



TRABAJO DE FIN DE GRADO

Jubilación anticipada voluntaria

Autor: Rosa Plaza Úbeda

Tutor: José Antonio Soler Arrebola

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Derecho
UNIVERSIDAD DE ALMERÍA
Curso Académico: 2016/2017
Almería, Junio de 2017.

INDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. Introducción..... | 2 |
| 2. Concepto de jubilación..... | 3 |
| 2.1. Últimas reformas de la jubilación. | 9 |
| 3. Modalidad de jubilación: jubilación anticipada. | 10 |
| 3.1. Distinción de figuras afines..... | 13 |
| 3.1.1. Prejubilación. | 13 |
| 3.1.2. Jubilación a edad reducida..... | 18 |
| 3.1.3. Jubilación parcial. | 23 |
| 3.1.4. Jubilación anticipada involuntaria. | 28 |
| 4. Acceso a la jubilación anticipada voluntaria. | 33 |
| 4.1. Sujetos incluidos. | 33 |
| 4.2. Requisitos. | 33 |
| 4.3. Determinación de la cuantía de la pensión..... | 37 |
| 4.3.1. Calculo de la Base reguladora. | 37 |
| 4.3.2. Integración de lagunas. | 39 |
| 4.3.3. Porcentaje sobre la base reguladora. | 39 |
| 4.3.4. Aplicación de los coeficientes reductores de la pensión..... | 41 |
| 4.4. Comparativa de la jubilación anticipada voluntaria antes y después de las últimas reformas. | 43 |
| 5. Conclusiones..... | 44 |
| 6. Bibliografía..... | 48 |
| 7. Legislación..... | 53 |

1. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo se refiere al tema de la jubilación, entendiéndose por esta, el cese definitivo del trabajador en su actividad profesional, que le da derecho a una pensión de la Seguridad Social al cumplir una edad determinada. Y más concretamente, se analiza la jubilación anticipada en su modalidad voluntaria, entendiéndose por jubilación anticipada los supuestos que permiten a un trabajador acceder a la jubilación antes de alcanzar la edad ordinaria (67 o 65), aunque asumiendo un coste por la anticipación, a través de coeficientes reductores de la pensión, añadiendo a esto el carácter voluntario, que quiere decir que se deriva de la voluntad del interesado de jubilarse anticipadamente.

La característica principal de la jubilación anticipada es que precisa del cumplimiento de unos requisitos determinados y que el importe de la pensión sufrirá una reducción por la aplicación de unos coeficientes reductores.

Para analizar este tema, es necesario que se mencionen las diferentes figuras afines a esta modalidad, así como que se detallen los requisitos necesarios para el acceso ella, introducidos por las últimas reformas en materia de jubilación. Las figuras afines, por tanto, serán la prejubilación, la jubilación a edad reducida, la jubilación parcial y la jubilación anticipada involuntaria.

En términos generales, se tendrán que tener en cuenta los siguientes requisitos para acceder a la jubilación anticipada voluntaria: la edad, los años de cotización, el importe de la pensión y la situación de alta o asimilada al alta del trabajador, incluyendo también el requisito de estar al corriente del pago de las cotizaciones la Seguridad Social.

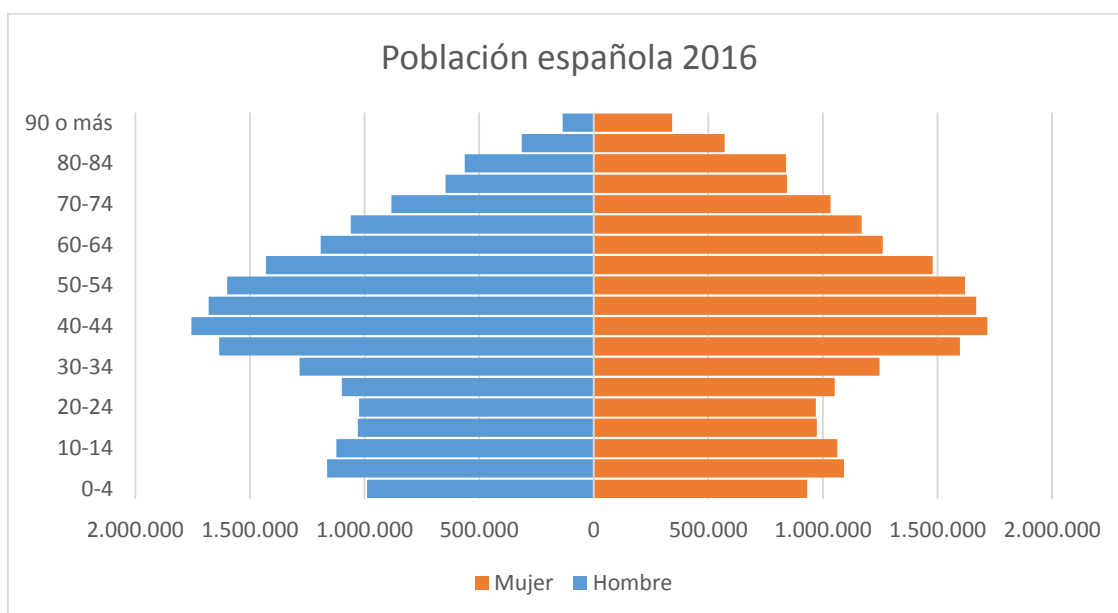
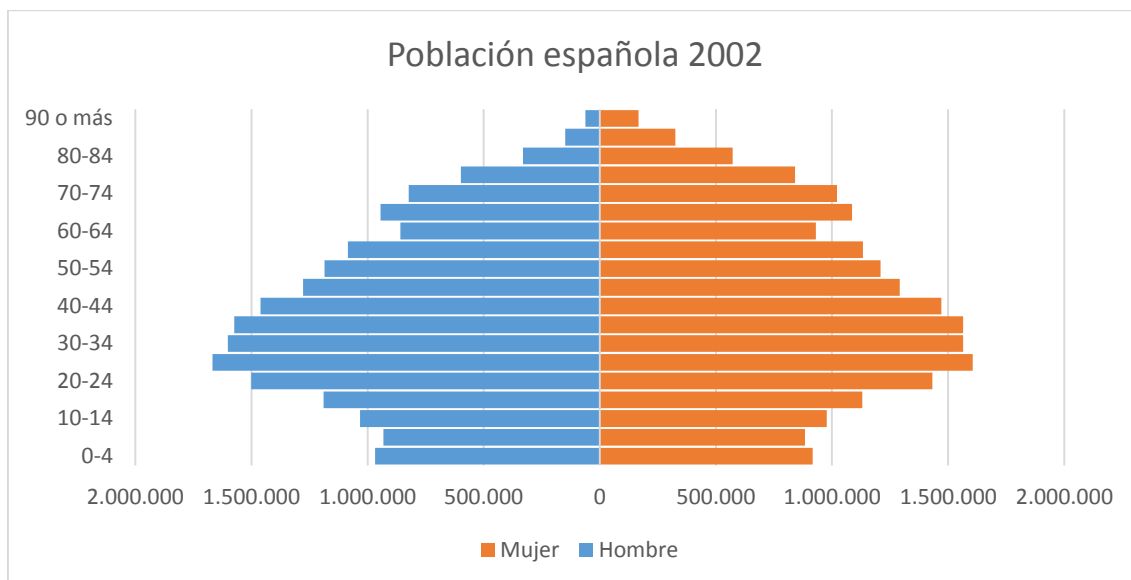
El estudio de esta problemática social se ha realizado por el hecho de que la población de las sociedades contemporáneas está envejeciendo de manera progresiva, y aumentando su esperanza de vida, por lo que cada vez hay más jubilados y, por lo tanto, más pensiones de jubilación, además de que la jubilación anticipada está siendo un recurso muy utilizado en la actualidad, y ha hecho que la edad media de jubilación en España se sitúe en torno a los 63-64 años a partir de la última reforma en 2013 de la jubilación.

Para la realización de este estudio, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la doctrina que trata este tema, además de jurisprudencial de todos los aspectos relacionados con la jubilación, con las figuras afines, y más concretamente, con la jubilación anticipada voluntaria. Pero para la realización de este, había que sobrepasar un gran obstáculo, siendo las recientes reformas de la jubilación, llevadas a cabo en los años 2011, 2013 y 2015.

Con este trabajo, por tanto, se pretende alcanzar una serie de objetivos, siendo el conocimiento de lo que se entiende por jubilación, la distinción de sus diferentes variantes con respecto a la jubilación anticipada, que constituye el objeto de estudio, con el fin de evitar confusiones a la hora de distinguir la una con la otra, y exponer cada uno de los requisitos específicos necesarios para acceder a ellas, y más concretamente, a la de objeto de estudio.

2. CONCEPTO DE JUBILACIÓN.

La vejez¹, o lo que es lo mismo, lo que la Constitución Española (CE en adelante), llama tercera edad, desde un punto social, político y económico, es una realidad cambiante. Y, como consecuencia de ello, la población de las sociedades contemporáneas está envejeciendo de manera progresiva, como muestran las siguientes gráficas.



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE).
<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9674&L=0>

¹ Entendiendo por vejez, desde un punto social, el final de la vida activa profesional.

Por ello, la jubilación, como todo, ha sufrido oscilaciones a lo largo de los años, tendiendo a un claro aumento en el número de jubilados, como muestran las siguientes tablas y gráficas, identificando el número de jubilados a lo largo de un determinado periodo de la población española.

| Jubilados | | Activos | |
|-----------|-----------|---------|------------|
| Año | España | Año | España |
| 2008 | 4.991.011 | 2008 | 23.262.100 |
| 2009 | 5.087.586 | 2009 | 23.225.400 |
| 2010 | 5.193.107 | 2010 | 23.377.100 |
| 2011 | 5.289.994 | 2011 | 23.440.300 |
| 2012 | 5.391.504 | 2012 | 23.360.400 |
| 2013 | 5.513.570 | 2013 | 23.070.900 |
| 2014 | 5.611.105 | 2014 | 23.026.800 |
| 2015 | 5.686.678 | 2015 | 22.873.700 |
| 2016 | 5.784.748 | 2016 | 22.745.900 |
| 2017 | 5.786.315 | | |



Fuente: Elaboración propia a través de la Seguridad Social. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/index.htm

Este aumento del número de jubilados se debe al incremento de la esperanza de vida, que provoca que generalmente el período de percibo de la pensión de jubilación sea mayor que antes. Y por ese motivo, “Nuestra bolsa de pensionistas crece año a año y, año a año también, incrementa su supervivencia”.² Esto puede deberse también en parte a que cada vez se accede más tarde al mercado de trabajo.

² TOHARIA CORTÉS, J.J. (2007): «La jubilación como hecho social», en AA.VV, *Tratado de jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Iustel, Madrid, p. 115.

Por lo tanto, debido a ese aumento, se tiene que proteger a esa población de mayor edad, y para ello nuestro sistema jurídico acude al artículo 50 de la CE³, que nos dice que:

“Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad.”

Con esto, cada jubilación significa la pérdida de un contribuyente del sistema, lo que se refleja en los datos mostrados anteriormente sobre la población activa, y la entrada de un nuevo beneficiario de prestaciones. Por todo esto, “la jubilación se convierte en un instrumento de intervención en el mercado de trabajo.”⁴

Y aunque vejez y jubilación no son conceptos jurídicos idénticos⁵, la protección de éstas ha estado unida. Pero ahora bien, ¿Qué significa la jubilación?:

La jubilación “está en relación al reconocimiento que se le hace a una persona por su trabajo⁶ ya realizado. Los escolásticos sostenían que *finis coronat opus*. La jubilación sería la coronación celebrada de una vida que ha cumplido su deber”.⁷ Es, por tanto, el final de una carrera profesional. Se trata de un derecho a descansar tras una gran vida activa. Es una de las consecuencias del envejecimiento en el ámbito laboral. Es el momento en la vida del trabajador en el que cesa su actividad laboral para abrir una nueva etapa.

Por último, la RAE⁸ define jubilación de dos formas diferentes:

- a) Acción y efecto de jubilarse.
- b) Pensión que recibe quien se ha jubilado: siendo esta concepción la principal, la que generalmente toda persona piensa cuando habla de jubilación y en la cual nos vamos a centrar ahora.

Por lo tanto, siguiendo la normativa española, ¿qué entendemos por jubilación?

Aquí, no se va a entrar en el término literal de jubilación, sino en la contingencia de la jubilación, en la pensión de jubilación. Siendo la jubilación una prestación de la Seguridad Social. En atención a ello, la jubilación se define como el cese definitivo del trabajador en su actividad profesional, que le da derecho⁹ a una pensión¹⁰ de la Seguridad Social al cumplir una edad determinada.

³ Constitución Española, 1978.

⁴ VILLA GIL, L.E. DE LA (1997): «Reforma de la Seguridad Social y Estado de bienestar», en AA.VV, *Reforma laboral, tutela judicial y derechos fundamentales. Estudios en homenaje a Juan Antonio Linares Lorente*, CGPJ, Madrid, p.372.

⁵ Jubilación no es sinónimo de vejez.

⁶ Que procede de *tripalium*: palabra latina que significa “tormento”.

⁷ SÁDABA GARAY, J. (2007): «La jubilación como hecho ético», en AA.VV, *Tratado de jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación, 1ª ed.* Iustel, Madrid, p. 122.

⁸ Real Academia Española.

⁹ Expresamente indicado en el artículo 205 del TRLGSS en adelante “Beneficiarios”, cuando dice: “Tendrán derecho a la pensión de jubilación [...]”.

¹⁰ Entendiendo por pensión, siguiendo a la RAE: “Una cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social para por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad”.

Y como norma general, la jubilación como derecho (por lo que es de libre ejercicio por el beneficiario¹¹), surge a la edad de 65 años¹², y aumenta progresivamente hasta los 67 años entre el año 2017 y el 2027, a razón de un mes por año o dos meses, aunque caben excepciones¹³. Situándose la edad media legal de jubilación en los diferentes países de la Unión Europea entre esos valores, que tras la crisis económica de la Unión Europea se fueron elevando sustancialmente los años para la edad de jubilación, incluido en España.

En el caso de España, el jubilarte a una edad u otra depende de los años que lleves cotizados y también de la profesión que se ejerza. Pero, la edad de los 65 años no es en España la edad mínima de jubilación, sino la edad legalmente prevista y por 2 razones:

- a) Porque existen edades especiales o extraordinarias de jubilación.
- b) Porque la edad media de jubilación es inferior a la edad ordinariamente prevista, a pesar de que a partir del Pacto de Toledo se ha fomentado un retraso progresivo de la edad de jubilación.¹⁴

Actualmente, la edad media de retiro se sitúa en nuestro país en los 61,7 años,¹⁵ debido al uso generalizado de las medidas de anticipación de la edad de jubilación, que es el tema principal de este trabajo.

El sentido de la institucionalización de esa pensión de jubilación viene siendo el proteger de una contingencia o riesgo a una persona, surgiendo éste por ver finalizada su vida activa. La pensión¹⁶ de jubilación sustituye la pérdida de ingresos del trabajador por su retirada definitiva del mercado laboral. Protege la ausencia de ingresos o rentas por el cese en el trabajo del trabajador una vez ha cumplido la edad mínima establecida.¹⁷

Por ello, se puede decir que la prestación por jubilación es una renta de sustitución destinada a compensar la carencia de ingresos profesionales de una persona cuando, a causa de la edad, cesa en su vida laboral activa. La jubilación supone, evidentemente, una reducción de ingresos para el individuo que pasa a la situación de jubilado.

¹¹ La solicitud de la pensión expresa la libre voluntad del trabajador de pasar a la situación de jubilado, y esto es debido a que no para todas las profesiones uno tiene porqué jubilarse a la edad establecida legalmente, porque todavía se siguen teniendo las capacidades suficientes para desempeñar la actividad profesional. Véase el ejemplo de un profesor, que con una edad superior a los 65 años, está todavía capacitado para ejercer su actividad laboral.

¹² Aunque, hay que matizar, que la edad legal de jubilación es una mera referencia general, a partir de la cual se puede abrir una amplia gama de edades diferentes de jubilación de manera individualizada del trabajador o institucionalizadas por los Estados Miembros de la Unión Europea.

¹³ Excepciones reguladas en la aquí en adelante TRLGSS (Real Decreto- Ley8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social):

¹⁴ Como dice MALDONADO MOLINA, J.A (2002): “El número de anticipos en la edad de jubilación que se producen en nuestro Sistema desde hace ya algunas décadas es una clara muestra del uso desviado de tales figuras”. en *La protección de la vejez en España*, Tirant lo Blanch, p. 223.

¹⁵ Siguiendo a ALZAGA RUIZ, I. (2011): «La jubilación anticipada: Reflexiones a la luz de la última reforma», *Revista del Ministerio e inmigración*, nº 92, p. 37.

¹⁶ Definida como: “Prestación económica de devengo periódico y de duración vitalicia o hasta alcanzar una edad determinada”.

¹⁷ El cumplimiento de la edad no obliga al trabajador a solicitar la pensión de jubilación, siendo por ello, voluntaria.

Pues ahora bien, con todo esto, nuestra legislación, concretamente el TRLGSS, en su artículo 204, nos define la prestación por jubilación¹⁸ de la siguiente manera:

“La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva¹⁹, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena”.²⁰

De este concepto, la jurisprudencia extrae tres elementos propios de esta pensión:

1. El cese en el trabajo por cuenta ajena²¹: que conlleva la pérdida del salario que la prestación trata de sustituir.

Aunque se debe matizar que a día de hoy es posible compatibilizar la jubilación con el trabajo, recurriendo a varios mecanismos:

- La jubilación flexible.
- La jubilación parcial: brevemente expuesta en este trabajo.

2. Cese voluntario.

3. Cumplimiento de una edad: siendo una edad mínima²².

Por lo tanto, tenemos que tener en cuenta que la jubilación va ligada a un elemento muy importante de la relación laboral, el contrato de trabajo, y por tanto a la extinción de este.

Además, el Ordenamiento Jurídico contempla la jubilación como:

- Una causa de extinción del contrato de trabajo (artículo 49.1 f) del ET²³).
- Una contingencia o situación de necesidad protegida por el sistema de Seguridad Social (artículo 42.1 c) del TRLGSS): Donde podemos encontrar las modalidades:

- a) Contributiva (artículos 204-215 del TRLGSS²⁴): siendo la que nos interesa aquí.

- b) No contributiva (artículos 369-372 del TRLGSS).

¹⁸ Siendo la protección que se otorga a esta situación.

¹⁹ El nivel contributivo permite percibir una pensión siempre que exista una relación con la Seguridad Social. Esto supone, por ejemplo, acreditar un período mínimo de cotización, que será el tiempo que un trabajador debe cotizar para tener derecho a algún tipo de prestación del sistema público.

²⁰ Por lo tanto, no define la contingencia o la situación protegida, sino la prestación económica.

²¹ Y no por cuenta propia debido a que los trabajadores autónomos se rigen por un Régimen Especial, y no por este Régimen General de la Seguridad Social, de ahí que no se le haga mención alguna.

²² Que quiere decir este concepto, que no cabe la jubilación antes de esta edad, salvo excepciones.

²³ Estatuto de los Trabajadores.

²⁴ Dentro del Capítulo XIII, del Título II.

Y debemos tener en cuenta que para acceder a esta pensión se requieren unos requisitos²⁵:

- 1) Afiliación y alta o situación asimilada a la de alta.
- 2) Haber cumplido la edad ordinaria de jubilación: 67 años, o 65 cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización.
- 3) Acreditar un periodo mínimo de cotización: siendo el genérico de 15 años.

El concepto de jubilación de nuestro Ordenamiento Jurídico desemboca en una equivalencia:

“Se trata de tener derecho a cobrar una pensión con motivo de la edad avanzada que tenga el beneficiario, lo que equivale a identificar el resultado de la protección, más que la situación de necesidad”.²⁶

Además, está bien saber, que la pensión:

- Se abona mensualmente con 2 pagas extraordinarias.
- Tiene garantizadas cuantías mínimas y su revalorización.
- Está sujeta al IRPF²⁷.

Al final con todo esto, la pensión de jubilación se ha convertido en un instrumento de política de empleo, en el sentido de que, por un lado, se permite que las empresas rejuvenezcan sus plantillas a través de la salida del mercado de sus trabajadores de más edad, aún sin reunir la edad de jubilación ordinaria estandarizada.

Pero cabe preguntarnos, el porqué de la jubilación:

La jubilación en sí misma, en cuanto fenómeno, aparece en fecha relativamente reciente. Nuestros antepasados trabajaban todo el tiempo del que eran capaces.

“El derecho a una jubilación y pensión en un ayer no muy lejano fue el resultado de un compromiso social entre el patronazgo y el movimiento obrero en la búsqueda de la reivindicación de un derecho al reposo justo, fruto de una demanda social para disminuir la explotación que suponía el trabajo alienado de los últimos compases de la industrialización decimonónica”.²⁸

“La exigencias de la técnica y la eficacia, llevaron a la implantación de la jubilación, iniciándose en el año 1780 en Francia con Colbert abarcando a militares o marineros; luego en 1895 con Bismarck en Alemania. Era visto como compensación por los años de trabajo o liberación de puestos de trabajo para nuevas generales. Actualmente se ha casi universalizado, considerándose como derecho social adquirido y obligación de cesar a determinada edad en el trabajo.”²⁹

²⁵ Siendo los requisitos 2) y 3) los que varían atendiendo al tipo de jubilación que queremos describir, la anticipada y que se analizarán más adelante en sus diferentes modalidades.

²⁶ SEMPERE NAVARRO, A.V. (2007): «La jubilación contributiva», en AA.VV, *Tratado de jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Iustel, Madrid, p. 850.

²⁷ Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

²⁸ LÓPEZ, J.J (1992): «La jubilación: opción o imposición social», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 60, p.100.

²⁹ SIRLIN, C (2007): «La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje», *Comentarios de Seguridad Social*, nº 16, p. 52.

La pensión encuentra su origen en por tanto, en las pensiones estatutarias de los militares y funcionarios, en los seguros de vida, en los seguros sociales, en la asistencia, las cajas de ahorro y las prestaciones directas.

Las sociedades necesitan proteger a sus miembros de algunos riesgos, especialmente de los problemas de salud, de la pobreza, de los despidos y de otros imprevistos laborales, presentes y futuros. Por lo tanto, es aquí donde nacen las políticas de protección social que los gobiernos implantan para aumentar el bienestar de sus ciudadanos más vulnerables frente a estos riesgos determinados.

La idea de que el individuo debe recibir un dinero por vejez y/o invalidez, porque ya no puede seguir trabajando, y tampoco se le puede dejar bajo la extrema pobreza, nace a partir del concepto de Seguridad Social³⁰.

2.1. Últimas reformas de la jubilación.

La Recomendación nº 40 de la I Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento planteaba que “Los gobiernos deberán tomar o fomentar medidas para que la transición de la vida activa a la jubilación sea fácil y gradual, y hacer más flexible la edad de derecho a jubilarse. Estas medidas deben incluir cursos de preparación para la jubilación y la disminución del trabajo en los últimos años de la vida profesional”.³¹

La preocupación de los poderes públicos en las últimas décadas por garantizar la protección social de nuestros mayores y por mantener el equilibrio presupuestario de los sistemas nacionales de Seguridad Social, les ha llevado a realizar diversas modificaciones en las pensiones de jubilación a fin de flexibilizarla y permitir su mantenimiento no sólo actual sino, en el futuro.

Estas modificaciones o reformas de la ley han sido llevadas a cabo a través de las siguientes leyes o reglas:

- a) Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la seguridad social.

Resultan significativas las reformas recientes de las siguientes materias: los cambios en la exigencia de la forma progresiva y gradual a la edad de acceso a la jubilación, la modificación paulatina del sistema de cálculo de la base reguladora, el establecimiento de nuevos porcentajes aplicables a la base reguladora para determinar la cuantía de la pensión, la variación de los porcentajes por la prolongación de la vida activa laboral o la fijación de nuevos coeficientes reductores de la edad de jubilación anticipada.

³⁰ Definida por la OIT como “la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte, y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.

³¹ Y reiterado nuevamente en la II Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento.

- b) Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de disposiciones establecidas en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la seguridad social.

Con objeto de desarrollar determinados aspectos de esta nueva ordenación legal, necesarios para facilitar la aplicación paulatina y gradual de estas medidas adoptadas.

- c) Real Decreto-Ley 29/2012, de mejora de gestión y protección social en el sistema Especial para empleados de hogar y otras medidas de carácter económico y social.

En su disposición adicional 1ª suspende la aplicación de determinados preceptos de la Ley 27/2011, relativos a la jubilación anticipada y parcial.

- d) Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Que regula los preceptos suspendidos por el Real Decreto-Ley 29/2012.

- e) Real Decreto-Ley 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Que aunque no ha supuesto la modificación en gran medida de los textos contenidos en la anterior ley, si han cambiado su numeración los artículos y han sido derogados algunos de ellos a los que hacían mención expresa las regulaciones mencionadas anteriormente para regular la jubilación anticipada, por lo que hay que estar a la modificación de estos.

3. MODALIDAD DE JUBILACIÓN: JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Las jubilaciones anticipadas son los supuestos que permiten a un trabajador acceder a la jubilación antes de alcanzar la edad ordinaria (67 o 65), aunque asumiendo un coste por la anticipación, a través de coeficientes reductores de la pensión.

Está regulada la jubilación anticipada en su mayor parte, en los artículos 206-208 TRLGSS, siguiendo las matizaciones de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social³², siendo modificada en parte por el Real Decreto-Ley 2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores mayores de edad y promover el envejecimiento activo.

³² También conocida como la Ley de Reforma de las Pensiones, que recoge los compromisos que se alcanzaron en el Acuerdo Social y Económico celebrado por los interlocutores sociales y el Gobierno en 2011, para garantizar el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones y fortalecer el sistema público de pensiones. Y también recoge algunas de las Recomendaciones del Pacto de Toledo.

Hay “quienes consideran que la jubilación anticipada representa una pérdida por el déficit de cotización que la misma implica”, pero “no valoran que dicha pérdida no soporta una comparación proporcional con el ahorro que al sistema de Seguridad Social le supone este tipo de jubilaciones”.³³

Este tipo de jubilación es posible gracias al sistema flexible de jubilación del que dispone España, por el cual un trabajador se puede jubilar antes de la edad ordinaria establecida en la ley.³⁴ Permitiendo, por tanto, un aumento en este tipo de jubilación, como muestra la gráfica siguiente, con respecto a la jubilación ordinaria.



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la Seguridad Social. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/index.htm

“En muchos casos, se identifica como jubilación anticipada un supuesto de reducción de edad³⁵, o también se considera la prejubilación como una jubilación anticipada”.³⁶

Por ello, hay que tener muy claro qué es la jubilación anticipada para no llevar a error con cualquier otro tipo de jubilación o beneficio de ésta.

Se extiende este tipo de jubilación a todo trabajador mayor de 61 años. Da la opción a los trabajadores de adelantar su edad de jubilación dentro del tramo de 61-64 años. Estableciéndose el límite en la edad de 65 años. Se trata de edades especiales o extraordinarias que permiten anticipar la jubilación.

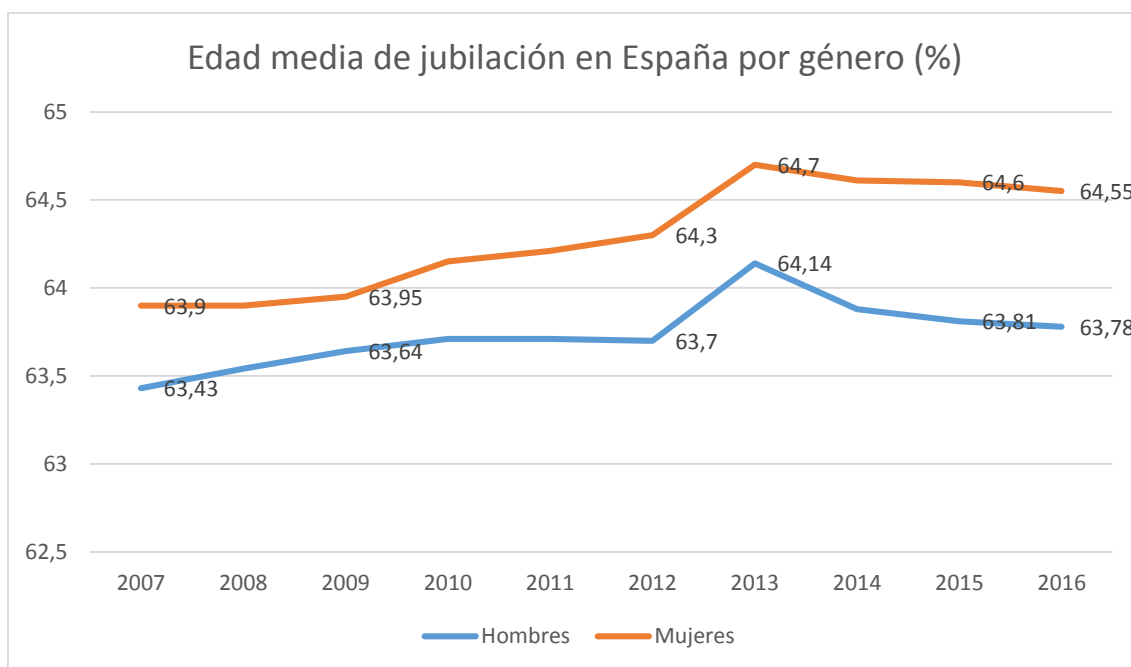
El acudir a este tipo de jubilación, ha hecho que la edad media de jubilación en España se sitúe en torno a los 63-64 años a partir de la última reforma en 2013 de la jubilación, como muestra la siguiente gráfica.

³³ LÓPEZ CUMBRE, L. (2007): «La jubilación. Entre el derecho y la obligación», en AA.VV, *Tratado de jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Iustel, Madrid, p. 41.

³⁴ Diferente este sistema, a la denominada “jubilación flexible”. No confundir ambos términos.

³⁵ Que implica una edad de jubilación ordinaria más reducida para unos colectivos determinados.

³⁶ LÓPEZ CUMBRE, L. (2004): «La pensión de jubilación», en AA.VV, *Derecho de la Seguridad Social*, 4ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 499-536.



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la Seguridad Social. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/index.htm

Otro aspecto importante de esta jubilación y que la diferencia con los demás, son los coeficientes reductores de la cuantía de la pensión de jubilación³⁷, que además son altos. Siendo significativo, como del total de jubilaciones anticipadas en el último año que tenemos de referencia, 2016, siendo unas 136.941 jubilaciones anticipadas, un total de 95.567 jubilaciones son con aplicación de esos coeficientes reductores.

En este tipo de jubilación se endurece el período mínimo de cotización exigido y se reduce porcentualmente la pensión (a través de los coeficientes reductores), que varía atendiendo al tiempo de cotización acreditado, calculada ésta por cada año de anticipo de la edad de jubilación respecto a la edad ordinaria de 65 años.

Se puede anticipar la jubilación siempre que se cumplan unas circunstancias particulares y se produzca una merma en la cuantía de la pensión, debido a la aplicación de coeficientes reductores según el tiempo que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte siguiendo el artículo 205 del TRLGSS.

Y, además, esta jubilación protege la salida del mercado laboral del trabajador de forma permanente.

Por tanto, se considera jubilación anticipada, cuando el trabajador se jubila entre los 61 y 65 años. Y tiene derecho a percibir una pensión, con una penalización por cada año que le falte para cumplir los 65 años.

A efectos legales una jubilación anticipada es equivalente a una jubilación normal, salvo en el cálculo de la cuantía de la pensión.

³⁷ Quedando penalizada económicamente en esta jubilación la decisión de anticipar la jubilación.

3.1. Distinción de figuras afines.

A continuación se van a detallar unas figuras que muy comúnmente son confundidas con la jubilación anticipada, y en realidad significan cosas distintas. Cada una de las figuras tiene sus distintivos con respecto a la jubilación anticipada, matices que se deben conocer para no caer en el error de seguir otra figura de jubilación cuando en realidad se quiere jubilar anticipadamente.

3.1.1. Prejubilación.

Existe la contingencia de prejubilación y la prestación de prejubilación, pero no vienen establecidas de manera expresa en nuestro ordenamiento.

La prejubilación carece de una regulación normativa expresa, puesto que no está prevista como una causa independiente de la extinción del contrato de trabajo, ni como contingencia específica del sistema de Seguridad Social.

Aunque el Tribunal Supremo (TS en adelante)³⁸ dijo que “la prejubilación, en el momento actual, aun cuando ciertamente no constituya una contingencia protegida por la Seguridad Social, ni tampoco aparezca regulada en el Estatuto de los Trabajadores, sin embargo, se rige en una de las modalidades de la jubilación gradual y flexible que rige ya en España, sobre todo a partir de la suscripción del Pacto de Toledo, y más específicamente, a partir de la Ley 35/2002”.

Al igual que la jubilación anticipada, protege la salida del trabajador de forma definitiva del mercado de trabajo debido a su edad avanzada, pero en nada más se parecen.

Se refiera a aquellas situaciones en las que el trabajador cesa en el trabajo a una edad inferior a la ordinaria, pero no tiene derecho a una pensión de jubilación, a diferencia de la jubilación anticipada.³⁹

La jurisprudencia reitera que la prejubilación del trabajador constituye un cese o baja en la empresa de carácter voluntario, que debe incardinarse en el causa de extinción del contrato por mutuo disenso o mutuo acuerdo prevista en el artículo 49.1 a) del ET, sin que la concurrencia de razones económica y profesionales más o menos poderosas que impulsan al trabajador a aceptar el ofrecimiento de la empresa pueda desvirtuar la bilateralidad características de esta causa de extinción, porque sin el consentimiento del trabajador no se habría producido la extinción de su contrato.⁴⁰

³⁸ Vis Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2004. (R. 128/03), siendo la mención contenida en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 22 de junio de 2011 (R. 1883/2010).

³⁹ GETE CASTRILLO, P. (2001): *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 101 y ss.

⁴⁰ Vid Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de diciembre de 2003 (R. 2394/2003).

La prejubilación, como hemos indicado, carece de regulación en nuestro derecho, pero si en otros ordenamientos europeos, lo que justifica que el legislador comunitario, reconozca la prejubilación en el Reglamento (UE) 883/2004, de 29 de abril⁴¹, sobre coordinación de los sistemas de Seguridad Social, diciendo en su artículo 1 x), que:

“Prestaciones de prejubilación son todas las prestaciones en metálico, distintas de las prestaciones de desempleo y de las prestaciones anticipadas de vejez, concedidas a partir de una edad determinada, al trabajador que haya reducido, cesado o suspendido sus actividades profesionales hasta la edad en que pueda acogerse a la pensión de vejez o a la pensión de jubilación anticipada y cuyo disfrute no esté supeditado a la condición de estar a disposición de los servicios de empleo del Estado miembro competente”.

Se ha dicho además, que es una denominación inadecuada porque nuestro Sistema de Seguridad Social no contempla una prestación específica para aquellos trabajadores que cesan en su trabajo pero no reúnen todavía los requisitos para acceder a una pensión de jubilación, sea en su modalidad contributiva o no contributiva.⁴²

Se ha aceptado de manera general la definición ofrecida por una parte de la doctrina⁴³, para quien la prejubilación es “la situación de hecho y de derecho en que queda un trabajador por razón de su edad, próxima a la jubilación, desde el momento en que se extingue su contrato de trabajo hasta que percibe una pensión de jubilación en el sistema de seguridad social, ya sea anticipada u ordinaria”.

Con esa definición, se ha demostrado que el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE), en diversas Sentencias, ha admitido con naturalidad la identificación de la prejubilación como el período de tiempo comprendido entre la extinción de la relación laboral y el cumplimiento de la edad de jubilación y la existencia de auténticas prestaciones de prejubilación vinculadas a ese período, tengan su origen en fuente legal⁴⁴ o en fuente convencional.⁴⁵

Además de las definiciones que se le pueden atribuir a la prejubilación, se ha convertido en un mecanismo esencial para las empresas.

Las empresas han tenido que adecuar sus plantillas a la evolución que está sufriendo la economía y a las rápidas transformaciones técnicas, organizativas y de producción. Las prejubilación se han convertido en un mecanismo de reducción de plantilla muy recurrido por las empresas españolas en los últimos años.

⁴¹ Modificado en parte por el Reglamento (UE) 1372/2013, de 19 de diciembre.

⁴² MONTOYA MELGARY, A y SANCHEZ URÁN AZAÑA, Y. (2003): «Contrato de trabajo, jubilación y política de empleo», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº extraordinario sobre Seguridad Social y jubilación flexible, p.50.

⁴³ LOPEZ CUMBRE, L. (1998): *La prejubilación*, Civitas, Madrid, p. 86.

⁴⁴ Cosa que no ocurre en España.

⁴⁵ LÓPEZ CUMBRE, L. (2003): «Prestaciones complementarias de prejubilación: un debate sobre su naturaleza retributiva o de protección social. Comentario a la Sentencia del TJCE de 13 de julio de 2000, Caso Defreyne/Sabena, S.A.», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 32, p. 80.

Y por ello, la prejubilación ha pasado a formar parte de las empresas, a ser un modo de extinción de contratos de trabajo de forma plural o colectiva, dirigido especialmente a un grupo particular de trabajadores, aquellos que pueden por su edad combinar la protección pública y privada durante el tiempo que les falta para alcanzar la edad que les permita acceder a la jubilación.

La prejubilación puede ser una fuente de ventajas para las empresas, puesto que ahorran costes, debido a que afecta a trabajadores con gran antigüedad en la empresa y con salarios elevados en la mayoría de los casos.

Hasta hace unos años, las grandes empresas han empleado las prejubilaciones para reorganizarse y reducir costes. Y para evitar estas prácticas, ya que cargan las arcas públicas, el Gobierno modificó la ley pasando una parte del coste a las empresas.

Pero también el trabajador se beneficia de esto, puesto que percibe primero las indemnizaciones correspondientes por parte de las empresas y las prestaciones de desempleo por la prejubilación y después las prestaciones de jubilación⁴⁶.

Las vías de prejubilación son muy variadas:

- a) Expedientes de Regulación de Empleo.
- b) Despidos individuales.
- c) Bajas incentivadas.
- d) Planes de prejubilación.

Las vías c) y d) han sido cuestionada por la jurisprudencia⁴⁷, en la cual se plantean problemas de interpretación relacionados con esas vía de prejubilación, poniéndose de manifiesto por la jurisprudencia, que esos Planes constituyen un negocio jurídico estipulado en base a la autonomía privada de las partes y no un contrato de adhesión. Así la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) señala que “carece de cualquier eficacia (...) cuestionar de forma alguna la voluntariedad de la suscripción de contratos, así como pretender una oscuridad de su contenido (que no existe) que lleve la interpretación que se pretende, con alegación de construcción unilateral de tales contratos, que se califican de adhesión”.

Sin embargo, la más extendida en las grandes empresas, por ser la menos traumática, a priori, para el trabajador, y la más aceptada por los sindicatos, la constituyen los planes de prejubilación en el que la empresa y los representantes de los trabajadores pactan unas condiciones que son muy favorables para el trabajador desde un punto de vista económico.

⁴⁶ La prejubilación es una situación jurídica intermedia entre la situación de desempleo y la jubilación conforme al Sistema de la Seguridad Social.

⁴⁷ Vid Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 20 de septiembre de 2001 (R. 2030/2000).

Se concreta en que se le reconoce al trabajador una prestación económica externa, para sustituir las rentas de activo dejadas de percibir.⁴⁸ Al cese del trabajador en la empresa, normalmente se percibe una indemnización⁴⁹ que se encuentra seguramente fijada en función de la edad, los años de antigüedad, categoría, etc. La empresa llega a un acuerdo⁵⁰ con el trabajador, por el que paga un capital, además de las cotizaciones sociales, hasta que llegue a la edad legal de jubilación.

En función del acuerdo concreto durante esos años, la empresa abona un porcentaje del sueldo, teniendo en cuenta la indemnización económica y hasta la prestación por desempleo. Práctica esta última que es en realidad un “fraude” a la Seguridad Social, declarado así por el Gobierno, que persigue todos aquellos pactos entre empresa y trabajador para acordar un despido, y pasar a cobrar la prestación por desempleo para obtener la posterior jubilación correspondiente. Se acoge en la LISOS⁵¹, la cual declara que es un hecho muy grave de la empresa, “el falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones” y “la connivencia con sus trabajadores o con los demás beneficiarios para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones” (artículo 23 c).

La Inspección de Trabajo lanzaba esta campaña para intentar descubrir los pactos existentes entre las empresas y los trabajadores en los despidos. Con ella, se trataba de evitar que las empresas pudieran ignorar la prohibición de obligar a los trabajadores a jubilarse involuntariamente al cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resultase, o incluso, con la forma anticipada de jubilación. Y también que como consecuencia del pacto que lleven a cabo, el trabajador pueda acceder de una forma fraudulenta al desempleo y acceder posteriormente a la pensión correspondiente.

La empresa suele pagar las cotizaciones sociales mediante un Convenio Especial hasta el momento de la jubilación. Suelen ser unas condiciones muy favorables económicamente que permiten llegar a la edad de jubilación. El trabajador estará de alta en la Seguridad Social mientras reciba una prestación, si tras agotar la prestación se mantiene inscrito como demandante de empleo o si suscribe un Convenio Especial con la Seguridad Social, estará en situación de “asimilado al alta”.

Por lo tanto, las prejubilaciones han venido sirviendo para la reestructuración de las empresas. “Los sistemas de prejubilación se han venido generalizado de manera extrema para los procesos de reestructuración empresarial”.⁵²

⁴⁸ A lo que se refiere el artículo 41 de la CE cuando dice: “asistencia y prestaciones complementarias”.

⁴⁹ Recibida por el trabajador como una cantidad a tanto alzado o mediante la entrega mensual.

⁵⁰ Mediante el cual se indemniza al trabajador en unas condiciones suficientemente favorables como para que llegue a la edad de jubilación sin problemas económicos.

⁵¹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁵² MONEREO PÉREZ, J.L; MOLINA NAVARRETE, C. y QUESADA SEGURA, R. (2015): «Las prestaciones (III): La protección a la vejez. Protección por jubilación», en AA.VV, *Manual de Seguridad Social*, 11ª ed, Tecnos, Madrid, p.355.

“La prejubilación supone una forma dinámica para desenganchar al trabajador de la relación de trabajo y engancharle en la jubilación”.⁵³ Es una manifestación de la acción social que las empresas extienden a sus trabajadores y responden a la autonomía de la voluntad de la empresa y trabajadores.

Por lo tanto, con todo lo anterior, podemos decir que no es un tipo de jubilación regulada por la Seguridad Social y que está basada en un convenio entre empresa y trabajador. Ambos llegan a un acuerdo económico.

Se distingue unos rasgos que pueden caracterizar a la prejubilación para distinguirla de la jubilación anticipada, siendo los siguientes:

- a) Edad avanzada próxima a la jubilación.
- b) Cese prematuro y definitivo en la vida activa: irreversibilidad del cese en la actividad.
- c) Percepción de una renta sustitutiva del salario: durante el período de prejubilación que le permite al trabajador mantener total o parcialmente su nivel de ingresos hasta llegar a la jubilación.
- d) Mantenimiento de la relación con el sistema de Seguridad Social: en especial, la cotización, con la finalidad de que la futura pensión de jubilación sea precisamente la esperada con anterioridad al cese.

La diferencia con la jubilación, es que aquí el trabajador no queda excluido del mercado laboral, sino que es un trabajador en activo; no causa baja en la Seguridad Social, sino que queda registrado como desempleado y demandante de empleo.

En definitiva, la prejubilación no supone un impacto sobre la pensión al mantenerse el pago de cotización.

En general cuando un trabajador acepta esta medida, podrá disfrutar según el caso en que se encuentre de algunas de las siguientes modalidades:

- a) Indemnización por la empresa y/o compromisos de futuro, como hemos detallado con anterioridad.
- b) Prestación por desempleo: cobrará un sueldo (con cargo al SEPE) durante 2 años máximo. Durante este periodo el SEPE ingresará las cotizaciones a la SS. Hay empresas que no acuden a la prestación de desempleo.
- c) Subsidio por desempleo: cobrará un sueldo (75% del SMI) hasta que alcance la edad de jubilación⁵⁴. Durante este periodo el SEPE ingresará las cotizaciones a la SS. Esta medida suele entrar en práctica en los casos en que la empresa no dispone de capacidad para pactar un plan específico ni de asumir compromisos posteriores.

⁵³ LÓPEZ CUMBRE, L. (2007): «La jubilación. Entre el derecho y la obligación», en AA.VV, *Tratado de jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Iustel, Madrid, p. 48

⁵⁴ O la de la jubilación anticipada.

3.1.2. Jubilación a edad reducida.

Esta jubilación se debe a circunstancias especiales, normalmente relacionadas con la actividad profesional⁵⁵, excepto en el caso del colectivo de discapacitados, que es debido a su situación.

La reducción de la edad de jubilación puede regirse por dos modalidades:

- 1) Fijando una edad ordinaria de jubilación inferior a 65 años: como norma general.
- 2) Aplicando coeficientes de cuantía variable, que reducen la edad de los 65 años en función del tiempo desempeñado en la actividad de que se trate.

El establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo⁵⁶ y conllevará los ajustes necesarios en la cotización para garantizar el equilibrio financiero.

Se prevé el establecimiento de un procedimiento que estará reglado en aplicación de los coeficientes reductores de la edad ordinaria de jubilación, que procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo por razones técnicas u objetivas, y que conllevan además un incremento de las cotizaciones del colectivo beneficiario para garantizar el equilibrio financiero del sistema.

La aplicación de los coeficientes reductores será sobre el tiempo efectivo de trabajo en la concreta actividad, en función de cómo afecten a la misma las circunstancias profesionales.

Además, los coeficientes reductores de la edad no podrán ser tenidos en cuenta a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

Aunque la jubilación se produce a una edad inferior a la fijada con carácter general, en realidad no se anticipa el retiro del trabajador, porque esa edad reducida opera como edad ordinaria para los colectivos de profesionales determinados en esta particular jubilación anticipada.⁵⁷

El artículo 9 del Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, dice que “cuando en un colectivo, sector o actividad profesional, debido a avances científicos, a la aplicación de nuevas tecnologías o por algún otro motivo, cualquiera que sea, desaparezcan las causas o disminuyan los efectos en las condiciones de trabajo que dieron lugar a la aprobación y la aplicación de los coeficientes reductores o a la anticipación de la edad de jubilación, podrán minorarse o eliminarse los coeficientes, o modificarse la edad mínima establecida”.

⁵⁵ Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (artículo 206).

⁵⁶ Siendo estas, siguiendo la ley, el establecimiento de medidas como:

⁵⁷ El TS aclara que no debe confundirse con la jubilación anticipada propiamente dicha, que es aquella que “se produce en determinadas situaciones y que va acompañada, por regla general, de determinadas compensaciones; como ya se dejó expresado, se trata de una regulación singular, con atención a la especial característica del trabajo minero, en las categorías laborales y porcentajes que sean aplicables”.

También, siguiendo el artículo de referencia anterior, será aplicable esto cuando, debido a la aplicación de tecnologías determinadas, por otro motivo cualquiera, aparezcan circunstancias que produzcan efectos negativos en las condiciones de trabajo que dieron lugar a la aprobación y aplicación de los coeficientes reductores o a la anticipación de la edad de jubilación, en cuyo caso podrán incrementarse los coeficientes o modificarse la edad mínima establecida.

Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado, a efectos de aplicar el coeficiente o la anticipación de la edad, se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo las dispuestas en el artículo 4 del Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre.⁵⁸

El período de tiempo que resulte efectivamente reducida la edad de jubilación del trabajador se computará como cotizado para determinar el porcentaje aplicable a la Base Reguladora para calcular el importe de la pensión.⁵⁹

Queda limitada la posibilidad de anticipar la edad de jubilación, al establecerse que por la aplicación de los coeficientes reductores que correspondan en cada caso, no podrá dar lugar al acceso a la pensión por jubilación con una edad inferior a 52 años.⁶⁰ Y una vez cumplida la edad establecida en cada caso, el trabajador puede jubilarse sin aplicación de coeficientes reductores de la cuantía de la pensión.

O dichos en otros términos, siguiendo a diversos autores, por razones de protección social de ciertos colectivos sometidos a un envejecimiento prematuro o a especiales dificultades para proseguir la actividad profesional, se establece la reducción de la edad ordinaria de jubilación. Por ello, el adelanto de la edad de jubilación no conlleva penalización, sino que se adoptan medidas para calcular la pensión como si se tratara de la edad general.⁶¹

La diferencia con la jubilación anticipada general, es que no se reduce la cuantía de la pensión y el tiempo que falte desde la fecha de la jubilación hasta el cumplimiento de la edad ordinaria se considera como cotizado a efectos de determinar el porcentaje que se aplica a la base reguladora en función de los años cotizados.

⁵⁸ Siendo las siguientes: por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea o no de trabajo; por suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento de menores, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural; y por permisos y licencias retribuidos.

⁵⁹ Artículo 5 del Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre.

⁶⁰ Siguiendo al artículo 3.3 del Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

⁶¹ Y a tenor de esto, no se desprende que la jubilación se configure como forzosa, sino que conserva su carácter potestativo, como nos indica la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de julio de 1991 (R. 5989/1990).

De esta manera, “la edad mínima podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de movilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca”⁶².

Además, se deben encontrar en situación de alta o asimilada a la de alta y cumplan los demás requisitos generales exigidos.

Esto siempre que los trabajadores afectados acrediten en esa profesión o actividad el mínimo de actividad que se requiera.

El TS matiza que para la aplicación de este anticipo de la edad de jubilación, no basta que la actividad sea peligrosa, penosa o insalubre, sino que es preciso que la edad adelantada esté prevista por una norma legal.⁶³

Además, es indispensable para todos los colectivos estar en situación de alta o asimilada al alta.

Los colectivos aquí incluidos tienen requisitos generales comunes, siendo los anteriormente especificados y algunas condiciones concretas a su situación, que son las que se van a comentar seguidamente.

Siguiendo todo esto, los colectivos que ven reducida su edad por aplicación de coeficientes reductores que entran dentro de esta modalidad, son los siguientes:

a) Acceso por discapacidad⁶⁴:

La edad ordinaria de jubilación puede ser reducida para las personas con discapacidad en grado igual o superior al 65% o 45%.

Con una discapacidad igual o superior al 65%:

A estos efectos, se entenderán afectadas por una discapacidad en un grado igual o superior al 65% aquellas personas con discapacidad que hubieran sido declaradas discapacitadas judicialmente⁶⁵.

⁶² Siguiendo el artículo 206 del TRLGSS. Y además, el Tribunal Supremo ha matizado que no es suficiente para la rebaja de la edad de jubilación que la actividad sea peligrosa, penosa, tóxica o insalubre, sino que es preciso que exista previsión legal al respecto. Siendo en este sentido la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de diciembre de 1999 (R. 9815/1999), en relación a la reducción de la edad de los pilotos de transporte aéreos de personas y mercancías.

⁶³ Vid Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de diciembre de 1999.

⁶⁴ Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía, modificado por la Ley 27/2011, de 1 de agosto Y el Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (artículo 206).

⁶⁵ Disposición Adicional 9ª de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Se le aplicaran los siguientes coeficientes reductores:

- 0,25% cuando se tiene un grado de discapacidad mayor o igual al 65%.
- 0,50% cuando se tenga una discapacidad en grado mayor o igual al 65% y además, se necesite de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida ordinaria⁶⁶.

Con una discapacidad igual o superior al 45%:

Siendo el 45% siempre que se traten de discapacidades en las que concurra la evidencia de una reducción de la esperanza de vida de esa persona con discapacidad.

Se prevé la posibilidad de anticipar la edad de jubilación a los 56 años, siempre que reúnan los requisitos exigidos por ley.

b) Determinados grupos profesionales incluidos en el Estatuto del Minero⁶⁷:

Se aplica a los trabajadores por cuenta ajena de la minería incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero y no comprendidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón.

Se incluyen los trabajadores mineros de los distintos grupos profesionales de interior y de exterior⁶⁸ de empresas que realicen labores de explotación y aprovechamiento de minerales como contratistas, subcontratistas o compañías auxiliares.

Se le aplicarán los siguientes coeficientes según la categoría profesional:

- 0,50% para el personal del interior.
- 0,05% para el personal del exterior.

c) Del personal de vuelo de trabajos aéreos⁶⁹:

Se aplica a los tripulantes técnicos de vuelo de las Compañías de Trabajo Aéreo comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social.

Los coeficientes reductores de aplicación varían según la categoría o especialidad profesional, siendo los siguientes:

- 0,40.
- 0,30.

⁶⁶ Datos extraídos del artículo 3 del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía.

⁶⁷ Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, sobre reducción de la edad de jubilación de determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero, aprobado por el Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre.

⁶⁸ Obreros, empleados y técnicos de grado medio y de grado superior.

⁶⁹ Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio, por el que se reduce la edad de jubilación del personal de vuelo de trabajos aéreos.

d) Trabajadores ferroviarios⁷⁰:

Para los trabajadores ferroviarios del Régimen General de la Seguridad Social, por trabajos especialmente penosos, peligrosos.

Siendo los coeficientes de aplicación del:

- 0,15.
- 0,10.

e) Bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos⁷¹:

A quienes prestan servicio como bomberos, en sus distintas escalas, categorías o especialidades, en corporaciones locales, en Comunidad Autónoma, en el Ministerio de Defensa, en el Organismo Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, así como en los consorcios o agrupaciones constituidas por tales administraciones.

Se le aplicará un coeficiente reductor del 0,20⁷².

Pero ojo, la aplicación de la reducción de la edad de jubilación no puede dar ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los 60 años, o a la de 59 años en los supuestos en que se acrediten 35 años o más de cotización efectiva, sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad de bombero⁷³.

f) Artistas en espectáculos públicos⁷⁴:

Los artistas con categoría profesional de cantante, bailarín y trapecista, pueden causar la pensión de jubilación a los 60 años sin coeficientes reductores, cuando hayan trabajado en la especialidad un mínimo de 8 años durante los 21 anteriores a la jubilación.

g) Profesionales taurinos⁷⁵:

La edad mínima se reduce a:

- 60 años para los puntilleros.
- 65 años para los mozos de estoque y de rejones y sus ayudantes.
- 55 años para los demás profesionales taurinos.

⁷⁰ Artículo 3 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

⁷¹ Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.

⁷² Artículos 1-2 del Real Decreto 383/2008.

⁷³ Artículo 2.2 del Real Decreto 383/2008.

⁷⁴ Artículo 11 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre.

⁷⁵ Artículo 18 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre.

h) Miembros del cuerpo de la Ertzaintza:

A quienes prestan servicio como miembros del Cuerpo de la Ertzaintza o como integrantes de los colectivos que quedaron incluidos en el cuerpo.

Se le aplica un coeficiente reductor del 0,20.

La aplicación de la reducción de la edad no pueda dar lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a 60 años, o a la de 59 años cuando se acrediten 35 o más años de cotización efectiva, sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad.

3.1.3. Jubilación parcial.

Esta jubilación es la iniciada con anterioridad o posterioridad a la edad de jubilación ordinaria que en cada caso resulte de aplicación, simultáneamente con un contrato de trabajo a tiempo parcial y, vinculado o no, con un contrato de relevo. Es necesario también que exista un acuerdo explícito trabajador-empresa⁷⁶. También, la doctrina le añade a esta definición, el que se trata de una jubilación a partir de los 61 años de edad.

Su tendencia fue en aumento por tratarse de una medida para el fomento del empleo y el favorecimiento de un gradual tránsito entre la realización del trabajo (a jornada completa) y el paso a la situación de jubilado, aunque eso sí, los requisitos se han ido endureciendo para que no se utilice de una manera abusiva este tipo de jubilación. Estando los datos en la actualidad, en unas 28.987 jubilaciones dentro del total de las 136.941 jubilaciones anticipadas en España, para el año 2016⁷⁷.

La jubilación parcial consiste en una manifestación más de la jubilación flexible⁷⁸ que se relaciona con las condiciones para percibir la pensión de jubilación. Por ello, en sentido amplio, la jubilación parcial puede ser entendida como la combinación de la actividad profesional a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación.⁷⁹

Significa por tanto, que un trabajador puede solicitar una reducción de su jornada de trabajo percibiendo de la empresa la parte del salario correspondiente a su jornada de trabajo realizada y percibiendo a la vez, por la Seguridad Social, la jubilación que le corresponde por el porcentaje de la jornada que no está trabajando.

⁷⁶ Acuerdo que será sin perjuicio de que por convenio colectivo se imponga su aplicación al empresario, como ocurre con el Convenio Colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.A (BOE de 7 de mayo de 2004): donde se prevé que la empresa puede proponer la jubilación parcial al trabajador pero siendo imprescindible el acuerdo de las partes.

⁷⁷ Datos extraídos de la Seguridad Social.

⁷⁸ Aunque no hay que confundirla con la jubilación flexible, ya que en ambas se compatibiliza la pensión con el salario de trabajo con jornada parcial, pero en la parcial se modifica el contrato laboral y en la flexible el pensionista es que vuelve al mercado, habiendo estado fuera después de jubilarse. En la parcial no se rompe con la relación laboral y en la flexible sí.

⁷⁹ Siguiendo a LÓPEZ CUMBRE, L. (2002): en su acepción más clásica se corresponde con “la que emprende el trabajador cuando reduce parte de su jornada de trabajo y mantiene la percepción proporcional de la jubilación hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación y acceder así a la jubilación plena” en «El marco comunitario y la legislación española sobre jubilación flexible», Revista del Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales, nº 37, p. 22.

Una nota características que le diferencia de la jubilación anticipada es que se compatibiliza la pensión con el salario de un trabajo a tiempo parcial, no produciéndose el cese definitivo de la relación laboral.

Con lo consiguiente, existen en la actualidad dos modalidades de jubilación parcial, regulada en el artículo 215 del TRLGSS, siendo las siguientes:

1. Jubilación parcial con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación: siendo esta modalidad la que aquí nos interesa y yendo aparejada al contrato de relevo. Llamada también jubilación parcial anticipada.
2. Jubilación parcial tras la edad ordinaria de jubilación.

Esta modalidad de jubilación también ha sido modificada por las normas anteriormente expuestas en el apartado “Reformas”.

Además, podemos encontrarnos su regulación también en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, aunque con las modificaciones impuestas por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, y la Ley 27/2011, en materia de requisitos principalmente. Lo que ha hecho el Real Decreto-Ley 5/2013, de 1 de marzo, es transformar la jubilación parcial en un subtipo de jubilación anticipada e incorporar, por tanto, una parte de las limitaciones, exigencias y restricciones que la norma establece para la jubilación anticipada.

En atención a este tipo de jubilación, podrán ser beneficiarios de ella los trabajadores por cuenta ajena contratados a tiempo completo, integrados en cualquier régimen de la Seguridad Social, que cumplan las exigencias para obtener derecho a la pensión de jubilación, y los asimilados⁸⁰. Aunque hay que tener las siguientes excepciones, pues existen personas a las que, a pesar de tener la condición de trabajador por cuenta ajena o de estar prestando servicios en régimen de dependencia, no se les permite el acceso a la jubilación parcial, como los siguientes:

- Los trabajadores que ya son relevistas de un jubilado parcial.
- Los funcionarios públicos, aunque sí pueden acceder a esta jubilación, los funcionarios que anterior a la solicitud de jubilación parcial, hubieran pasado a ser ostentar un contratado laboral.⁸¹
- El personal estatutario sanitario.
- Los consejeros o administradores societarios.
- Los representantes de comercio.
- Los trabajadores fijos discontinuos, cuya prestación de servicios se repite en fechas ciertas, dado que a estos contratos les es aplicable la normativa del contrato parcial indefinido.⁸²

⁸⁰ Quedando asimilados a trabajadores a tiempo completo los trabajadores contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

⁸¹ Según el TS en la Sentencia de 28 de enero de 2014 (R. 861/2013).

⁸² Siguiendo al TS en la Sentencia de 12 de abril de 2011 (R. 1872/2010).

- Los trabajadores por cuenta propia.

Se exige también el cumplimiento de los siguientes requisitos para acceder a esta jubilación, además de tener la condición de beneficiario:

- a) Haber cumplido la edad exigida en cada caso.

Siendo como regla general la de 61 años, sin que se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser aplicables. Y exigiéndose un periodo mínimo de 33 años de cotización.

La edad de acceso a esta jubilación parcial va aumentando progresivamente desde los 61 años a los 62 o a los 63 años, entre los años 2013 y 2027, aumentando de forma gradual a razón de 1 mes por año o 2 meses, en función de si la edad ordinaria de jubilación es de 65 años o no, al igual que ocurre con la edad ordinaria de jubilación. Por lo tanto, en 2017, la edad de jubilación parcial será de 61 años y 6 meses cuando se tengan cotizados unos 34 años y 3 meses o más, y la edad de 61 años y 10 meses para un período inferior de cotización, y en 2027, la edad mínima de jubilación parcial será de 63 años, para quien acredite una cotización de más de 36 años y 6 meses, y 65 años en el resto de un período de cotización menor. Siendo estas edades para el caso de no ser mutualista, ya que en el caso de tener la condición de mutualista la edad exigida es diferente, cosa que aquí no se debate.

| | Años cotizados | Edad exigida |
|-------------|-----------------------------------|---------------------|
| 2017 | 34 años y 3 meses o más | 61 años y 5 meses |
| | Entre 33 años y 34 años y 2 meses | 61 años y 10 meses |
| 2027 | 36 años y 6 meses | 63 años |
| | Entre 33 y 36 años y 5 meses | 65 años |

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la Seguridad Social. http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionparcial/1/BeneficiariosContra28426/index.htm

Hay que tener en cuenta que en todos los supuestos, ha de tratarse de una edad real, sin que se tengan en cuenta las bonificaciones por trabajos penosos o discapacidad.

- b) Periodo mínimo de cotización o periodo de carencia.

Se tiene que acreditar un periodo de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante (la jubilación), sin que se compute la parte proporcional de pagas extraordinarias, aunque si se podrá tener en cuenta el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria con el límite de 1 año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33% o trastorno mental, el periodo de cotización será de 25 años.

En ambos casos, 2 de los años cotizados deben estar comprendidos en los últimos 15 años. Expresando por tanto, que se exigen unos 15 años como período mínimo de cotización.

Para acreditar el período de cotización, se computarán todas las cotizaciones acreditadas en el sistema de la Seguridad Social por la persona que quiere acceder a la jubilación parcial.

c) Antigüedad en la empresa.

Es necesario que se acredite un periodo de antigüedad en la empresa, de al menos unos 6 años⁸³ de forma continua⁸⁴ en la fecha de la solicitud de la jubilación, computándose para ello los periodos de actividad en la empresa anterior cuando haya operado sucesión empresarial conforme el artículo 44 del ET, o en empresas que pertenecen al mismo grupo de empresas, excedencias o situaciones de prórrogas en situación de incapacidad temporal.

d) Estar vinculado con la empresa mediante contrato a jornada completa.

En base a esta exigencia de la norma, el TS ha declarado que carecen del derecho a la jubilación parcial los trabajadores fijos discontinuos. Declara que “para la jubilación parcial anticipada el contrato ha de ser jornada completa (no es válido el fijo discontinuo, ni el tiempo parcial)”⁸⁵. “Únicamente pueden tener acceso a tal sistema de jubilación parcial aquellos trabajadores que, reuniendo los demás requisitos legales, su relación de trabajo tenga la condición de serlo a tiempo completo”⁸⁶.

e) Reducción de la jornada de trabajo.

Se trata de un requisito tan necesario como el de la edad, el de la cotización y el de la celebración de un contrato de relevo. Es imprescindible que en el acceso a la jubilación parcial, que el trabajador, que venía desarrollando una actividad a tiempo completo, la reduzca dentro de los límites establecidos legalmente y que suscriba con el empresario un nuevo contrato a tiempo parcial, para la realización de la jornada de trabajo no abandonada.

El trabajador deberá concertar con la empresa un contrato a tiempo parcial, en el cual la reducción de jornada debe estar comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%, o del 75% en los casos en los que el trabajador relevista⁸⁷ sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.⁸⁸ Porcentajes que se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Dentro de los límites establecidos, el porcentaje de la reducción de la jornada puede incrementarse por períodos anuales, a petición del trabajador que ha sido jubilado parcialmente y con la conformidad del empresario.

⁸³ Se puede acceder con independencia de que los 6 años se hayan desarrollado a tiempo completo o a tiempo parcial, si bien, la entidad gestora puede denegar el acceso a la jubilación parcial, siempre que acredite que, la transformación de un contrato a tiempo parcial en otro a tiempo completo constituya una conducta en fraude de ley, que tenga por finalidad el facilitar el logro de la prestación.

⁸⁴ Deben ser consecutivos y sin interrupción.

⁸⁵ Vid Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de abril de 2011 (R. 1872/2010).

⁸⁶ Vid Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de marzo de 2013 (R. 1443/2012).

⁸⁷ El que ocupa la jornada dejada por el jubilado.

⁸⁸ Estos últimos datos de la reducción de la jornada de 50% y 75% han sido introducidos por la modificación que ha llevado a cabo el Real Decreto-Ley 5/2013 sobre la jubilación parcial.

Siendo este requisito uno de las principales diferencias con la jubilación anticipada, debido a que en ella no se continua la relación laboral, y en este tipo de jubilación si se continua, aunque en menor proporción.

Y además, cualquiera que sea la jornada realizada y el salario percibido, por el jubilado parcial en la prestación de los servicios a tiempo parcial, la empresa y el trabajador están obligados a cotizar por la base de cotización que hubiese correspondido de seguir trabajando a jornada completa.

f) Contrato de relevo.

Suscripción por el empresario de un contrato de trabajo (contrato de relevo) con un trabajador, que ocupe, como mínimo, la jornada de trabajo que ha abandonado el trabajador jubilado parcial.

La empresa lo concertará de manera simultánea con un trabajador en situación de desempleo⁸⁹, o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada⁹⁰, con el objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este trabajador ocupará la jornada de trabajo que ha abandonado el jubilado parcial.

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

g) Correspondencia entre las bases de cotización del relevista y del jubilado parcial.

De tal forma que la que le corresponde al relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización que le corresponden a los 6 últimos meses del trabajador jubilado parcialmente. Cuya finalidad es que los ingresos de la Seguridad Social no sean mermados.

h) Duración del contrato de relevo.

La duración será igual al tiempo que le falte al jubilado parcial para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que resulte en cada caso. Edad que deberá ser real sin que se puedan tener en cuenta las bonificaciones que se le pudieran corresponder por trabajos penosos por discapacidad. Y en el caso de que el contrato de relevo tenga carácter indefinido y a tiempo completo, se deberá mantener durante el tiempo que le falte al jubilado parcial para alcanzar la edad de jubilación ordinaria y 2 años más, es decir, cuando la reducción de la jornada es superior al 50%.

El contrato podrá celebrar a tiempo completo o a tiempo parcial, pero la duración de la jornada debe ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada que se ha acordado con el trabajador sustituido.

⁸⁹ Condición reiterada por el TS en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 10 de mayo de 2010 (R. 305996/2009) y en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 30 de septiembre de 2002 (R. 3153/2002).

⁹⁰ En este caso es necesario mejorar sus condiciones laborales, en especial su jornada laboral.

En el caso de que se extinga el contrato de relevo antes de agotarse la duración, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en términos idénticos y por el tiempo que reste. Y cuando el empresario incumpla las obligaciones relativas al contrato de relevo, éste sería el responsable de la pensión que perciba el jubilado parcial.

Ahora bien, siguiendo con la cuantía de la pensión, ésta será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajo en la fecha el hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social correspondiente, sin que se apliquen coeficientes adicionales. Durante el período de disfrute de la jubilación parcial, la empresa y el trabajador cotizarán por la base de cotización que le hubiera correspondido de seguir trabajando a jornada completa, de manera que cuando se llega a la edad ordinaria de jubilación correspondiente, se cobrará el 100% de lo que se habría cobrado en el caso de que no se trata de una jubilación parcial.

3.1.4. Jubilación anticipada involuntaria.

La Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, habla de este tipo de jubilación anticipada como la involuntariedad en el cese de la actividad laboral por una causa no imputable a la voluntad del trabajador. Por lo tanto, el trabajador cesa en el trabajo por causa involuntaria o no imputable a la libre voluntad del trabajador afectado. Comúnmente denominada “forzosa”⁹¹.

Los requisitos establecidos para esta pensión son los siguientes:

- a) Tener una edad inferior a 4 años (general 61 años), como máximo, a la edad que resulte de aplicación, siendo 67 años de manera progresiva, sin que resulten de aplicación los coeficientes reductores de la edad de los que pueden beneficiarse algunos trabajadores de unos determinados sectores⁹².

Esta progresión en la edad viene referida en la tabla siguiente, poniendo en relación la edad de la jubilación anticipada involuntaria, con la edad ordinaria de jubilación que resulte en cada caso en función de los años cotizados.

⁹¹ La denominación “forzosa”, usualmente aceptada en este contexto, puede llevar a confusión pues en puridad ninguna jubilación (hay excepciones para algunos trabajadores públicos de la sanidad y la judicatura) es en realidad forzosa. El calificativo se refiere a que en la mayoría de los casos dada la situación económica en la que se encuentran los ‘ex trabajadores’ se ven forzados a jubilarse tras un despido motivado por situación de crisis de la ex empresa.

⁹² Jubilación a edad reducida. Reducción de la edad ordinaria.

| Año | Periodos cotizados | Edad ordinaria | Edad anticipada |
|-------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|
| 2017 | 36 años y 3 meses o más | 65 años | 61 años |
| | Menos de 36 años y 3 meses | 65 años y 5 meses | 61 años y 5 meses |
| 2018 | 36 años y 6 meses o más | 65 años | 61 años |
| | Menos de 36 años y 6 meses | 65 años y 6 meses | 61 años y 6 meses |
| 2019 | 36 años y 9 meses o más | 65 años | 61 años |
| | Menos de 36 años y 9 meses | 65 años y 8 meses | 61 años y 8 meses |
| 2020 | 37 o más años | 65 años | 61 años |
| | Menos de 37 años | 65 años y 10 meses | 61 años y 10 meses |
| 2021 | 37 años y 3 meses o más | 65 años | 61 años |
| | Menos de 37 años y 3 meses | 66 años | 62 años |
| 2022 | 37 años y 6 meses o más | 65 años | 61 años |
| | Menos de 37 años y 6 meses | 66 años y 2 meses | 62 años y 2 meses |
| 2023 | 37 años y 9 meses o más | 65 años | 61 años |
| | Menos de 37 años y 9 meses | 66 años y 4 meses | 62 años y 4 meses |
| 2024 | 38 años o más | 65 años | 61 años |
| | Menos de 38 años | 66 años y 6 meses | 62 años y 6 meses |

| | | | |
|-------------------------|----------------------------|--------------------|--------------------|
| 2025 | 38 años y 3 meses o más | 65 años | 61 años |
| | Menos de 38 años y 3 meses | 66 años y 8 meses | 62 años y 8 meses |
| 2026 | 38 años y 3 meses o más | 65 años | 61 años |
| | Menos de 38 años y 3 meses | 66 años y 10 meses | 62 años y 10 meses |
| A partir de 2027 | 38 años y 6 meses o más | 65 años | 61 años |
| | Menos de 38 años y 6 meses | 67 años | 63 años |

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la Seguridad Social. http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Requisitos/177422

Para determinar su edad de jubilación ordinaria y saber cuál sería la edad máxima a partir de la cual puede adelantar su jubilación, se le van a considerar como cotizados los años que le resten desde el acceso a la jubilación anticipada hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda para la jubilación ordinaria.

- b) Estar inscrito durante al menos los 6 meses anteriores a la solicitud de la jubilación en las oficinas de empleo como demandante.
- c) Acreditar una cotización mínima de 33 años, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por las pagas extraordinarias.

Aquí, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con un límite máximo de 1 año. De este modo, al trabajador que le falte 1 año o menos para completar el período de carencia, se le computarán dichos períodos para que tenga acceso a la jubilación anticipada. Y del período de cotización, al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15⁹³ inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Para el cómputo de la cotización, se tendrán en cuenta los períodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo. Esto viene por la doctrina jurisprudencial que se inclinaba por no asimilar la fracción del año al año completo⁹⁴.

⁹³ Siendo la carencia genérica exigida para la jubilación, los años mínimos de cotización.

⁹⁴ Vid Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 1995 (R. 405/1994) y 25 de enero de 1998 (R. 1144/1997), entre otras.

- d) Finalización de la relación laboral: Que el cese de trabajo sea consecuencia de una reestructuración empresarial que impide la continuidad de la relación laboral, por una situación de crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente la continuidad de la relación laboral.

Y por ello, las causas de extinción del contrato que pueden dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada son las siguientes⁹⁵:

1. Artículo 51 del ET: el despido colectivo por causas económica, técnicas, organizativas o de producción.
2. Artículo 52 c) del ET: el despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Para estos 2 puntos, es necesario para acceder a esta jubilación por causa no imputable al trabajador del cese del trabajo, que acredite el haber percibido la indemnización que le correspondía por la extinción del contrato de trabajo o por haber interpuesto una demanda judicial en reclamación de la indemnización o por la impugnación de la decisión extintiva. Esta acreditación podrá ser mediante el documento de una transferencia bancaria o por otra documentación acreditativa que sea equivalente.

3. Artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal: la extinción del contrato por resolución judicial.
4. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual
5. La extinción de la personalidad jurídica del contratante.
6. Artículo 51.7 del ET: la extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral.
7. La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora por ser víctima de violencia de género.

El despido disciplinario no es una causa de extinción del contrato que permita acogerse a este tipo de jubilación anticipada involuntaria. Además, el legislador exige que exista una acción por el trabajador despedido, oponiéndose o impugnando la causa extintiva. Pretende evitar que puedan acceder a la ventaja de la jubilación anticipada en esta modalidad quienes no fueran despedidos realmente, sino que pactasen el cese en el trabajo para obtener derecho a unas condiciones de pensión más beneficiosas. Y si la jubilación anticipada si es acordada a causa de un error inducido por la empresa, puede impugnar esta jubilación y anularla en atención al vicio de consentimiento⁹⁶.

Además de estos requisitos, siguiendo a los requisitos generales de la jubilación ordinaria, el beneficiario debe:

- Estar afiliado y en alta o asimilación al alta en el momento en el que se produce el hecho causante.

⁹⁵ Establecidos en el artículo 207 del Real Decreto-Ley 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

⁹⁶ Vid Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de julio de 1991 (R. 5989/1990).

Por cada trimestre de adelanto respecto a la edad oficial de jubilación la pensión sufrirá una penalización progresiva. En esta jubilación, la pensión tendrá una reducción, será objeto de reducción, por la aplicación de coeficientes reductores, cada trimestre o fracción de trimestre que en el momento el hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación⁹⁷.

Siendo los coeficientes los siguientes (trimestralmente):

- 1,875%, cuando se haya cotizado menos de 38 años y 6 meses (7,5% por año).

Para los 61 años un 30% de lo que le correspondería si se jubilara a los 65 años.

- 1,750%, cuando se haya cotizado 38 años y 6 meses o más y menos de 41 años y 6 meses (7% por año).

Para los 61 años un 28% de lo que le correspondería si se jubilara a los 65 años.

- 1,625%, cuando se haya cotizado 41 años y 6 meses o más y menos de 44 años y 6 meses (6,5% por año).

Para los 61 años un 26% de lo que le correspondería si se jubilara a los 65 años.

- 1,500%, cuando se haya cotizado 44 años y 6 meses o más (6% por año).

Para los 61 años un 24% de lo que le correspondería si se jubilara a los 65 años.

| Años cotizados | Coficiente reductor trimestral |
|---|---------------------------------------|
| Menos 38 años y 6 meses | 1,875% |
| 38 años y 6 meses o más Menos de 41 años y 6 meses | 1,750% |
| 41 años y 6 meses o más Menos de 44 años y 6 meses | 1,625% |
| 44 años y 6 meses o más | 1,500% |

Fuente: Elaboración propia.

⁹⁷ 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, o 67 años, o la que resulte de la aplicación de normas transitorias.

El coeficiente se aplica sobre la pensión que resulte de aplicar a la BR⁹⁸ el porcentaje correspondiente al tiempo cotizado. Una vez aplicados los coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

4. ACCESO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA.

Tras las últimas reformas de la jubilación⁹⁹, el TRLGSS establece 2 modalidades de jubilación anticipada:

- a) Voluntaria: que deriva de la voluntad del interesado. Siendo ésta modalidad de jubilación el objeto de estudio, encontrándose ésta regulada en el artículo 208 del TRLGSS.
- b) Involuntaria: que deriva el cese del trabajo por una causa que no es imputable al trabajador.

4.1. Sujetos incluidos.

El Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, permitió el acceso a la pensión de jubilación a todos los regímenes de la Seguridad Social, de modo que los trabajadores por cuenta propia (que antes no podía acceder a este tipo de jubilación) puede hacer uso de este mecanismo, que había estado reservado para los trabajadores por cuenta ajena. Por lo tanto, será de aplicación a todos los regímenes y sistemas especiales del sistema de la Seguridad Social.

4.2. Requisitos.

Para el acceso a la jubilación por voluntad del interesado¹⁰⁰ o no causal, sin necesidad de pasar por el desempleo, se exige los siguientes requisitos establecidos:

- a) Tener una edad inferior en 2 años (generalmente 63 años para personas con edad ordinaria de 65 años), como máximo, a la edad ordinaria, sin que resulten de aplicación los coeficientes reductores de la edad de determinados sectores¹⁰¹ (sin bonificaciones).

⁹⁸ La Base Reguladora es la cantidad sobre la que se rige la Seguridad Social para determinar la cuantía de una pensión solicitada.

⁹⁹ Principalmente llevadas a cabo mediante las disposiciones de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores mayores de edad y promover el envejecimiento activo. Además del Real Decreto-Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

¹⁰⁰ Expresado por la Jurisprudencia como la “Inequívoca manifestación de la voluntad de quien pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decida poner fin a la misma.”

¹⁰¹ Por trabajos penosos, peligrosos, tóxicos o para trabajadores con discapacidad.

Estando la edad comprendida entre 63 y 65 años en función de los años cotizados, debido al aumento progresivo o gradual de la edad ordinaria de jubilación que hace que la anticipada aumente a la vez con ella. Aumentando progresivamente en 1 o 2 meses.

| Año | Periodos cotizados | Edad ordinaria | Edad anticipada |
|-------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|
| 2017 | 36 años y 3 meses o más | 65 años | 63 años |
| | Menos de 36 años y 3 meses | 65 años y 5 meses | 63 años y 5 meses |
| 2018 | 36 años y 6 meses o más | 65 años | 63 años |
| | Menos de 36 años y 6 meses | 65 años y 6 meses | 63 años y 6 meses |
| 2019 | 36 años y 9 meses o más | 65 años | 63 años |
| | Menos de 36 años y 9 meses | 65 años y 8 meses | 63 años y 8 meses |
| 2020 | 37 o más años | 65 años | 63 años |
| | Menos de 37 años | 65 años y 10 meses | 63 años y 10 meses |
| 2021 | 37 años y 3 meses o más | 65 años | 63 años |
| | Menos de 37 años y 3 meses | 66 años | 64 años |
| 2022 | 37 años y 6 meses o más | 65 años | 63 años |
| | Menos de 37 años y 6 meses | 66 años y 2 meses | 64 años y 2 meses |
| 2023 | 37 años y 9 meses o más | 65 años | 63 años |
| | Menos de 37 años y 9 meses | 66 años y 4 meses | 64 años y 4 meses |
| 2024 | 38 años o más | 65 años | 63 años |
| | Menos de 38 años | 66 años y 6 meses | 64 años y 6 meses |

| | | | |
|-------------------------|----------------------------|--------------------|--------------------|
| 2025 | 38 años y 3 meses o más | 65 años | 63 años |
| | Menos de 38 años y 3 meses | 66 años y 8 meses | 64 años y 8 meses |
| 2026 | 38 años y 3 meses o más | 65 años | 63 años |
| | Menos de 38 años y 3 meses | 66 años y 10 meses | 64 años y 10 meses |
| A partir de 2027 | 38 años y 6 meses o más | 65 años | 63 años |
| | Menos de 38 años y 6 meses | 67 años | 65 años |

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la Seguridad Social. http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Requisitos/177422

Por todo esto, la edad de jubilación depende directamente del año en el que se cause el derecho a la pensión así como del período de cotización que se acredite. Por ejemplo, quien quisiera jubilarse en el año actual, 2017, deberá de tener 63 años (con 36 años y 3 meses o más cotizados) o 63 años y 5 meses (con menos de 36 años y 3 meses de cotización).

Para determinar la edad legal de jubilación, se considerará la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación (ordinaria).

A efectos de determinar la edad legal de jubilación se consideran cotizados los años que le falten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda.

- b) Acreditar, como mínimo, una cotización previa efectiva de 35 años, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.

Aquí, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con máximo 1 año¹⁰². Además, se exige que al menos 2 estén comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de acceder a esta jubilación anticipada, a la fecha de causarse la pensión, o al momento en que se cesó la obligación de cotizar. Siendo el período de carencia legalmente exigido de 15 años, para acceder a la pensión de jubilación.

¹⁰² Además, por motivos de no discriminación en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 11 de octubre del 2016, (R.1821/2016) se equiparó al servicio militar el Servicio Social Obligatorio de la Sección Femenina.

- c) El importe de la pensión tiene que ser superior a la cuantía de la pensión mínima que le correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad.¹⁰³

Es decir, no son susceptibles de acogerse a los complementos mínimos. Siendo este requisito el límite mínimo de la cuantía de la prestación que resulte. Se trata de impedir que por la vía de la jubilación anticipada voluntaria se obtengan complementos por mínimos.¹⁰⁴

A estos efectos, no se tendrán en cuenta las pensiones concurrentes del solicitante a efectos de determinar si la pensión de jubilación cumple el requisito de superar la pensión mínima.

En caso de no ser así, no se podrá acceder a la jubilación anticipada. Si la pensión calculada de jubilación anticipada voluntaria da una cuantía de la pensión inferior a la mínima anualmente establecida para la pensión ordinaria a los 65 años, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

- d) Estar afiliado y en alta o asimilación al alta¹⁰⁵ en la Seguridad Social en el momento en el que se produce el hecho causante.

Requisito este, que en ocasiones la jurisprudencia no ha tenido en cuenta a la hora de conceder la pensión por jubilación anticipada.¹⁰⁶ Aunque, en otros casos, se expresa que es un requisito imprescindible.¹⁰⁷ Por lo tanto, aquí lo expreso, atendiendo a la ley y a la doctrina mayoritaria, de que es un requisito esencial para la obtención de la prestación por jubilación anticipada voluntaria.

El hecho causante se determinará en función de en la situación en la que se encuentre el trabajador:

- Si está en alta, la pensión será causada el día del cese en el trabajo.
- Si está en situación asimilada al alta, como regla general, la pensión estará causada en la fecha de la solicitud de ésta.

¹⁰³ Esta expresión de 65 años de edad es literal de la norma, no estando aludiéndose a la edad ordinaria de jubilación. Esa edad es la que se fija anualmente en las normas de complementos a mínimos, aun cuando el solicitante no tenga esas edad y que se distingue, en relación con la situación familiar, en estas normas según haya o no cónyuge a cargo y la situación en que el pensionista constituye una unidad económica personal. Además, este requisito suele impedir el acceso a esta modalidad de Jubilación Anticipada a los autónomos que han cotizado históricamente por la base mínima.

¹⁰⁴ Pero se le pueden asignar mínimos, aunque no en el reconocimiento inicial, sino en revisiones posteriores. Por ejemplo, por quedar viudo de un cónyuge no a cargo, podrá tener derecho a un mínimo unipersonal.

¹⁰⁵ Siendo la situación de Alta el estar en activo (en cualquier régimen) y la de Asimilada a Alta el estar como demandante de empleo.

¹⁰⁶ Vid Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 30 de enero de 2001 (R. 179/2000) donde dice que: “Se reconoce el derecho a la jubilación anticipada aunque el trabajador no hubiese estado afiliado ni hubiese cotizado en la empresa en el período que da derecho a la jubilación anticipada, en aplicación de la interpretación más amplia que la jurisprudencia más moderna da al principio de automaticidad de prestaciones...”.

¹⁰⁷ Vid Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 26 de abril de 2001 (R. 998/2000), establece lo siguiente: “(...) sí continúa siendo un requisito necesario en los casos de jubilación anticipada”. Reiterado por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 5 de diciembre de 2001 (R. 3060/2001).

e) Estar al corriente del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

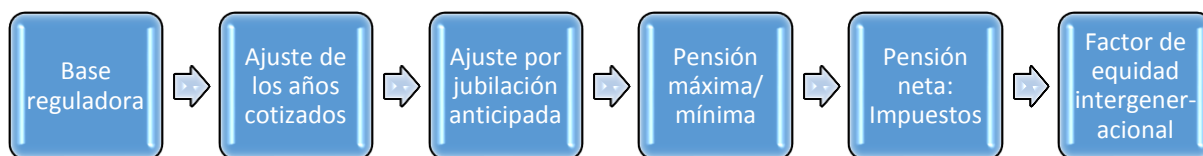
Para el caso de que el solicitante de la pensión sea el responsable directo de ingresar esas cotizaciones correspondientes.

4.3. Determinación de la cuantía de la pensión.

La cuantía de la pensión será el resultado de aplicar a una determinada Base Reguladora, un porcentaje, que variará en función de los años cotizados a lo largo de su vida a la Seguridad Social que haya acreditado el interesado.

Por cada trimestre de adelanto de la edad de jubilación respecto a la edad oficial de jubilación la pensión sufrirá una penalización progresiva, por la aplicación de los coeficientes reductores que se detallan más adelante, siendo una característica de este tipo de jubilación.

El proceso del cálculo de la pensión se podría resumir en la siguiente figura:



Interesándonos aquí y desglosándolos, los 4 primeros pasos, detallados a continuación.

Aunque, como la pensión de jubilación depende de las bases de cotizaciones realizadas en los últimos años previos a la jubilación, lo primero que se tiene que hacer para calcular la pensión es reconstruir las bases de cotización, para ello se pueden solicitar a la Seguridad Social y posteriormente llevar a cabo los siguientes apartados.

Además, hay que tener en cuenta que estará regulado este proceso en los artículos 209-210 del TRLGSS, el artículo 4 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto y en los artículos 3, 5 y 6 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo.

4.3.1. Cálculo de la Base reguladora.

La base reguladora (BR en adelante) es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización realizadas por el trabajador durante los años previos a la jubilación contemplados en el período de cómputo establecido en cada momento, entre el número de pagas mensuales de ese período, incluyendo las pagas extraordinarias.

Las bases de cotización de los 24 meses anteriores al mes del hecho causante se toman por su valor nominal, y las restantes se actualizan según la evolución del IPC (Índice de Precios al Consumo) desde el mes al que correspondan hasta el mes anterior al 24º previo al hecho causante.

Con todo esto, se establece la siguiente fórmula para el cálculo de la base reguladora aplicada a la actualidad, al año 2017:

$$Br = \frac{\sum_{i=1}^{24} Bi + \sum_{i=25}^{240} Bi \times \left(\frac{I_{25}}{I_i} \right)}{280}^{108}$$

Hasta el año 2022, el número de meses que serán computables se elevará de manera progresiva a razón de 12 meses por año, de acuerdo a la siguiente tabla.

| Año | Número de meses computables/Divisor | Años computables |
|-------------|--|-------------------------|
| 2017 | $\frac{240}{280}$ | 20 |
| 2018 | $\frac{252}{294}$ | 21 |
| 2019 | $\frac{264}{308}$ | 22 |
| 2020 | $\frac{276}{322}$ | 23 |
| 2021 | $\frac{288}{336}$ | 24 |
| 2022 | $\frac{300}{350}$ | 25 |

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la Seguridad Social, disponible en http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Cuantia/6159

¹⁰⁸ Siendo:

- Br: Base reguladora.
- Bi: Base de cotización del mes anterior al del hecho causante.
- Ii: IPC del mes anterior al del hecho causante.

Siendo por tanto, 240 la BR para 2017, por el resultado de multiplicar los 12 meses que tiene el año por los 20 años que se exigen. Y estableciendo las bases del 2022 como referencia general en la ley.

Para seguir con el cálculo, hay que dividir la BR por el número total que se reciben de pagas, siendo los divisores. Siendo 280 en el año 2017, como el resultado de multiplicar los 20 años computables por las pagas (siendo un total de 14 como regla general).

4.3.2. Integración de lagunas.¹⁰⁹

Las lagunas de cotización son aquellos periodos no cotizados que quedan comprendidos en el intervalo de meses a partir de los cuales se determina la BR. Se producen cuando existen días, meses, etc, en los que no existe cotización dentro del periodo de cálculo para la BR.

Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la BR aparecieran unos meses en los que no existió obligación de cotizar, las primeras 48 mensualidades se integrarán con el 100% de la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50% de la base mínima.¹¹⁰

Y cuando en alguno de los meses, la obligación de cotizar existiera sólo durante una parte del mes, se procederá a la integración descrita en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no existía la obligación de cotizar, siempre que la base de cotización que corresponda al primer período, no alcance la cuantía de la base mínima mensual. En ese supuesto, la integración alcanzará hasta esa última cuantía.

4.3.3. Porcentaje sobre la base reguladora.

Una vez hallada la BR, el importe resultante se multiplicará por un porcentaje que estará en función de los años acreditados como cotizados, o lo que se hayan asimilado. Esto se realizará para ajustar la BR al número de años de cotización reconocidos de cada trabajador.

Este porcentaje es variable en función de los años que se tengan cotizados, sufriendo como en la edad de jubilación, un período gradual, donde los porcentajes serán los reflejados en la siguiente tabla.

¹⁰⁹Estando declarado por el TC como constitucional la regla para integrar las lagunas de cotización, en la Sentencia, de 25 de septiembre de 2014 (R. 156/2014), en la cual expone lo siguiente, que “En el supuesto de la integración de lagunas se crea una ficción legal en el acceso a una prestación contributiva de la Seguridad Social de manera que la laguna debe cubrirse según la presunta cotización que el beneficiario habría realizado de no interrumpirse la obligación de cotizar, lo que supone una suerte de prórroga ficticia de la misma, si bien sobre bases estandarizadas como son las bases mínimas”.

¹¹⁰ Con esta nueva fórmula se mejora la situación actual de una gran mayoría de trabajadores por cuenta ajena del Régimen General. Para los trabajadores con carreras cortas, se consigue mantener el nivel de protección existente en la actualidad. Y sólo se penalizan las carreras con grandes vacíos de cotización, si bien suelen dar lugar a pensiones con complementos a mínimos, lo que hace inaplicable la penalización.

| Año | Años cotizados | Porcentaje |
|-------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| 2017 a 2019 | Primeros 15 años | 50% |
| | Mes adicional entre los meses 1 y 163 | 0,21% |
| | 83 meses siguientes | 0,19% |
| | Total: 35 años y 6 meses | 100% |
| 2020 a 2022 | Primeros 15 años | 50% |
| | Mes adicional entre los meses 1 y 106 | 0,21% |
| | 146 meses siguientes | 0,19% |
| | Total: 36 años | 100% |
| 2023 a 2026 | Primeros 15 años | 50% |
| | Mes adicional entre los meses 1 y 49 | 0,21% |
| | 209 meses siguientes | 0,19% |
| | Total: 36 años y 6 meses | 100% |
| A partir de 2027 | Primeros 15 años | 50% |
| | Mes adicional entre los meses 1 y 248 | 0,19% |
| | 16 meses siguientes | 0,18% |
| | Total: 37 años | 100% |

Fuente: Elaboración propia a través de datos de la Seguridad Social, disponible en http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Cuantia/6159

Así, a mayor carrera de cotización, mayor será el porcentaje a aplicar a la Br y mayor será la pensión de jubilación que resulte.¹¹¹

¹¹¹ Pero hasta ahora, un trabajador generaba derechos a la pensión por cada año completo de cotización que poseía, ahora, cada mes cotizado dará derecho a la adquisición de un porcentaje determinado de BR, sin tener que esperar a cotizar los años completos, exceptuando los 15 primeros.

El número de años cotizados se obtiene dividiendo por 365 días el total de días que se tengan cotizados.

$$\text{Años cotizados} = \frac{\text{días cotizados}}{365}$$

Además, se reconocerá un complemento por maternidad en las pensiones, siendo reconocido a las mujeres desde el 2016, cuando causen derecho a pensiones contributivas de jubilación (como es el caso), viudedad e incapacidad permanente, siempre que hayan tenido 2 o más hijos naturales o adoptados con anterioridad al hecho causante (la jubilación) de la pensión.

El complemento consiste en un importe equivalente al resultado de aplicar sobre la cuantía inicial de la pensión un porcentaje en función del número de hijos, siendo los siguientes:

- 2 hijos: 5%.
- 3 hijos: 10%.
- 4 o más hijos: 15%.

Ahora bien, si la pensión está afectada por el límite de la cuantía máxima establecida para las pensiones, como es el caso de esta jubilación, la suma de la pensión y el complemento no podrá superar el límite incrementado en un 50% del complemento.

4.3.4. Aplicación de los coeficientes reductores¹¹² de la pensión.

La cuantía que haya resultado de aplicarle a la BR el porcentaje que corresponda en función de la cotización acreditada, será objeto de reducción¹¹³ con la aplicación de los coeficientes reductores.

En este caso de jubilación, la pensión sufrirá o será objeto de una reducción por la aplicación, cada trimestre o fracción de trimestre, que en el momento del hecho causante, le falta al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que corresponda¹¹⁴, de unos coeficientes reductores, siendo los siguientes (trimestralmente):¹¹⁵

- a) 2% cuando se cotice menos de 38 años y 6 meses (8% anual).
- b) 1,875% cuando se coticen entre 38 años y 6 meses o más y menos de 41 años y 6 meses (7,5% anual).

¹¹² Los coeficientes reductores de la legislación española han sido clasificados como los expertos de arbitrarios y desproporcionados, existiendo una incoherencia interna, en cuando exponen que “El ajuste por anticipación depende del tiempo cotizado pero éste no debería ser un parámetro relevante, sino únicamente la edad de jubilación, que es la que determina la esperanza de vida en el momento de la jubilación y, por tanto, justifica la penalización. El tiempo cotizado mide el esfuerzo contributivo y debe valorarse adecuadamente al fijar el porcentaje a aplicar sobre la base reguladora pero no para determinar el coeficiente reductor.”

¹¹³ Para compensar a la Seguridad Social el mayor coste que implica anticipar el percibo de la pensión.

¹¹⁴ 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, o 67 años, o la que resulte de la aplicación de normas transitorias.

¹¹⁵ Estos coeficientes trimestrales son 0,125% superior a los de la involuntaria.

- c) 1,750% cuando se coticen entre 41 años y 6 meses o más y menos de 44 años y 6 meses (7% anual).
- d) 1,625% cuando se coticen 44 años y 6 meses o más (6,5% anual).

Viniendo resumidos en la siguiente tabla, dependiendo de los años cotizados y la cantidad de trimestres de anticipación:

| Período de cotización | Coeficiente de anticipación | | |
|--|-----------------------------|----------------------|-----------------------|
| | 1 Trimestre | 4 Trimestres (1 año) | 8 Trimestres (2 años) |
| Menos de 38 años y 6 meses | 2% | 8% | 16% |
| Igual o superior a 38 años y 6 meses y menos de 41 años y 6 meses | 1,875% | 7,5% | 15% |
| Igual o superior a 41 años y 6 meses y menos de 44 años y 6 meses | 1,750% | 7% | 14% |
| Más o 44 años y 6 meses | 1,650% | 6,5% | 13% |

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del TRLGSS, disponible en BOE-A-2015-11724.

Sirviendo estos coeficientes como una compensación a la Seguridad Social por el adelanto que le falta al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación. Teniendo el objetivo de que la Seguridad Social no tenga que pagar una cantidad total mayor, entre la jubilación y el fallecimiento por una pensión anticipada, es decir, a pagar durante un número mayor de años, que por la pensión completa desde la edad ordinaria.

Para computar los períodos de cotización, se tomará periodos completos, sin que se equipare a una fracción de ese periodo. Y a los efectos de determinar la edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le falten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le correspondería. El cómputo de los trimestres o fracción de trimestre para la aplicación de estos coeficientes, se realizará de fecha a fecha, contados hacia atrás desde la fecha en que se cumpliría por el solicitante de la pensión la edad exigida para acceder a ella.

Una vez aplicados los coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación. Siendo ese valor el tope de la pensión o el límite de la cuantía, que se tiene en cuenta cuando los coeficientes reductores son aplicados al importe que resulte de aplicar a la base reguladora el porcentaje correspondiente por los meses de cotización.¹¹⁶

Estando en la actualidad, en el año 2017, los topes de la pensión de jubilación de la siguiente manera (mensualmente):

| Jubilación | Con cónyuge a cargo | Con cónyuge no a cargo | Unipersonal |
|--|---------------------|------------------------|-------------|
| Con 65 años | 786,90€ | 605,10€ | 637,70€ |
| Menor de 65 años | 737,60€ | 563,80€ | 596,50€ |
| Con 65 años procedente de gran invalidez | 1.180,40€ | 907,70€ | 956,60€ |

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), disponible en <http://www.citapreviainem.es/pension-minima-y-pension-maxima-de-jubilacion/>

Siendo por tanto la fórmula a utilizar, la siguiente:

$$BR \times \%(Meses\ cotizados) \times \%(Coeficientes\ reductores)$$

4.4. Comparativa de la jubilación anticipada voluntaria antes y después de las últimas reformas.

| Anterior | Posterior |
|--|---|
| Una modalidad de jubilación anticipada: involuntaria | 2 modalidades de jubilación anticipada: voluntaria y involuntaria |

¹¹⁶ Esta limitación no será aplicada en el caso de las jubilaciones anticipadas causadas a partir de los 60 años por trabajadores con la condición de mutualistas y tampoco a las jubilaciones anticipadas derivadas de la aplicación de coeficientes reductores de la edad de la jubilación por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres, o a personas con discapacidad, ni a los trabajadores que cotizaron al Montepío Marítimo Nacional o a las Cajas de Previsión de los estibadores portuarios.

| Anterior | Posterior |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 61 años de edad - 30 años de cotización efectiva - Cese por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador - 6 meses anteriores ininterrumpidos como demandante de empleo <ul style="list-style-type: none"> - Base reguladora de 15 años <ul style="list-style-type: none"> - Se integran las lagunas - Coeficientes reductores: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 7,5% entre 30 y 34 años cotizados ➤ 7,0% entre 35 y 37 años cotizados ➤ 6,5% entre 38 y 39 años cotizados ➤ 6,0% con más de 40 años cotizados | <p style="text-align: center;">Requisitos voluntaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 años menos de la edad ordinaria exigida - 35 años de cotización efectiva - Estar en alta o asimilada al alta en la Seguridad Social - Pensión no superior a la cuantía de la pensión mínima <ul style="list-style-type: none"> - Coeficientes reductores: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 2% con menos 38 años y 6 meses cotizados ➤ 1,875% entre 38 años y 6 meses cotizados y menos de 41 años y 6 meses ➤ 1,750% entre 41 años y 6 meses cotizados y menos de 44 años y 6 meses ➤ 1,625% con más de 44 años y 6 meses cotizados |

Fuente: Elaboración propia con datos extraídos del TRLGSS, disponible en BOE-A-2015-11724.

Principalmente, las últimas reformas lo que han hecho es introducir la modalidad objeto de estudio, la jubilación anticipada voluntaria, antes inexistente. Y establecer unos requisitos más restrictivos para el acceso a la jubilación anticipada voluntaria, como estableciendo mayores períodos de cotización, por ejemplo.

5. CONCLUSIONES.

La población de las sociedades contemporáneas está envejeciendo de manera progresiva, tendiendo a un claro aumento en el número de jubilados, lo que conlleva una mayor protección de esa población de mayor edad. No obstante, nuestro ordenamiento jurídico ya prevé, en el artículo 50 de la CE, que: “Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad”.

En este sentido, podemos definir la jubilación como el cese definitivo del trabajador en su actividad profesional, que le da derecho a una pensión de la Seguridad Social al cumplir una edad determinada. Y como norma general, surge a la edad de 65 años, y aumenta progresivamente hasta los 67 entre el año 2017 y el 2027. Actualmente, la edad media de retiro se sitúa en nuestro país en los 61,7 años, debido al uso generalizado de las medidas de anticipación de la edad de jubilación, que es el tema principal de este trabajo.

La pensión de jubilación sustituye la pérdida de ingresos del trabajador por su retirada definitiva del mercado laboral. Por ello, se puede decir que la prestación por jubilación es una renta de sustitución destinada a compensar la carencia de ingresos profesionales de una persona cuando, a causa de la edad, cesa en su vida laboral activa. Concretamente el TRLGSS, en su artículo 204, nos define la prestación por jubilación de la siguiente manera: “La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena”.

La preocupación de los poderes públicos en las últimas décadas por garantizar la protección social de nuestros mayores y por mantener el equilibrio presupuestario de los sistemas nacionales de Seguridad Social, les ha llevado a realizar diversas modificaciones en las pensiones de jubilación a fin de flexibilizarla y permitir su mantenimiento no sólo actual sino, en el futuro. Estas modificaciones o reformas de la ley han sido llevadas a cabo a través de diferentes normas, aunque las más significativas han sido la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la seguridad social y el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Con todo esto, podemos definir las jubilaciones anticipadas objeto de estudio, como los supuestos que permiten a un trabajador acceder a la jubilación antes de alcanzar la edad ordinaria (67 o 65), aunque asumiendo un coste por la anticipación, a través de coeficientes reductores de la pensión. Se extiende este tipo de jubilación a todo trabajador mayor de 61 años, por lo que se da la opción a los trabajadores de adelantar su edad de jubilación dentro del tramo de 61-64 años, aunque estableciéndose el límite en la edad de 65 años. Por lo que, se trata de edades especiales o extraordinarias que permiten anticipar la jubilación.

Y es que, como estamos viendo, a efectos legales una jubilación anticipada es equivalente a una jubilación normal, salvo en el cálculo de la cuantía de la pensión y en los requisitos exigidos.

No obstante, la jubilación anticipada es muy comúnmente confundida con otras figuras afines a ella, siendo las siguientes:

- Prejubilación. Ésta carece de una regulación normativa expresa, aunque el Tribunal Supremo ha reconocido que “la prejubilación, en el momento actual, aun cuando ciertamente no constituya una contingencia protegida por la Seguridad Social, ni tampoco aparezca regulada en el Estatuto de los Trabajos, sin embargo, se rige en una de las modalidades de jubilación gradual y flexible que rige ya en España, sobre todo a partir de la suscripción del Pacto de Toledo, y más específicamente, a partir de la Ley 35/2002”. Al igual que la jubilación anticipada, protege la salida del trabajador de forma definitiva del mercado de trabajo debido a su edad avanzada, pero en nada más se parecen. Se refiere, por tanto, a aquellas situaciones en las que el trabajador cesa en el trabajo a una edad inferior a la ordinaria, pero no tiene derecho a una pensión de jubilación, a diferencia de la jubilación anticipada.

Además la prejubilación se ha convertido en un mecanismo de reducción de plantilla muy recurrido por las empresas españolas en los últimos años. Las grandes empresas proponen planes de prejubilación en el que la empresa y los representantes de los trabajadores pactan unas condiciones que son muy favorables para el trabajador desde un punto de vista económico. La empresa llega a un acuerdo con el trabajador, por el que paga un capital, además de las cotizaciones sociales, hasta que llegue a la edad legal de jubilación. Por lo que, la prejubilación, a diferencia de la jubilación anticipada, no supone un impacto sobre la pensión. Pero el Gobierno ha venido declarando este mecanismo como un “fraude” a la Seguridad Social, por el indebido disfrute de las diferentes prestaciones de la Seguridad Social, como viene siendo el desempleo. Fraude que se combate por medio de la Inspección de Trabajo, intentando descubrir los pactos que existen entre las empresas y los trabajadores en los despidos producidos para el acceso a la llamada prejubilación.

- Jubilación a edad reducida. Esta jubilación se debe a circunstancias especiales, normalmente relacionadas con la actividad profesional (bomberos, profesionales taurinos, etc), excepto en el caso del colectivo de discapacitados, que es debido a su situación. La ley establece que la rebaja de la edad de jubilación se establece por el hecho de que la actividad sea peligrosa, penosa, tóxica o insalubre, pero el Tribunal Supremo matiza que además es necesario que exista previsión legal al respecto. Aunque la jubilación se produce a una edad inferior a la fijada con carácter general, en realidad no se anticipa el retiro del trabajador, porque esa edad reducida opera como edad ordinaria para los colectivos de profesionales determinados en esta particular jubilación anticipada. Por lo tanto, dichos en otros términos, por razones de protección social de ciertos colectivos sometidos a un envejecimiento prematuro o a especiales dificultades para proseguir la actividad profesional, se establece la reducción de la edad ordinaria de jubilación. Por ello, el adelanto de la edad de jubilación no conlleva penalización, sino que se adoptan medidas para calcular la pensión como si se tratara de la edad general, a diferencia que la jubilación anticipada.
- Jubilación parcial. En este caso concreto, hablamos de la jubilación iniciada con anterioridad a la edad de jubilación ordinaria que en cada caso resulte de aplicación, simultáneamente con un contrato de trabajo a tiempo parcial y, vinculado o no, con un contrato de relevo. Es necesario también que exista un acuerdo explícito trabajador-empresa, además de otra serie de requisitos. También, la doctrina le añade a esta definición, el que se trata de una jubilación a partir de los 61 años de edad. La jubilación parcial puede ser entendida como la combinación de la actividad profesional a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación. Significa por tanto, que un trabajador puede solicitar una reducción de su jornada de trabajo percibiendo de la empresa la parte del salario correspondiente a su jornada de trabajo realizada y percibiendo a la vez, por la Seguridad Social, la jubilación que le corresponde por el porcentaje de la jornada que no está trabajando. Una nota características que le diferencia de la jubilación anticipada es que se compatibiliza la pensión con el salario de un trabajo a tiempo parcial, no produciéndose el cese definitivo de la relación laboral.
- Jubilación anticipada involuntaria. En ella el trabajador cesa en el trabajo por causa involuntaria o no imputable a su libre voluntad.

Necesitan cumplir una serie de requisitos de edad, de inscripción en las oficinas de empleo, de cotización mínima, de finalización de la relación laboral y de estar en alta o situación asimilada al alta, más o menos parecidos a los de la jubilación anticipada voluntaria. Por cada trimestre de adelanto respecto a la edad oficial de jubilación la pensión sufrirá una penalización progresiva, por la aplicación de coeficientes reductores.

Ahora bien, si analizamos en detalle la jubilación anticipada voluntaria (regulada en el artículo 208 del TRLGSS), siendo la materia objeto de estudio, concluimos lo siguiente:

- Se trata de una jubilación que deriva de la voluntad del interesado.
- Los sujetos que pueden acceder a ella son los establecidos por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, que permitió el acceso a la pensión de jubilación a todos los regímenes de la Seguridad Social.
- Se necesita cumplir los siguientes requisitos: (1) Tener una edad inferior en 2 años (generalmente 63 años para personas con edad ordinaria de 65 años), como máximo, a la edad ordinaria, sin que resulten de aplicación los coeficientes reductores de la edad de determinados sectores. Estando las edades comprendidas entre 63 y 65 años en función de los años cotizados, debido al aumento progresivo o gradual de la edad ordinaria de jubilación. Por todo esto, la edad de jubilación depende directamente del año en el que se cause el derecho a la pensión así como del período de cotización que se acredite. Por ejemplo, quien quisiera jubilarse en el año actual, 2017, deberá de tener 63 años (con 36 años y 3 meses o más cotizados) o 63 años y 5 meses (con menos de 36 años y 3 meses de cotización); (2) Acreditar, como mínimo, una cotización previa efectiva de 35 años, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias; (3) El importe de la pensión tiene que ser superior a la cuantía de la pensión mínima que le correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. Es decir, no son susceptibles de acogerse a los complementos mínimos; (4) Estar afiliado y en alta o asimilación al alta en la Seguridad Social en el momento en el que se produce el hecho causante. Indicado por el Tribunal Superior de Justicia como un requisito imprescindible; y (5) Estar al corriente del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Y para la determinación de la cuantía de la pensión, debemos tener en cuenta que sigue el procedimiento de la jubilación ordinaria, pero añadiendo una características intrínseca a esta modalidad de jubilación, que son los coeficientes reductores que se aplican, de manera trimestral, a la cuantía resultado de aplicarle a la base reguladora el correspondiente porcentaje, provocando una reducción en la cuantía de la pensión, siendo los siguientes: (1) 2% cuando se coticen menos de 38 años y 6 meses (8% anual); (2) 1,875% cuando se coticen entre 38 años y 6 meses o más y menos de 41 años y 6 meses (7,5% anual); (3) 1,750% cuando se coticen entre 41 años y 6 meses o más y menos de 44 años y 6 meses (7% anual); y (4) 1,625% cuando se coticen 44 años y 6 meses o más (6,5% anual). Pero una vez aplicados los coeficientes reductores, el importe de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

6. BIBLIOGRAFÍA.

- ACUÑA AGUIRRE, E. (2014): *Jubilación/Retiro laboral: Un estudio exploratorio*, Tesis de grado Ingeniero Comercial, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- ALZAGA RUIZ, I. (2011): «La jubilación anticipada: Reflexiones a la luz de la última reforma», *Revista del Ministerio e inmigración*, nº 92, p. 37-58.
- ASQUERINO LAMPARERO, M. J. (2013): «La jubilación anticipada», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 3.
- BAZO ROYO, T. (2001): *La institución social de la jubilación; de la sociedad industrial a la postmodernidad*, Nau llibres, Barcelona.
- BENAVIDES VICO, A. (2013): «Jubilación», *Desempleo, incapacidad permanente, jubilación y viudedad-orfandad: prestaciones de la Seguridad Social*, Lex Nova, Valladolid.
- BENEYTO CALABUIG, D. (2011): «Reforma de la pensión de jubilación», *La reforma de la jubilación y de otras prestaciones. Análisis práctico y comentarios de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*, Wolters Kluwer España S.A, Valencia.
- BLASCO LAHOZ, J.F. (2013): «Jubilación», *Seguridad Social. Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas*, 2ª ed. Tirant lo Blanch, Valencia.
- BLASCO LAHOZ, J.F. (2014): *Las Pensiones por Jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- BLASCO LAHOZ, J.F. (2016): *Protocolos sobre jubilación*, 2ª ed. Tirant lo Blanch, Valencia.
- CONTRERAS GONZÁLEZ, F. (2015): *Hacia dónde va el sistema de pensiones español. La última reforma. Novedades introducidas por la Ley 27/2011 de 1 de Agosto y el Real Decreto-Ley de 5/2013 de 15 de Marzo*, Trabajo de fin de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Valladolid, Segovia, España.
- COORDINADOR TERRITORIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (2015): «La pensión de jubilación», *Revista de Derecho vLex*, nº 134.
- DE CASTRO FERNÁNDEZ, L. F. (2010): «Jubilación anticipada y jubilación forzosa: análisis jurisprudencial», *La Seguridad Social en continuo cambio. Un análisis jurisprudencial*, Editorial Bomarzo, Barcelona.
- ESQUIVEL JUAN, M. (2012): *El sistema de pensiones español: La jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Tesis de grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
- GARCÍA TOMÁS, E. (2004): «¿Se ha mejorado el acceso a la jubilación anticipada?», *Lex nova: la revista*, nº 36, p. 22-23.

- GODINO REYES, M. (2014): «Del empleo a la Jubilación en tiempos de crisis: prejubilaciones y jubilaciones anticipadas», *Revista de Información Laboral*, nº 7.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2013): «La jubilación anticipada: valoración y posibles propuestas de reconfiguración de su régimen jurídico», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 1.
- GORELLI HERNÁNDEZ, j. *et al.* (2015): *Lecciones de Seguridad Social*, 5ª ed. Tecnos, Madrid.
- HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, G. (2008): «Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27, nº 2, p. 63-81.
- LAPUERTA ORTIGOSA, I. (2014): *Jubilación anticipada (RD 5/2013)*, Trabajo fin de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad Pública de Navarra, Pamplona, España.
- LÓPEZ, J.J (1992): «La jubilación: opción o imposición social», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 60.
- LOPEZ CUMBRE, L. (1998): *La prejubilación*, Civitas, Madrid.
- LÓPEZ CUMBRE, L. (2002): «El marco comunitario y la legislación española sobre jubilación flexible», *Revista del Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales*, nº 37, p. 22.
- LÓPEZ CUMBRE, L. (2003): *El sistema de pensiones en España. Conformación, consolidación y adaptabilidad a los cambios, 25 aniversario del Instituto Nacional de Seguridad Social*, INSS, Madrid.
- LÓPEZ CUMBRE, L. (2003): «Prestaciones complementarias de prejubilación: un debate sobre su naturaleza retributiva o de protección social. Comentario a la Sentencia del TJCE de 13 de julio de 2000, Caso Defreyn/Sabena, S.A», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 32.
- LÓPEZ CUMBRE, L. (2004): «La pensión de jubilación», *Derecho de la Seguridad Social*, 4ª ed, Tirant lo Blanch, Valencia.
- LOPEZ CUMBRE, L. (2004): *Ley General de Seguridad Social. Comentarios, jurisprudencia, concordancias y doctrina*, Colex, Madrid.
- LÓPEZ CUMBRE, L. (2007): «La jubilación. Entre el derecho y la obligación», en AA.VV, *Tratado de jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, 1ª ed, Iustel, Madrid.
- MALDONADO MOLINA, J.A. (2002): *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- MARTÍN-SERRANO JIMÉNEZ, E *et al.* (2010): *Guía básica de Pensiones de la Seguridad Social*, Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO, Madrid.

MONEREO PÉREZ, J.L; MOLINA NAVARRETE, C. y QUESADA SEGURA, R. (2015): «Las prestaciones (III): La protección a la vejez. Protección por jubilación», en AA.VV, *Manual de Seguridad Social*, 11ª ed, Tecnos, Madrid.

MONTOYA MELGARY, A y SANCHEZ URÁN AZAÑA, Y. (2003): «Contrato de trabajo, jubilación y política de empleo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extraordinario sobre Seguridad Social y jubilación flexible.

OTERO ENRÍQUEZ, R. (2003): «La jubilación ante el futuro y la ciudadanía», *Aposta: Revista de ciencias sociales*, nº1.

PAREDES RODRÍGUEZ, J.M. (2008): *La jubilación parcial en el sistema español de seguridad social*, Consejo Económico y Social, Madrid.

PUMAR BELTRÁN, N. (2005): «La jubilación parcial como manifestación de flexibilidad», *Temas Laborales*, nº 82, pp. 133-169.

RÓDRIGUEZ INIESTA, G. *et al.* (2013): *La pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia.

RÓDIGUEZ INIESTA, G. *et al.* (2014): *La reforma de la pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia.

SÁDABA GARAY, J. (2007): «La jubilación como hecho ético», en AA.VV, *Tratado de jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, 1ª ed. Iustel, Madrid.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (2013): «Trabajadores de edad avanzada: I. Jubilación anticipada y jubilación parcial (Cuestiones prácticas tras la Reforma 2013)», *Actualidad Laboral*, nº 9.

SEMPERE NAVARRO, A.V. (2007): «La jubilación contributiva», en AA.VV, *Tratado de jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, 1ª ed. Iustel, Madrid.

SIRLIN, C (2007): «La jubilación como situación de cambio: La preparación para la jubilación como acción estratégica para su abordaje», *Comentarios de Seguridad Social*, nº 16, pp. 47-73.

TARANCÓN PEREZ, E y ROMERO RODENAS, M.J (2013): «Modalidades de jubilación con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria», *Prestaciones básicas del Régimen General de la Seguridad Social*, Bomarzo, Albacete.

TARANCÓN PEREZ, E y ROMERO RODENAS, M.J (2013): «Prestación de jubilación ordinaria», *Prestaciones básicas del Régimen General de la Seguridad Social*, Bomarzo, Albacete.

TOHARIA CORTÉS, J.J. (2007): «La jubilación como hecho social», en AA.VV, *Tratado de jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, 1ª ed. Iustel, Madrid.

TORTUERO PLAZA, J.L. (2012): *La reforma de la jubilación. Marco de referencia y Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social*, Aranzadi.

TOSCANI GIMÉNEZ, D y LÓPEZ GANDÍA, J. (2011): *La reforma de la jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia.

UTRILLA DE LA HOZ, A. (2005): *Efectos redistributivos del sistema de pensiones de la Seguridad Social y factores determinantes de la elección de la edad de jubilación. Un análisis de las Comunidades Autónomas*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.

VICENTE PALACIO, A. (2012): *Jubilación anticipada en la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*, Editorial Aranzadi, Castellón.

VILLA GIL, L.E. DE LA. (1997): «Reforma de la Seguridad Social y Estado de bienestar», *Reforma laboral, tutela judicial y derechos fundamentales. Estudios en homenaje a Juan Antonio Linares Lorente*, CGPJ, Madrid.

- **Webgrafía:**

Feliz jubilación:

<http://www.jubilacionanticipada61.org/archivos/4%20Feliz%20jubilacion.pdf>

INSTITUTO AVIVA (2015): Guía sobre planificación financiera para la jubilación. Tu jubilación paso a paso:

<http://www.instituto-aviva-de-ahorro-y-pensiones.es/opencms/export/sites/InstitutoPensiones/recursos/a.pdf/saber-mas/biblioteca/aviva-tu-jubilacion-paso-a-paso.pdf>

INE: Censo de población:

<http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=1894&capsel=1895>

UGT: Modificaciones en la Jubilación Parcial y Anticipada:

<http://www.feteugt.es/Data/UPLOAD/PRI%20FETE-Infirma%20jubilaciones%20parcial%20y%20anticipada.pdf>

Resumen del Real Decreto-Ley 5/2013 de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo:

<http://sie.fer.es/recursos/richImg/doc/19330/RESUMEN%20CONTENIDO%20REAL%20DECRETO%20LEY%205-2013.pdf>

CARRILLO MÁRQUEZ, D: Protección social de los mayores: la jubilación. Puntos críticos:

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119791.pdf>

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2016): *Jubilación. Prestaciones*, 14ª ed. Instituto Nacional de la Seguridad Social:

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/47097.pdf>

CCOO: Informa monográfico. Jubilación y pensiones 2017:
http://www.feccoo-madrid.org/comunes/recursos/15708/2301757-Jubilacion_y_pensiones_2017_CCOO_informa_monografico.pdf

FADE (Federación Asturiana de Empresario): Circular Laboral 1/2017. Novedades en materia de jubilación:

https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjhrfqInffTAhXFPxoKHcGoD8wQFggsMAE&url=http%3A%2F%2Fweb.fade.es%2Fes%2FtratarDescargaDocumento.do%3Bjsessionid%3DB7D7DB1B55E75B9D77FC07163618899A%3Fidentificador%3D6023&usg=AFQjCNG_1pFhPFjd4niTO6wt8aQ6eecOXw

CCOO: Guía práctica para sindicalistas. La reforma de pensiones: Garantía del sistema público, Jubilación más flexible, más contributivo, más solidario:

http://www.cantabria.ccoo.es/comunes/recursos/5/doc81870_Guia_practica_sobre_la_reforma_de_las_pensiones.pdf

Estimación de la edad de jubilación por la nueva Ley 27/2011:

<http://www.jubilacionanticipada61.org/archivos/Estimacion%20de%20la%20edad%20de%20jubilacion%20por%20la%20nueva%20Ley%2027-2011.pdf>

UGT: Guía Jubilación 2015:

http://www.ugt.es/Publicaciones/guia_jubilacion_2015_UGT.pdf

CCOO (2009): Jubilación parcial:

<http://ccoo.upv.es/files/Pensiones-Jubilacion/2009/Jubilacion-parcial-Guia-para-Administracion-local.pdf>

LÓPEZ GÓMEZ, J.M. (2011): *Jubilación parcial y contrato de relevo*, Universidad de Sevilla:

<http://personal.us.es/jmllopezgomez/uploads/jmlg/revistas/jubilacionparcial.pdf>

Universidad de Navarra: Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones:

<http://www.ieseinsight.com/casos/study0010.pdf>

Renovación del Pacto de Toledo: La Pensión de Jubilación:
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1826/1/TFG-L81.pdf>

- **Jurisprudencia:**

Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de julio de 1991 (R. 5989/1990).

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 1995 (R. 405/1994).

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 1998 (R. 1144/1997).

Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de diciembre de 1999 (R. 9815/1999).

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 2003 (R. 2394/2003).

Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2004 (R. 128/03).

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de abril de 2011 (R. 1872/2010).

Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de marzo de 2013 (R. 1443/2012).

Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2014 (R. 861/2013).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 30 de enero de 2001 (R. 179/2000).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 26 de abril de 2001 (R. 998/2000).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 20 de septiembre de 2001 (R. 2030/2001).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 5 de diciembre de 2001 (R. 3060/2001).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 30 de septiembre de 2002 (R. 3153/2002).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 10 de mayo de 2010 (R. 305996/2009).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 22 de junio de 2011 (R. 1883/2010).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 11 de octubre del 2016 (R.1821/2016).

Sentencia del Tribunal Constitucional, de 25 de septiembre de 2014 (R. 156/2014).

7. LEGISLACIÓN.

Constitución Española. (BOE-A-1978-31229).

Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización. (BOE-A-1984-17004).

Real Decreto 1990/1984, de 17 de octubre, sobre el desarrollo de medidas laborales de la reconversión industrial. (BOE-A-1984-24874).

Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, sobre reducción de la edad de jubilación de determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero, aprobado por el RD 3255/1983, de 21 de diciembre. (BOE-A-1985-806).

Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio, por el que se reduce la edad de jubilación del personal de vuelo de trabajos aéreos. (BOE-A-1986-20588).

Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. (BOE-A-1986-33763).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE-A-2000-15060).

Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. (BOE-A-2002-13972).

Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 32/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. (BOE-A-2002-23038).

Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. (BOE-A-2003-13813).

Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía. (BOE-A-2003-23401).

Reglamento (UE) 883/2004, de 29 de abril, sobre coordinación de los sistemas de SS.

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. (BOE-A-2007-20910).

Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos. (BOE-A-2008-5987).

Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, sobre anticipación de la edad de jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%. (BOE-A-2009-20652).

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (BOE-A-2011-13242).

Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. (BOE-A-2011-18401).

Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social. (BOE-A-2012-15765).

Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. (BOE-A-2013-2874).

Reglamento (UE) 1372/2013, de 19 de diciembre.

Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. (BOE-A-2013-13617).

Real Decreto-Ley 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE-A-2015-11430).

Real Decreto-Ley 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE-A-2015-11724).