?¹

35. ¿Cómo va a evolucionar mi esperanza de vida?

Un factor clave a la hora de planificar la jubilación es el número de años que se espera vivir una vez jubilada.

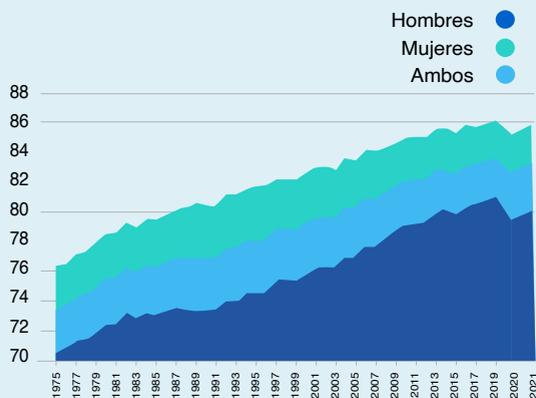
La **esperanza de vida** de las mujeres **ha crecido** en los últimos años, como consecuencia de la mejora de las condiciones de vida, entre otros factores, y es sistemáticamente más **alta** que la de los hombres (85,8 y 80,3 años en 2021, respectivamente, al nacer).

Esta diferencia es relevante, ya que las mujeres deben tener en cuenta que, al vivir más años, también vivirán más como jubiladas pues la discriminación por género en la edad de jubilación está expresamente prohibida por sentencia del TJUE (en 2021, la esperanza de vida de las mujeres a los 65 años es de 23,1 años, 4 años más alta que la de los hombres, que es de 19,0 años), por lo que, si quieren mantener el mismo nivel de vida una vez jubiladas, en el caso de que la pensión pública no fuese suficiente, deberán haber acumulado más recursos a la edad de jubilación.

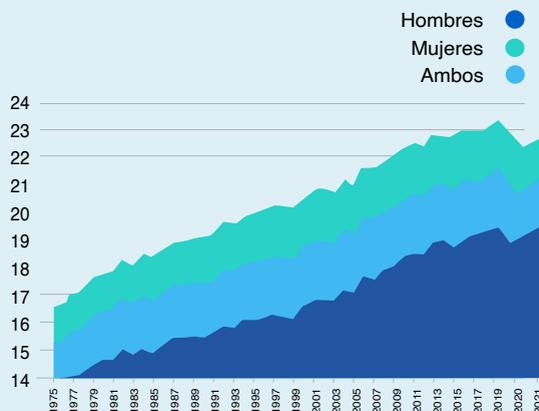


1. Los comentarios vertidos en esta sección se apoyan sobre referencias de otros países desarrollados en el momento de elaboración de esta guía, que pueden influir, de alguna u otra manera, sobre la regulación española.

Evolución de la esperanza de vida al nacer por género (años), 1975-2021



Evolución de la esperanza de vida a los 65 años por género (años), 1975-2021



Fuente: Elaboración propia e INE

36. ¿Cómo será una carrera laboral típica dentro de unas décadas? ¿Y en el caso de las mujeres trabajadoras?

Todos los análisis prospectivos indican que el futuro del trabajo pasa por dos vectores de cambio muy potentes: (i) una intensa **recualificación** de los trabajadores y (ii) una gran **flexibilidad** de los horarios y estatutos laborales de aquellos con **alternancia** entre ellos y actividad en diversos sectores productivos y/o empresas.

La **ganancia salarial** de las mujeres en la actualidad es mayor que la de 2008, gracias a la incorporación de un mayor número de mujeres al mercado laboral, que tienen alto nivel de formación y desempeñan trabajos de mayor responsabilidad. Esto conlleva una mayor remuneración, **cotización** a la Seguridad Social y **Base Reguladora** futura, que redundarán en una mayor pensión pública por jubilación en el futuro.

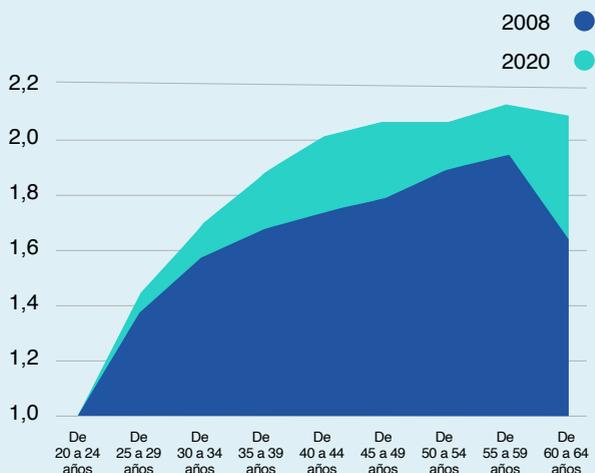
Ahora bien, el retraso en la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres, por la dilatación del periodo de estudios, así como, más específicamente, las interrupciones de la vida profesional, como consecuencia de la baja por



nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia por cuidado de familiares, pueden acortar sus **carreras laborales** y, por tanto, retrasar el momento de su jubilación incluso hasta después de la edad legal (67 años a partir de 2027).



Ganancia media anual de una trabajadora por rango de edad (número de veces la ganancia de entre 20-24 años), **2008-2020**

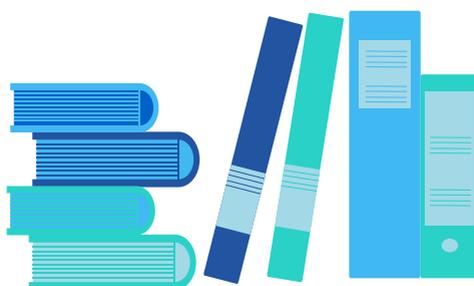


Fuente: Elaboración propia e INE



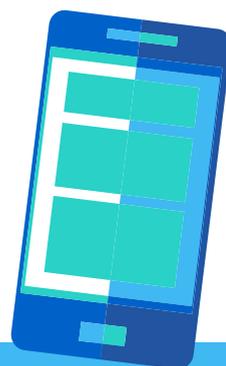
¿Sabías que...?

La edad de finalización de los estudios, media de ambos sexos, ha pasado de 17,5 años en el año 2000 a cerca de los 20 años en 2022. Además, la "esperanza de vida" en el sistema educativo para las mujeres es de 19,1 años, frente a los 18,3 años de los hombres (2016-2017).



37. ¿Qué cambios cabe esperar en el periodo de cómputo de la Base Reguladora de la pensión de jubilación y qué incidencia tendrá ello en mi pensión?

La reciente ampliación del número de años que se tienen en cuenta para el cálculo de la **Base Reguladora** que determina la pensión por jubilación (ver pregunta 14) puede que tenga continuidad en el futuro más lejano, como así ha ocurrido en algunos países de nuestro entorno más cercano. En particular, el nuevo objetivo de esta tendencia de cambio sería incluir en el periodo de cómputo toda la vida laboral. De momento, como se ha comentado, ya es posible optar entre los últimos 25 años y los últimos 29 deduciendo los peores 24 meses.



¿Sabías que...?

Austria ha ampliado recientemente el periodo de cómputo de 15 a 40 años. En Finlandia, Portugal, Polonia, Eslovaquia y Suecia tienen en cuenta toda la vida laboral de los trabajadores para calcular la Base Reguladora.

Esto implicaría que cada vez sería más importante ascender rápidamente en la **carrera laboral**, así como tratar de evitar repetidos o variados periodos de ausencia de cotizaciones que afecten negativamente a la pensión por jubilación. En este sentido cabe mencionar que ya se ha adoptado la extensión a ambos géneros el permiso por nacimiento y cuidado del menor con plena integración de estos periodos en la carrera de cotización (no dan lugar a lagunas de cotización).

En el caso de las mujeres, estas implicaciones cobran una especial importancia, al ser ellas, habitualmente, las que optan por la baja por nacimiento y cuidado del menor o la excedencia en el cuidado de familiares.

Igualmente, el avance de la **edad legal de jubilación** no es descartable en un futuro algo más lejano, dado el incesante aumento de la esperanza de vida.



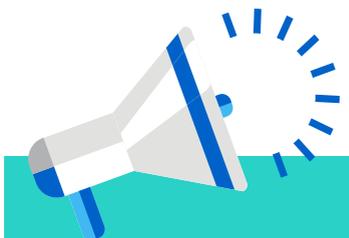


¿Sabías que...?

El parlamento sueco consideraba hace unos años el retraso de la edad de jubilación hasta los 75 años.

Las consecuencias de un aumento del periodo de cómputo, al incluir años con menores **bases de cotización**, no serán favorables para la cuantía de la pensión. El retraso de la **edad legal de jubilación, dados los demás factores que la determinan**, no tendría por qué afectar al importe de la pensión, ni siquiera en el conjunto del ciclo vital.

En el caso específico de las mujeres, sin embargo, puede que las normativas futuras, con el propósito de facilitar su acumulación de derechos de pensión sin entorpecer las decisiones de aquellas y sus parejas sobre la descendencia que desean tener, incorporen mecanismos de “premio” de cotizaciones o prestaciones más avanzados que los existentes actualmente (como los complementos por brecha de género). Es importante destacar que el permiso por nacimiento y cuidado del menor para hombres y mujeres, con la misma extensión de 16 semanas, es ya una realidad.



Ejemplo

Raquel trabaja como empleada, recibiendo un salario de 2.000 euros al mes. A los 30 años, contrató un plan de pensiones individual con una aportación de 100 euros al mes. Raquel recibirá al jubilarse 1.807 euros al mes por la pensión pública más 237 euros por su plan privado.

38. ¿Necesitaré una renta o pensión para complementarla?

Las mujeres reciben una pensión por jubilación **inferior** a la de los hombres, que disfrutan durante un periodo más dilatado al vivir más tiempo. Si bien, aquella circunstancia ya no se manifestará de manera relevante a medida que las mujeres más jóvenes, que participan tan activamente como los hombres en el mercado de trabajo, y con ingresos similares por similares trabajos, se vayan incorporando a la jubilación. No obstante, si desean mantener su nivel de vida previo a la jubilación es recomendable que completen la pensión pública con algún otro tipo de rentas planificadas a estos efectos.

Para complementar las **lagunas de cotización** de las mujeres, que son las que suelen optar por coger la baja por nacimiento y cuidado del menor o pedir una excedencia para el cuidado del hijo u otro familiar, una parte de la renta familiar podría servir para realizar **aportaciones** a

un plan de pensiones complementario a favor de la mujer que complemente su futura pensión pública por jubilación. De hecho, esta opción tiene **ventajas fiscales** que es aconsejable aprovechar.

39. ¿Qué va a suceder con las pensiones de viudedad y orfandad?

Es muy probable que las **pensiones de viudedad** sufran cambios relevantes en el sistema público de la Seguridad Social, como consecuencia, principalmente, de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la generación de sus propios derechos de pensión pública por jubilación, que haría redundante una pensión de viudedad para las trabajadoras con derecho a percibir la pensión máxima (ya sucede en la actualidad) y sería en cualquier caso muy onerosa para el sistema.



¿Sabías que...?

En Suecia no existe pensión de viudedad.

En Francia, Italia y Grecia esta pensión está ligada a los ingresos del superviviente y, en Alemania, a la edad del mismo y a la existencia de hijos. Estos criterios no se tienen en cuenta en España.

En otros países, como Dinamarca, la pensión por viudedad tiene una duración determinada (apenas 3 meses desde el fallecimiento de la pareja), que sirve como seguro de transición hacia la nueva situación del superviviente, y no vitalicia, como en España (salvo que el matrimonio durase menos de un año y no existiesen hijos, en cuyo caso sería temporal).

En cambio, no se prevé, en estos momentos, que ocurra lo mismo con la **pensión de orfandad**, ya que la desprotección económica de los menores de 21 años seguirá existiendo y constituyendo un elemento clave de actuación de los entes públicos correspondientes. De hecho, incluso se plantea la ampliación de esta edad y su compatibilidad con algún tipo de remuneración por trabajo.



40. ¿Habrá plena compatibilidad entre pensión y trabajo?

Con motivo del progresivo envejecimiento de la población y el alargamiento de la esperanza de vida, la cuantía de la pensión pública por jubilación será cada vez menor en su capacidad adquisitiva, al menos, si el sistema ha de ser sostenible para todos, siendo más que probable que sea creciente el número de trabajadoras que desee compatibilizar su pensión por jubilación con algún trabajo que permita aumentar dichos ingresos.

A día de hoy, esta compatibilidad no es plena en España (ver pregunta 11). Sin embargo, en algunos países europeos, como Francia, se permite el cobro simultáneo del total de la pensión por jubilación y la remuneración salarial que obtenga de un trabajo, siempre que se cumplan una serie de requisitos mínimos y sin límite de actividad o ingresos.



Ejemplo

Si Irene, a punto de jubilarse, tuviese un salario de 1.500 euros y, teniendo derecho a la pensión completa, deseara compatibilizarlo con su pensión por jubilación (por ejemplo, de 800 euros), tendría que renunciar a 400 euros de pensión. Por tanto, recibiría 1.900 euros.

En cambio, si Irene viviese en Francia, podría llegar a cobrar 1.500 euros de su trabajo y otros 800 euros de su pensión por jubilación, es decir, un total de 2.300 euros, al cumplir con los requisitos exigidos y existir plena compatibilidad entre su condición de pensionista y trabajadora en este país.

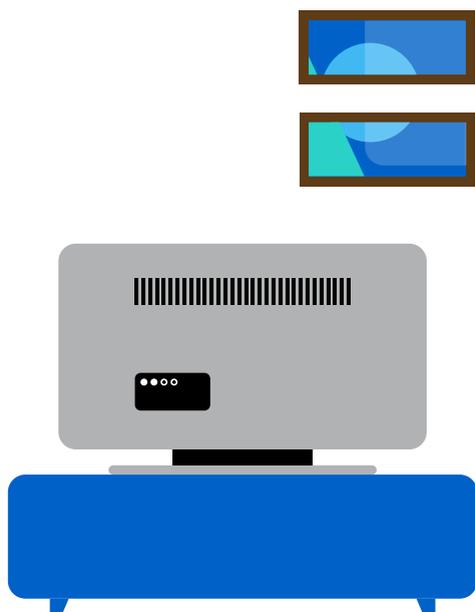


41. ¿Cambiarán las normas de pensiones que afectan a las mujeres trabajadoras de manera distinta a como lo harán las que afectan a otros colectivos de trabajadores? ¿En qué sentido?

Si las normativas cambian en algún sentido, desde el punto de vista de género, lo harán para reducir la brecha que subsiste en el importe de las pensiones de las mujeres, evitando que su condición de género las penalice.

No cabe descartar la ampliación de los plazos de disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor, al que se acogen mayoritariamente las mujeres.

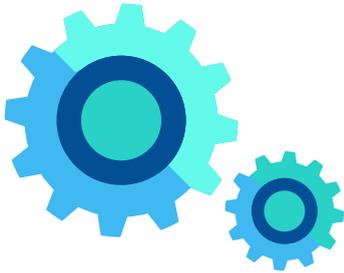
Tampoco son descartables cambios en las pensiones de viudedad, en línea con lo que se observa en otros países (percepción de capitales en vez de rentas vitalicias, o rentas temporales hasta que intervenga la pensión de jubilación de la pareja superviviente), que afectarían mayoritariamente a las mujeres.



Glosario



- **Afiliación:** es el acto a través del cual se realiza la incorporación al Sistema de la Seguridad Social de un trabajador, lo que le convierte en titular de derechos y obligaciones con el mismo. Da lugar a la asignación del número de afiliación, de carácter vitalicio y único para todo el sistema.
- **Alta:** es la comunicación a la Seguridad Social de la incorporación de un trabajador a una actividad que le convierte en un trabajador protegido por el Sistema de Seguridad Social.
- **Baja:** es la comunicación obligatoria a la Seguridad Social que debe hacer el empresario cuando un trabajador deja de trabajar en la empresa o el trabajador por cuenta propia cuando éste finaliza su actividad profesional.
- **Base de cotización mensual:** es la suma del salario base y en especie, así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias. No puede ser mayor ni menor que los límites establecidos por la Seguridad Social para cada grupo de cotización.
- **Base Reguladora:** es la cantidad sobre la que se rige la Seguridad Social para determinar la cuantía de una prestación solicitada. Se calcula en función de las bases de cotización introducidas por el ciudadano, que se promedian una vez actualizadas con el IPC acumulado que corresponda a cada una de ellas desde su generación.
- **Carrera de cotización:** es el número de años cotizados al sistema de la Seguridad Social y que se tienen en cuenta para el cálculo de la pensión pública.
- **Categoría profesional:** es el grupo al que pertenece cada uno de los trabajadores y que se identifica por unas características que reúne un colectivo de trabajadores. Actualmente, existen 11 categorías y otros tantos grupos de cotización.
- **Contingencia común:** lo son la jubilación, la incapacidad (no profesional) y la supervivencia y otras contingencias menores que no guardan relación con la actividad laboral.
- **Contingencia profesional:** son aquellas que se derivan, directa o indirectamente, del trabajo realizado. Un ejemplo son el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.



- **Contrato de relevo:** es aquel que se realiza con un trabajador en situación de desempleo para sustituir a un trabajador que accede a la jubilación parcial.
- **Edad legal de jubilación:** es la edad de referencia que un ciudadano debe cumplir para poder dejar de trabajar y tener derecho a recibir una pensión pública de jubilación.
- **Esperanza de vida:** es el número de años (restantes) que cabe esperar que viva una persona. Puede medirse desde el momento de su nacimiento, a los 65 años o a cualquier otra edad.
- **Expediente de Regulación de Empleo (ERE):** es un procedimiento por el cual se suspenden o extinguen definitivamente las relaciones laborales entre una empresa y sus empleados garantizando los derechos de los trabajadores.
- **Fondo de Reserva de la Seguridad Social:** es un instrumento que sirve para estabilizar los fondos de la Seguridad Social. Cuando los ingresos han sido superiores a los gastos, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social invierte esos fondos “sobrantes”, principalmente, en deuda pública, depósitos a plazo y cuentas corrientes.
- **Grupo de cotización:** es aquel que guarda relación con las diferentes categorías profesionales existentes en las distintas Reglamentaciones de Trabajo.
- **Incapacidad permanente:** se produce cuando una persona presenta reducciones anatómicas o funcionales graves que reducen o anulan su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva. Existen cuatro tipos: parcial y total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez.
- **Índice de Precios al Consumo (IPC):** Es un número representativo del coste de una cesta de bienes y servicios que a su vez representa la compra habitual de los hogares. la serie de frecuencia mensual que forman los valores correspondientes a un periodo dado permite obtener una medida fiable de la variación de los precios generales del consumo en ese periodo. El IPC se usa para revalorizar rentas o precios de muchos tipos, entre ellas las pensiones.
- **Informe de Vida Laboral:** es un documento en el que se detallan los empleos en los que se ha trabajado y las bases de cotización de los últimos veinticuatro años.
- **Jubilación:** es el acto de jubilarse o la situación de jubilado cuando se percibe una pensión vitalicia reconocida al trabajador que, una vez alcanzada la edad legal, cesa



(o ya había cesado) en el trabajo, habiendo cumplido los requisitos exigidos. Existen distintas clases o tipos de jubilación.

- **Jubilado:** es la persona que percibe una pensión de jubilación.
- **Lagunas de cotización:** son periodos de desempleo en los que el SEPE no cotiza para la jubilación del trabajador parado. Surgen en los episodios de desempleo sin derecho a prestaciones u otros periodos de inactividad laboral de los trabajadores (a continuación de este término introducimos el siguiente)
- **Mecanismo de Equidad Intergeneracional:** aumento del tipo de cotización en 6 décimas de punto porcentual (0,6 pp) entre 2023 y 2032 para cubrir el Fondo de Reserva de la Seguridad Social a fin de afrontar el mayor gasto derivado de la jubilación de las cohortes del baby-boom. Los empleadores pagarán 5 décimas y los asalariados 1 décima. Los trabajadores autónomos pagarán el recargo completo.
- **Pensiones de nuevas altas:** son las nuevas pensiones entrantes en el sistema cada año. Son trabajadores que comienzan a percibir pensión porque han cumplido los requisitos para la jubilación (por ejemplo, alcanzar la edad legal de jubilación) en cada instante o periodo de tiempo.
- **Pensión media:** es el importe total de las pensiones pagado por la Seguridad Social dividido entre el número de pensiones existentes en una fecha dada. De esta forma, se calcula una pensión media de jubilación, de viudedad, etc., y la del conjunto del sistema a efectos ilustrativos y de información.
- **Periodo mínimo de cotización:** es el tiempo que un trabajador debe cotizar para tener derecho a algún tipo de prestación del sistema público.
- **Planificación financiera de la jubilación:** es un proceso a través del cual se analizan y prevén los recursos económicos de los que dispondremos llegados al momento de la jubilación y el nivel de vida que se desea mantener.
- **Prestación contributiva:** es aquella que se recibe como consecuencia de una relación previa entre el beneficiario y la Seguridad Social. Esto supone, por ejemplo, acreditar un periodo mínimo de cotización.
- **Prestación no contributiva o asistencial:** es aquella que reciben los ciudadanos, cuando se encuentran en una determinada situación de necesidad y carecen de los



recursos suficientes. No es necesario haber cotizado antes a la Seguridad Social o, si se ha hecho, no por el suficiente periodo de tiempo para ser beneficiario de una prestación contributiva.

- **Prestaciones por nacimiento y cuidado del menor:** Prestación que unifica la anterior prestación de maternidad y paternidad.
- **Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos (RETA) de la Seguridad Social:** está compuesto por los trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- **Régimen General de la Seguridad Social:** está compuesto por los trabajadores por cuenta ajena de la industria y los servicios.
- **Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA) de la Seguridad Social:** está compuesto por los trabajadores por cuenta propia o autónomos del sector agrario.
- **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):** es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forma el Sistema Nacional de Empleo. Desde esta estructura estatal se promueven, diseñan y desarrollan medidas y acciones para el empleo que son de ejecución descentralizada y adaptadas a las diferentes realidades territoriales.
- **Subsidio por desempleo:** es una ayuda económica asistencial que se dirige a las personas sin derecho a la prestación contributiva o que ya la hayan agotado y siempre que cumplan una serie de requisitos.
- **Tipo de cotización:** es el porcentaje que se aplica a la base de cotización para la obtención de la cuota o importe a pagar a la Seguridad Social. Varía en función del riesgo cubierto (jubilación, enfermedad, accidente laboral, desempleo, etc.) y de quién sea el pagador (empresa o trabajador).
- **Trabajador autónomo (trabajador por cuenta propia):** aquel que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, tenga a su cuenta o no trabajadores por cuenta ajena.



La presente actualización ha sido realizada por LoRIS (Longevity & Retirement Income Solutions).

Instituto **santalucía**

www.institutosantalucia.es

