

ÍNDICE SISTEMÁTICO

INTRODUCCIÓN	25
--------------------	----

PARTE I.

REFORMAS PARA GARANTIZAR UNA PROTECCIÓN ADECUADA: NUEVAS REGLAS PARA UNA PENSIÓN PÚBLICA DE JUBILACIÓN SUFICIENTE

CAPÍTULO 1. NUEVA GARANTÍA DEL DERECHO A LA REVALORIZACIÓN: VIRTUDES Y RIESGOS DEL RETORNO A UNA PENSIÓN PURAMENTE INDEXADA A LA INFLACIÓN PROMEDIO.....	41
---	-----------

1. INTRODUCCIÓN: CONFIGURACIÓN LEGAL DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A UNA PENSIÓN DE JUBILACIÓN.....	43
2. IRP VERSUS INDEXACIÓN AL IPC: DE LA «GRAN ANOMALÍA JURÍDICO-ECONÓMICA» A LA «SINGULARIDAD» ESPAÑOLA EN EL MODELO DE REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES.....	44
3. ¿RETORNO A LA INDEXACIÓN PLENA SEGÚN EL IPC SIN CONTROLES (LÍMITES) O VÁLVULAS DE SEGURIDAD PREDETERMINADOS EN LA LEY EN ARAS DE LA SOSTENIBILIDAD?.....	48
4. VALORACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE REVALORIZACIÓN ¿«SOSTENELLA E NO ENMENDALLA» O «PACTA SUNT SERVANDA»?	50

CAPÍTULO 2. COMPROMISO DE MEJORA DE LA SUFICIENCIA DE LA PENSIÓN MÍNIMA DE JUBILACIÓN: SUS GARANTÍAS EN EL SISTEMA DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA REVISADA.	55
1. INTRODUCCIÓN: EL MITO DE LA «GENEROSIDAD» DE LA PENSIÓN PÚBLICA DE JUBILACIÓN EN EL SISTEMA ESPAÑOL	57
2. PENSIONES MÍNIMAS Y PROGRESIVIDAD: ¿MANDATO PROGRAMÁTICO O IMPERATIVO JURÍDICO-SOCIAL EUROPEO?.....	64
3. PENSIÓN MÍNIMA Y GARANTÍA DE VIDA DIGNA TOMADOS EN SERIO: ¿SMI, UN UMBRAL ADECUADO Y SOSTENIBLE?	68

PARTE II.

REFORMAS PARA LA MEJORA DE SU VIABILIDAD FINANCIERA: NUEVAS REGLAS E INCENTIVOS PARA UNA PENSIÓN CONTRIBUTIVA PÚBLICA DE JUBILACIÓN SOSTENIBLE

CAPÍTULO 3. ¿TRABAJAR MENOS TIEMPO, A CAMBIO DE UNA PENSIÓN MÁS REDUCIDA? NUEVO RÉGIMEN DE JUBILACIÓN ANTICIPADA	73
1. PRIMERA LÍNEA DE POLÍTICA DEL DERECHO PARA INCENTIVAR EL RETRASO EN EL ACCESO A LA JUBILACIÓN: ¿PENALIZAR LA ANTICIPADA O HACERLA MÁS EQUITATIVA?	75
2. LA REALIDAD PARA COMPRENDER LA NUEVA «LÓGICA FOCAL» DE LA REFORMA: PROTOTIPO DE PERSONA JUBILADA ANTICIPADA EN ESPAÑA	79
3. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA TRAS LA REFORMA DE 2021: MÁS EQUIDAD (ACTUARIAL Y SOCIAL) QUE SOSTENIBILIDAD.	81

3.1.	Una visión de conjunto: reforma relevante, pero ni disruptiva ni tan dirigida a la sostenibilidad como se anuncia.	81
3.2.	Nuevo régimen de coeficientes reductores («penalizadores»): reforma selectiva y ajuste suave (lógica equitativa).	88
3.2.1.	Los coeficientes reductores y su juego a intensidad variable.	88
3.2.2.	¿«Quiero, pero no debo, puedo, pero no quiero»? el régimen idealmente más penalizador para las pensiones superiores . .	92
3.3.	Otras novedades de la jubilación anticipada involuntaria: suaviza coeficientes, amplía supuestos . .	96
3.3.1.	La nueva lista, ampliada, pero cerrada, de causas que dan acceso a la jubilación anticipada involuntaria	96
3.3.2.	Otra deuda de género pendiente: ¿tienen derecho a la jubilación anticipada involuntaria las mujeres por cuenta propia? . .	100
3.4.	Tablas de coeficientes reductores de la cuantía de la pensión de jubilación anticipada.	103
4.	UNA REFORMA DE EQUIDAD RETROACTIVA: EL COMPLEMENTO PARA LA MEJORA DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN ANTICIPADA ENTRE 2002 Y 2021.	108
4.1.	La finalidad: la mejora de la equidad actuarial de las pensiones de jubilación anticipada previas	108
4.2.	El régimen del nuevo complemento focalizado en determinados pensionistas de jubilación anticipada conforme a la legislación precedente	109
4.2.1.	Personas beneficiarias: un colectivo de personas con largas carreras de seguro, incluso con bajas cuantías	109
4.2.2.	Los requisitos exigidos para causar el complemento económico	111
4.2.3.	Importe del complemento y abono: un complemento de cuantía variable	112
4.2.4.	Reconocimiento de oficio	113

4.2.5.	Exigencia de evaluación a corto plazo de sus efectos	113
5.	DERECHO TRANSITORIO: ¿PRÓRROGA PERPETUA DE LA LEGISLACIÓN PRECEDENTE, RETRASO DESMEDIDO DE LA NUEVA?	116
5.1.	Planteamiento general: la tradicional resistencia de la legislación anterior en materia de jubilación parcial a extinguirse.	116
5.2.	Revisión del arte jurisprudencial relativo al conflicto entre legislación anterior y nueva: déficit (persistente) de seguridad jurídica.	117
5.3.	La ley profundiza en el Derecho Transitorio, pese el «sentimiento de agravio» que genera y la imagen fragmentaria que da	124
5.4.	Nuevas reglas de transitoriedad para la legislación precedente: prórroga perpetua, aplicación de oficio de la norma más favorable	125
5.5.	«¡Cuán largo me lo fiais!»: la larga transitoriedad de la ley nueva más dura sobre coeficientes reductores a pensiones máximas	129
6.	CUADROS PARA LA APLICACIÓN GRADUAL DE COEFICIENTES REDUCTORES CUANDO LA PENSIÓN SUPERE EL LÍMITE DE LAS PENSIONES	133
7.	UN FRENTE JUDICIAL EUROPEO EN CIERNES: ¿DISCRIMINA EL COEFICIENTE A PENSIONES ANTICIPADAS CON LARGAS CARRERAS?	138
8.	ANÁLISIS VALORATIVO: MÁS EQUIDAD QUE SOSTENIBILIDAD, POR LO QUE SU UTILIDAD SERÁ LIMITADA	139
	CAPÍTULO 4. TRABAJAR MENOS TIEMPO, PERO SIN PENALIZAR LA PENSIÓN: UN NUEVO PROCEDIMIENTO PARA LA JUBILACIÓN A EDAD REDUCIDA POR GRAVOSIDAD.	145
1.	LA JUBILACIÓN ADELANTADA MEDIANTE LOS «COEFICIENTES DE REDUCCIÓN DE LA EDAD»: ¿DIFERENTE UBICACIÓN SISTEMÁTICA, MISMA CONCEPTUACIÓN NORMATIVA?	147

2.	AUTONOMÍA CONCEPTUAL DEL ADELANTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN RESPECTO DE LA ANTICIPADA Y EFECTOS: ¿FUENTE DE DISCRIMINACIONES?	149
3.	NOVEDADES DE LA REFORMA DE LA JUBILACIÓN A EDAD REDUCIDA POR EL MAYOR DESGASTE PROFESIONAL	155
3.1.	La llamada a una revisión general del procedimiento para los coeficientes reductores de la edad de jubilación por actividades gravosas	155
3.2.	La legitimación a la hora de instar el inicio del procedimiento: un mayor protagonismo a los interlocutores sociales.	161
3.3.	Gestión telemática y nueva remisión reglamentaria para establecer los indicadores objetivos que justifiquen la aplicación de los coeficientes.	166
3.4.	Establecimiento de un procedimiento para la revisión decenal de los coeficientes reductores de edad	168
3.5.	Los límites a la rebaja de edad: sin novedad legal.	169
3.6.	¿Y la perspectiva de género qué? Otro (relativo) silencio incomprensible.	169
4.	LA REDUCCIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN POR DISCAPACIDAD: UN NUEVO HORIZONTE DE REFORMA LEGAL ABIERTA, TAMBIÉN INCIERTA	171
4.1.	Planteamiento general: la dialéctica integración laboral de las personas con discapacidad <i>versus</i> «facilitación» de su retiro contributivo.	171
4.2.	Jubilación adelantada por razón de discapacidad, una medida de acción positiva: flexibilizar su régimen para corregir su déficit de efectividad	174
4.3.	Fragmentos de Derecho Vivo de la Seguridad Social que flexibilizan el acceso a la jubilación con edad reducida por discapacidad	180
4.4.	Valoración final de la reforma programada	180
CAPÍTULO 5. ¿TRABAJAR MÁS TIEMPO, CON MEJORAS DE LA PENSIÓN?: EL NUEVO SISTEMA DE INCENTIVOS DE LA JUBILACIÓN DEMORADA		183

1.	INCENTIVAR EL RETRASO DE LA JUBILACIÓN: LA «OTRA CARA» DE LA MONEDA, PERO FALLIDA IGUALMENTE HASTA EL MOMENTO	185
2.	SESGOS DEL RÉGIMEN PRECEDENTE DE JUBILACIÓN DEMORADA: SOBRRERREPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS	187
3.	NOVEDADES DEL RÉGIMEN DE JUBILACIÓN DEMORADA: ¿ES TAN «TENTADOR» COMO SE DICE EL «CHEQUE COMPENSATORIO DE LA DEMORA»?	188
3.1.	¿Giro copernicano en el sistema de incentivos de la jubilación demorada ahora sí tomada en serio?: mejoras e incoherencias	188
3.2.	El nuevo régimen de incompatibilidades y compatibilidades: mayores las primeras que las segundas	190
3.3.	Especial análisis del premio (cheque) de jubilación demorada: «más vale pájaro en mano que ciento volando»	191
4.	¿QUIÉN GANA CON LA JUBILACIÓN DEMORADA?: ¿MEJORA REALMENTE O PERJUDICA A LA PERSONA PENSIONISTA?	195

CAPÍTULO 6. ¿JUBILARSE (POR EDAD) Y TRABAJAR (POR RENTABILIDAD) AL MISMO TIEMPO?: NOVEDADES EN EL RÉGIMEN DE LA «JUBILACIÓN ACTIVA» 199

1.	ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y PENSIÓN DE JUBILACIÓN: LA TENDENCIA A COMPATIBILIZAR LA PENSIÓN DE «VEJEZ» Y EL TRABAJO RETRIBUIDO	201
2.	APROXIMACIÓN A LA PRÁCTICA DE JUBILACIÓN ACTIVA PREVIA A LA REFORMA: UNA FIGURA EL ALZA, PERO CON SESGO PROFESIONAL	204
3.	NOVEDADES EN LA MODALIDAD DE JUBILACIÓN ACTIVA: MEDIDAS DE ORIENTACIÓN DIVERSA, INCLUSO OPUESTA.	207
3.1.	Una reforma de desincentivo y racionalización: el período de espera de un año para acceder a la jubilación activa	207

3.2.	Otras novedades: entre mejoras técnicas e incentivo de la jubilación activa en el trabajo asalariado. .	208
4.	VALORACIÓN: LA URGENTE REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LAS REGLAS DE COMPATIBILIDAD JUBILACIÓN Y TRABAJO	210

CAPÍTULO 7. POLÍTICAS INDUSTRIALES, CONTRATOS DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL: ¿FLEXIBILIZACIÓN DEL USO, LIMITACIÓN DEL ABUSO O INDIFERENCIA HACIA UNA INSTITUCIÓN EN «CAÍDA LIBRE»? 213

1.	PLANTEAMIENTO GENERAL: ¿ORILLA LA LEY 21/2021 UNA REFORMA DE LA JUBILACIÓN PARCIAL MANTENIENDO INALTERADO EL DERECHO TRANSITORIO?	215
2.	JUBILACIÓN PARCIAL, ENTRE MODALIDAD ANTICIPADA ENCUBIERTA Y ALTERNATIVA A LA JUBILACIÓN ACTIVA: ¿AHORA SÍ HA ENTRADO EN CRISIS REAL?	220
3.	LLEGA UN NUEVO TIEMPO REGULADOR: EL RÉGIMEN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 2023.	222
4.	REFLEXIÓN FINAL: LA JUBILACIÓN PARCIAL, ¿INSTITUCIÓN COMPLEJA, DE UTILIDAD DESIGUAL QUE LA REFORMA DE 2021 DEJA EN «CAÍDA LIBRE»?	232

CAPÍTULO 8. POLÍTICAS DE EMPLEO, RELEVO GENERACIONAL Y LIBERTAD DE TRABAJAR SIN DISCRIMINACIÓN: NUEVAS CONDICIONES PARA LA «JUBILACIÓN CONVENCIONAL FORZOSA», TAMBIÉN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 239

1.	PLANTEAMIENTO GENERAL: LA JUBILACIÓN VOLUNTARIA COMO DERECHO, LA FORZOSA COMO EXCEPCIÓN (GENERALIZADA EN EL EMPLEO PÚBLICO).	241
2.	NUEVA VUELTA DE TUERCA A LAS POLÍTICAS CONVENCIONALES DE «JUBILACIÓN FORZOSA»: ¿ MÁS TRANSACCIONAL, PERO MENOS OPERATIVA?	247
3.	UNA MIRADA AL CONTEXTO INTERNACIONAL: LA REGULACIÓN ESPAÑOLA RESTRINGE, PERO SE RESISTE AL VIENTO DE LA PROHIBICIÓN	251

4.	NUEVA DA 10 ET Y PROBLEMAS APLICATIVOS: EL RÉGIMEN GENERAL DE LAS CLÁUSULAS DE «JUBILACIÓN FORZOSA» A PARTIR DE LOS 68 AÑOS.	253
4.1.	La concurrencia de un derecho expectante al 100% de la pensión de jubilación contributiva (garantía de indemnidad en la intensidad de protección contributiva para la persona jubilada).	255
4.2.	Restricción del objetivo de política de empleo al relevo generacional a través de una nueva contratación indefinida y a tiempo completo.	257
5.	LA GRAN NOVEDAD NORMATIVA (¿Y PRÁCTICA?) DE LA NUEVA DA 10 ET: ¿LA JUBILACIÓN AL SERVICIO DE LA EQUIDAD OCUPACIONAL DE GENERO?.	265
6.	VALORACIÓN: ¿REGULACIÓN RESTRICTIVA O UNA PROHIBICIÓN LEGAL ENCUBIERTA DE POSIBILISMO NORMATIVO INOPERANTE?	270

CAPÍTULO 9. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y JUBILACIÓN PREMIADA: ¿QUÉ SUERTE PARA LOS —CUESTIONADOS— INCENTIVOS AL RETIRO (FORZOSO O ANTICIPADO)? 273

1.	PLANTEAMIENTO GENERAL: LOS PREMIOS DE JUBILACIÓN EN SU DOBLE LABERINTO JUDICIAL Y CONSULTIVO-ADMINISTRATIVO	275
2.	DUDAS SOBRE SU NATURALEZA EN EL ORDEN CONTENCIOSO: ¿MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA PROTECCIÓN SOCIAL O GRATIFICACIONES RETRIBUTIVA?	278
3.	LOS PREMIOS COLECTIVOS DE JUBILACIÓN EN EL EMPLEO FUNCIONARIAL: ¿ACTA DE DEFUNCIÓN <i>MANU MILITARI</i> JURISPRUDENCIAL?	283
3.1.	Una evolución errática del Derecho jurisprudencial sobre los premios de jubilación en los acuerdos y pactos para la función pública	283
3.2.	Reacción de las empleadoras públicas a la invalidación jurisprudencial: ¿pueden dejar de reconocerse los premios unilateralmente?	286
4.	EL ESTADO DEL ARTE INTERPRETATIVO DE LOS PREMIOS DE JUBILACIÓN PARA EL EMPLEO PÚBLICO LABORAL: ¿«REGRESAN LOS HOMBRES DE NEGRO»?	289

CAPÍTULO 10. DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD AL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL: GARANTÍAS PARA LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN DE LOS «BABY BOOMERS» . .	295
1. SOSTENIBILIDAD VS. SOLIDARIDAD: EL EQUILIBRIO INTERGENERACIONAL COMO EXIGENCIA PARA LA CONFIANZA LEGÍTIMA EN UN SISTEMA DE REPARTO	297
2. DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD AL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL (MEI): PUNTOS CRÍTICOS	299
2.1. «El nombre de la rosa»: la denominación importa para su configuración técnica y política, pero no debe ni seducir ni confundir	299
2.2. Una regulación articulada como un proceso de doble fase: concreción de la primera, incertidumbre y confusión para la segunda.	301
3. VALORACIÓN: UNA ÚTIL GARANTÍA COMPLEMENTARIA DE SOSTENIBILIDAD, INSUFICIENTE EN LO ECONÓMICO E INCIERTA EN LO JURÍDICO	305
4. LA SOSTENIBILIDAD MÁS ALLÁ DEL MEI: AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE CÓMPUTO PARA EL CÁLCULO DE LA BR DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN	310
5. UNA GARANTÍA CONTABLE: EL PRINCIPIO DE SEPARACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN Y EL CONCEPTO EVANESCENTE DE «GASTOS IMPROPIOS».	311
 CAPÍTULO 11. FINANCIACIÓN DE UNA PENSIÓN DE JUBILACIÓN SUFICIENTE EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO: NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN POR INGRESOS REALES	 317
1. PRESUPUESTO: MASIVA COTIZACIÓN MÍNIMA, NORMALIZADA PENSIÓN DE JUBILACIÓN MÍNIMA EN EL RETA. .	319
2. PREDISEÑO DEL NUEVO MODELO DE COTIZACIÓN EN LA PRIMERA FASE DE LA REFORMA DE PENSIONES: GRADUALIDAD	321

3.	NUEVA NORMA DE COYUNTURA PARA UNA REFORMA ESTRUCTURAL DEL SISTEMA, AÚN DE APLICACIÓN PROGRESIVA: CUADRO DE NOVEDADES LEGALES.	322
3.1.	Una cuestión de técnica legislativa previa y conflictiva: el enésimo real decreto ley para una reforma estructural muy gradual.	322
3.2.	Contenido normativo de la reforma en el régimen del RETA: un catálogo de novedades más allá de la cotización.	323
4.	EL NUEVO RÉGIMEN TRANSITORIO DE COTIZACIÓN DE LAS PERSONAS AUTÓNOMAS: LA REGULACIÓN PARA EL TRIENIO 2023-2025	334
4.1.	El conflictivo presupuesto conceptual del nuevo sistema de cotización: ¿qué se entiende por rendimientos netos?	334
4.2.	Las tablas de cotizaciones por tramos 2023-2025: ¿más equidad y paz social que sostenibilidad?	336
4.2.1.	Otro «largo me lo fiáis»: nuevo régimen de cotización por rendimientos reales netos y su diferimiento a 2032.	336
4.2.2.	Análisis de las tablas de cotizaciones vigentes en el trienio 2023-2025: «lo comido (aumentos) por lo servido (rebajas)» . .	340
4.2.3.	¿Y de la «tarifa plana» para el fomento de altas en el trabajo autónomo qué?	343
4.2.4.	¿Y el «destope de la cotización» para cuándo?: la apertura a la «compra de la pensión» de jubilación de la persona autónoma	346
4.3.	Cuadros y tablas del nuevo sistema de cotización por tramos en el RETA: tablas generales, reducidas y cuadros de cuotas	347
5.	AVANZADILLA REGLAMENTARIA DEL NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN POR INGRESOS REALES: EFECTOS DEL RD 504/2022, DE 27 DE JUNIO.	351
5.1.	Razones de la reforma reglamentaria de gestión (digital): preparando el camino del nuevo sistema de cotización.	351

5.2.	Cuadro global de los preceptos reglamentarios afectados por el cambio: un escenario de renovado dinamismo reglamentario.	353
5.3.	Identificación y análisis de las principales novedades de la reforma en el plano reglamentario y de gestión	355
6.	REFLEXIÓN FINAL: ¿VALIOSO, AÚN EQUIVOCO, PASO MÁS EN UNA ASIGNATURA PENDIENTE —LA COTIZACIÓN POR INGRESOS REALES—?	360
CAPÍTULO 12. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON MIRADA DE MUJER: ANTES Y MÁS ALLÁ DEL COMPLEMENTO DE REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO		365
1.	PLANTEAMIENTO GENERAL: PERSISTENTE DÉFICIT DE PERSPECTIVA DE GÉNERO TAMBIÉN EN LA REFORMA DE PENSIONES DE 2028.	367
2.	PRECISIÓN CONCEPTUAL, ILUSTRADA EN LA PRÁCTICA: DISTINCIÓN ENTRE «REDUCCIÓN DE BRECHA» Y «PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN» DE GÉNERO	373
3.	EN ESPERA DE LEY, EL SISTEMA DE PENSIONES SE MUEVE EN CLAVE DE GÉNERO: PLAN DE REFORMAS DE LA RECOMENDACIÓN 17 Y ANTICIPOS JURISPRUDENCIALES .	381
3.1.	El Pacto de Toledo y actualización del principio de diligencia debida para la reducción de la brecha de género en pensiones	381
3.2.	El catálogo de reformas con perspectiva de género de la Recomendación 17 a la luz del Derecho vivo de Pensiones multinivel	383
3.3.	La Recomendación 17 y Las acciones positivas: carácter refractario en la ley, nueva visión expansiva en el Derecho vivo	390
4.	DEL CAÓTICO COMPLEMENTO POR MATERNIDAD AL BIEN ORIENTADO, PERO INSUFICIENTE, DE REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO: PUNTOS CRÍTICOS	392
4.1.	El «complemento por maternidad» como reminiscencia de los premios de natalidad: «mal comienzo, tétrico final»	392

4.1.1.	De noble sueño a absoluta pesadilla: persistentes disfunciones del malogrado «complemento por contribución demográfica»	392
4.1.2.	¿Se reabre la cuestión de la fecha de efectos del derecho al complemento de pensión de jubilación?	394
4.1.3.	Reforma necesaria: un diseño legal regresivo, una práctica judicial aplicativa que agravaba la brecha de género en pensiones.	397
4.2.	La brecha de género tomada en serio por la ley: el intento de corregir las deficiencias del precedente complemento	397
4.2.1.	Cuestión previa: el complemento de reducción de la brecha de género no es puro heredero-legatario del de maternidad, lo sustituye.	397
4.2.2.	Nuevo régimen jurídico: problemas aplicativos	399
4.3.	Valoración: una razonable regulación, correctora de la regresividad del complemento precedente, pero eficacia limitada	411

PARTE III.

CONSTRUYENDO EL SEGUNDO PILAR DEL SISTEMA DE PENSIONES ESPAÑOL: LA NUEVA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN MATERIA DE PENSIONES DE JUBILACIÓN

CAPÍTULO 13. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PREVISIONAL COMPLEMENTARIA. NUEVA REGULACIÓN DE LOS FONDOS Y PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO	415
1. PLANTEAMIENTO GENERAL: EL ALTO COSTE DE UNA REFORMA APREMIADA POR LA COMISIÓN EUROPEA, PERO MUY PARCIAL Y SIN CONSENSO.	417

2.	OBJETIVOS DE LA REFORMA: BALANCE (RELATIVO FRA- CASO DEL) SISTEMA PRECEDENTE Y PROPUESTAS DE CORRECCIÓN (UNIVERSALIDAD)	420
3.	TASA DE SUSTITUCIÓN DE LA PENSIÓN PÚBLICA Y PRE- VISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA: ¿UNA VERDAD IN- CÓMODA QUE LA REFORMA SILENCIA?	427
4.	NUEVOS INSTRUMENTOS PARA LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA PROFESIONAL: LOS FPEPP Y LOS PES	428
4.1.	Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pú- blica (FPEPP): rasgos caracterizadores y reglas de su régimen jurídico	428
4.1.1.	Caracterización general: un sistema de promoción pública y gestión privada, con control público, pero sin su garantía	428
4.1.2.	El modelo de Gobernanza de los FPEPP: la reducción del control público en aras de la flexibilidad de gestión y el control social	436
4.1.3.	Particularidades del régimen financiero de los FPEPP: hacia un modelo de inversio- nes integral (social y ambientalmente) sos- tenible	440
4.2.	Pensando en las PYMES (y personas autónomas): el régimen jurídico de los planes de pensiones de em- pleo simplificados (PES)	443
4.2.1.	Principales características y requisitos (obligaciones) de los PES	443
4.2.2.	Las obligaciones estipuladas en los PES: la obligación de ser de aportación definida y percepción en forma de renta	447
4.2.3.	Especificaciones del PES: serán comunes a todas las empresas integradas e inclui- rán un enfoque de gestión de ciclo vital.	448
4.2.4.	La constitución de la comisión de control del plan se realizará mediante procesos de designación directa	449
4.2.5.	Reglas de adaptación y transformación en PES de los planes de pensiones de empleo preexistentes	450

4.2.6.	El régimen de derecho transitorio para los planes de pensiones asociados la movilización de derechos consolidados.	451
4.3.	El sistema de adscripción de las personas partícipes al plan de pensiones de empleo: ¿hacia un modelo automático por defecto («autoenrolment»)?	452
4.3.1.	¿Hay una novedad relevante en el sistema de adscripción de las personas empleadas en el plan de pensiones de empleo?	452
4.3.2.	¿Existe un genuino deber jurídico de negociar colectivamente de buena fe un plan de pensiones de empleo como contenido obligatorio?	454
4.3.3.	¿Lecciones generalizables de una experiencia pionera de anticipación de la nueva regulación: el plan de pensiones sectorial de la construcción?	454
4.4.	Novedades en el principio básico de no discriminación en los planes de pensiones de empleo: mínima carencia y brecha de género	457
4.4.1.	Reducción del período de carencia para el acceso a los planes: del máximo de 2 años al máximo de un mes.	457
4.4.2.	Diferenciar aportaciones no es, en sí, discriminación y deben garantizarse medidas correctoras de la brecha de género	457
4.5.	La revisión actuarial de los planes de pensiones: posibilidad de revisión única conjunta para todos los planes de un fondo	459
5.	UN NUEVO Y MEJORADO SISTEMA DE INCENTIVOS, EL PRINCIPAL RECLAMO PARA DAR UNA OPORTUNIDAD DE EFICACIA A LA REFORMA	460
5.1.	Más incentivos fiscales y de seguridad social, condición <i>sine qua non</i> de las empresas para mostrar interés por la previsión social	460
5.2.	Una aproximación panorámica al nuevo marco normativo de incentivos: el cuadro de reformas legales	463

5.3.	Nuevos incentivos económicos para el fomento del sistema de previsión social empresarial: detalle de las medidas fiscales y sociales.	465
5.3.1.	Mirando el atractivo para las personas partícipes: mejoras en el límite de aportación y deducción en el IRPF de las aportaciones	465
5.3.2.	Mirando el atractivo para las empresas (I): reducción (exención) de la cuota empresarial por contingencias comunes	468
5.3.3.	Mirando al atractivo empresarial (II): el restablecimiento de la deducción en el Impuesto de Sociedades por contribuciones a planes de empleo	469
5.3.4.	Mirando al atractivo de las empresas (III): la exención del Impuesto de Transacciones Financieras («tasa Tobin»)	471
5.3.5.	Los Productos Paneuropeos de Pensiones Individuales (PPPI): equiparación del tratamiento fiscal	473
6.	REFLEXIÓN FINAL: UN PILAR PROFESIONAL DE JUBILACIÓN ES OPORTUNO, NO NECESARIO, PERO SU ÉXITO REQUIERE MÁS QUE INCENTIVOS Y SIMPLIFICACIÓN . . .	474
	EPÍLOGO	477