

## ÍNDICE SISTEMÁTICO

INTRODUCCIÓN .....	25
--------------------	----

### PARTE I.

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

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

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

<b>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.</b> .....	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**

<b>CAPÍTULO 3. ¿TRABAJAR MENOS TIEMPO, A CAMBIO DE UNA PENSIÓN MÁS REDUCIDA? NUEVO RÉGIMEN DE JUBILACIÓN ANTICIPADA</b> .....	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
	<b>CAPÍTULO 4. TRABAJAR MENOS TIEMPO, PERO SIN PENALIZAR LA PENSIÓN: UN NUEVO PROCEDIMIENTO PARA LA JUBILACIÓN A EDAD REDUCIDA POR GRAVOSIDAD. . . . .</b>	<b>145</b>
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
<b>CAPÍTULO 5. ¿TRABAJAR MÁS TIEMPO, CON MEJORAS DE LA PENSIÓN?: EL NUEVO SISTEMA DE INCENTIVOS DE LA JUBILACIÓN DEMORADA . . . . .</b>		<b>183</b>

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



<b>CAPÍTULO 10. DEL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD AL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL: GARANTÍAS PARA LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN DE LOS «BABY BOOMERS» . .</b>	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
 <b>CAPÍTULO 11. FINANCIACIÓN DE UNA PENSIÓN DE JUBILACIÓN SUFICIENTE EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO: NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN POR INGRESOS REALES . . . . .</b>	 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
<b>CAPÍTULO 12. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON MIRADA DE MUJER: ANTES Y MÁS ALLÁ DEL COMPLEMENTO DE REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO . . . . .</b>		<b>365</b>
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**

<b>CAPÍTULO 13. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PREVISIONAL COMPLEMENTARIA. NUEVA REGULACIÓN DE LOS FONDOS Y PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO . . . . .</b>	<b>415</b>
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
	<b>EPÍLOGO</b> . . . . .	477