



**FACULTAD DE DERECHO**

**CURSO PUENTE RELACIONES LABORALES**

**Y RECURSOS HUMANOS**

**Curso Académico 2012/2013**

**Trabajo Fin de Grado**

**LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA FLEXIBLE**

**Alumno: M. Sonia Maldonado Rodríguez**

**Tutor: Antonio M. Cardona Álvarez**

Octubre, 2013



**FACULTAD DE DERECHO**

**CURSO PUENTE RELACIONES LABORALES**

**Y RECURSOS HUMANOS**

**Curso Académico 2012/2013**

**Trabajo Fin de Grado**

**LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA FLEXIBLE**

**Alumno: M. Sonia Maldonado Rodríguez**

**Tutor: Antonio M. Cardona Álvarez**

Octubre, 2013

## INDICE GENERAL

1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. LAS REFORMAS DE LAS PENSIONES EN ESPAÑA.....	5
4. CONCEPTO LEGAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN.....	11
4.1. La contingencia de la jubilación y sus elementos.....	11
4.2. La pensión como factor determinante de la jubilación.....	12
4.3. Tipología.....	13
4.4. Jubilación y prejubilación.....	13
4.5. Regulación básica.....	16
4.6. Reformas y reglas transitorias.....	18
5. REQUISITOS DE ACCESO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN.....	23
5.1. El cese en el trabajo como hecho causante.....	23
5.2. El requisito de alta o situación asimilada al alta.....	24
5.3. El período de carencia.....	26
5.3.1. Carencia genérica.....	26
5.3.2. Carencia específica o cualificada.....	29
6. EL REQUISITO DE LA EDAD: TIPOS DE JUBILACIÓN.....	30
6.1. Edad de jubilación.....	30
6.1.1. Edad ordinaria.....	30

6.1.2. Jubilación forzosa.....	33
6.1.3. Prolongación de la edad de jubilación. ....	33
6.2. Jubilación anticipada .....	34
6.2.1. Jubilación anticipada como derecho transitorio.....	35
6.2.2. Jubilación anticipada de carácter estable. ....	37
6.2.3. Jubilación especial a los 64 años.....	41
6.3. Jubilación con coeficientes reductores o por anticipo de edad.....	41
6.3.1. Reglas generales.....	41
6.3.2. Colectivos beneficiados. ....	42
6.3.3. Procedimiento. ....	43
6.4. Jubilación parcial/flexible.....	44
6.4.1. Jubilación parcial .....	44
6.4.2. Jubilación flexible .....	50
6.4.2.1. La jubilación flexible, como modalidad de jubilación.....	52
6.4.2.2. La prejubilación, la flexibilidad antes de la jubilación .....	57
6.4.2.3. Sistema flexible de jubilación .....	59
6.4.2.4. La flexibilidad de la jubilación en Europa .....	61
6.4.2.5. Efectos de la jubilación flexible y gradual.....	63
6.4.2.6. Jubilación flexible y empleo .....	65



7. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN .....	67
7.1. Base reguladora.....	67
7.2. Base reguladora en supuestos de reducción de base de cotización .....	74
7.3. Porcentaje aplicable a la base reguladora .....	75
7.3.1. Determinación del porcentaje aplicable .....	75
7.3.2. Aplicación de la escala de porcentajes.....	77
7.4. Cuantías mínimas y tope máximo de la prestación de jubilación .....	81
7.5. Dinámica de la pensión.....	82
7.5.1. Solicitud y fecha de efectos .....	82
7.5.2. Duración , vicisitudes y extinción.....	82
7.6. Régimen de compatibilidades.....	83
7.6.1. Pensión y trabajo .....	83
7.6.2. Pensión de jubilación y otras prestaciones de Seguridad Social.....	85
8. CONCLUSIONES.....	87
9. BIBLIOGRAFÍA.....	90
10. LEGISLACIÓN.....	93

## 1. RESUMEN

El sistema de pensiones se encuentra en una situación financiera delicada, debido a diversos factores como son los desequilibrios demográficos, baja tasa de natalidad y aumento de la esperanza de vida, pero también factores sociológicos y políticos que han influido en el creciente gasto público de las pensiones de jubilación. Los poderes públicos tienen la inquietud de no poder financiarlas y han tomado medidas, para que esto no suceda.

La reforma del sistema público de pensiones ha sido profunda pues, entre otras medidas, se ha retrasado de sesenta y cinco a sesenta y siete años la edad ordinaria de jubilación; han sido ampliados de quince a veinticinco los años de cotización previa que sirven para el cálculo de la base reguladora; los porcentajes aplicables a la base reguladora para determinar la cuantía se han visto reducidos, al ser necesario ahora cotizar más años para poder alcanzar los mismos porcentajes que antes de la reforma; la regulación de los complementos a mínimos por otra parte, es en adelante más restrictiva; respecto a la forma de cubrir las lagunas de cotización se combinan reglas favorables al beneficiario y otras reglas más restrictivas; no desaparecen los mecanismos de jubilación anticipada pero se fomenta la prolongación de la vida laboral a través de la jubilación parcial y flexible; en la modalidad de jubilación flexible, en concreto, será posible reanudar la actividad profesional, incluso a jornada completa, compatibilizando la percepción de salario con el disfrute de la prestación de jubilación. El objetivo deseable propuesto pasa por conseguir un sistema flexible de jubilación que contemple un abanico de posibilidades a la hora de acceder a la misma, y no se impondrá una edad máxima pero si una edad mínima.

## ABSTRACT

The system of pensions is in a financial delicate situation, due to diverse factors since that are the demographic imbalances, low rate of birthrate and increase of the life expectancy, but also sociological and political factors have influenced the increasing public expenditure of the old-age pensions. The public power have the worry of not being able to finance them and have taken measurements, in order that this does not happen.

The reform of the pensions has been deep, between other measures, there has been late the ordinary age of retirement of sixty five a years to sixty seven years; the years of previous price that they take for the calculation of the regulatory base it is extended from fifteen to twenty-five years; the percentages applicable to the regulatory base to determine the quantity reduce to the being necessary to quote more years to be able to reach the same percentages, of before the reform; the regulation of the complements to minimums is more restrictive; to the way of covering the lagoons of price it combines rules favorable to the beneficiary and more restrictive others; they are not going to eliminate the mechanisms of early retirement but there is going to be promoted the prolongation of the labor life across the partial and flexible retirement; in the modality of flexible retirement it will be possible to summarize the professional activity, even to complete day, making compatible salary with the presentation of retirement. The desirable objective will be to obtain a flexible system of retirement that contemplates a range of possibilities at the moment of acceding to the same one, a maximum age will not be imposed but if a minimal age.

## 2. INTRODUCCIÓN

Este principio de siglo se caracteriza por la diversidad de un sistema social cada vez más complejo, que va a exigir unas instituciones normativas cada vez más flexibles. Dicha flexibilidad es la que va a permitir ajustar el actual marco normativo a una realidad social y productiva.

Es la jubilación por su propia estructura y configuración, una de las instituciones con más diversidad. Se caracteriza por ser *«el punto de encuentro, el lugar donde convergen en un equilibrio no siempre estable, multitud de lógicas, finalidades y orientaciones propias no sólo del sistema de relaciones laborales, sino también del propio sistema económico y de protección social. La jubilación se nos presenta, al igual que ocurriera con la empresa, como un paralelepípedo que puede ser observado desde múltiples perspectivas, sociológicas, laborales, económicas y de protección social, todas ellas ciertas pero también todas ellas parciales y limitadas si no somos capaces de aprehenderla en su complejidad total»*<sup>1</sup>.

Actualmente en el siglo XXI la jubilación no puede ser analizada como una institución ligada únicamente al derecho al descanso de los trabajadores después de una larga carrera profesional, o como una forma de proteger una incapacidad por el desgaste lógico de la edad. Es una institución más diversa que está relacionada con otros sistemas sociales y económicos, además tiene que adecuarse a la evolución de la sociedad actual y del mercado de trabajo. Desde esta perspectiva es cuando podemos analizar el problema de la flexibilidad de la prestación de jubilación, la cual debe de ir en sintonía con las múltiples necesidades de una población activa cada vez más diversa y compleja.

La población activa desea poder elegir, el anticipo de su retiro profesional, o la prolongación de su actividad profesional, o compatibilizar su trabajo con la pensión de jubilación, o el jubilado volver a la actividad profesional y compatibilizar el trabajo con la prestación de jubilación. De ahí la necesidad de que exista un sistema flexible de jubilación.

---

<sup>1</sup> CALVO GALLEGO, La jubilación flexible en VV.AA. (Coord. López Cumbre) *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación* (2007) p. 1.138-1.139.



La modalidad de jubilación flexible está en sintonía con la tendencia, tanto de España como del resto de los países miembros, de establecer un sistema de jubilación cada vez más flexible. Se va a permitir compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, dentro de unos límites de jornada fijados con carácter general, y en consecuencia se produce la minoración de la pensión, desde el día en que comience la realización parcial de la actividad, siempre en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo del pensionista con la relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Y a partir del diecisiete de marzo de dos mil trece, se establece un nuevo supuesto, de jubilación flexible que permite la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta ajena (a tiempo completo o parcial) y cuenta propia. Sólo tendrán acceso los jubilados a la nueva edad ordinaria de jubilación y con un porcentaje del cien por cien de la base. La cuantía de la pensión será del cincuenta por cien del importe inicial y el cincuenta por cien de la pensión máxima fijada anualmente.

La jubilación flexible es una excepción a la incompatibilidad genérica establecida entre la pensión y cualquier actividad profesional, lucrativa o no.

El propósito de nuestro trabajo es el análisis la prestación de jubilación contributiva, centrándonos nuestra atención en el estudio de la denominada modalidad de jubilación flexible y la tendencia hacia la flexibilidad del sistema público de pensiones de jubilación. Un tema sin duda de actualidad e interés general y coincidente con los conocimientos del título en el que se incardina el trabajo. La jubilación interesa a todos los ciudadanos en la medida que en el futuro todos hemos o podemos ser beneficiarios de dicha prestación y actualmente se están produciendo numerosas reformas, que van sentar las bases de nuestro futuro sistema de pensión.

### 3. LAS REFORMAS DE LAS PENSIONES EN ESPAÑA

El Sistema español de pensiones se encuentra revolucionado. Son constantes y continuas las informaciones, y los cambios que se están produciendo. Siguiendo las directrices marcadas desde la Unión Europea, que aunque no puede intervenir directamente por ser una materia propia de los países miembros, marca la hoja de ruta a seguir, dada la importancia que tienen las pensiones a nivel social y económico.

En las sociedades contemporáneas está ocurriendo un fenómeno demográfico como es el envejecimiento progresivo de la población. La población envejece debido al descenso del índice de natalidad y al descenso de las tasas de mortalidad, y desde el punto de vista económico se produce un cambio de la relación entre la población activa y la población dependiente. Esto ocurre en sociedades donde aumenta el nivel económico y cultural.

España no se aleja de la situación descrita anteriormente y se está produciendo un peligroso desequilibrio, agravado por la situación de crisis con altas tasas de desempleados. El número y cuantías de pensiones, a septiembre de dos mil trece, son 5.475.660 los perceptores de una pensión de jubilación<sup>2</sup> y los beneficiarios de prestaciones por desempleo, a agosto de dos mil trece, son 2.742.000 de los cuales 614.800 son personas con cincuenta y cinco años, y más<sup>3</sup>. De ahí la imperiosa necesidad de actualizar, adecuar y modernizar la Seguridad Social para garantizar la viabilidad del Sistema Público.

Nos remontamos a enero de dos mil diez donde el Gobierno, en el Documento sobre la revisión del Pacto de Toledo, entre otras cuestiones, se informa que la edad de jubilación se aumentaría de sesenta y cinco años a sesenta y siete años. El Documento y la propuesta de reforma se debate en el seno del Pacto de Toledo. El acuerdo alcanzado en enero de dos mil once, contempla la necesidad de llevar a cabo la separación de fuentes de financiación, la culminación de la simplificación de regímenes de la

---

<sup>2</sup> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ([www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)).

<sup>3</sup> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ([www.sepe.es](http://www.sepe.es)).

Seguridad Social, un mayor ajuste entre salario real y bases de cotización<sup>4</sup> o la potenciación de la mejora de la gestión. La Recomendación número 12 establece el objetivo la prolongación de la vida laboral y que para ello, se requiere adoptar incentivos sociales, fiscales y laborales. Y las jubilaciones anticipadas se deberán de reservar para trabajadores con largas carreras de cotización y para trabajadores en actividades de especial penosidad, peligrosidad o insalubridad con elevados índices de morbilidad y mortalidad o para trabajadores con una discapacidad que suponga una reducción de su esperanza de vida<sup>5</sup>.

La Ley 27/2011, de uno de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social [BOE núm. 184, 02.08.2011 p. 87495-87544]<sup>6</sup>, será recordada como la ley que retraso la edad ordinaria de jubilación de los sesenta y cinco años a los sesenta y siete años<sup>7</sup>. Es una ley compleja, técnicamente, por la convergencia de períodos transitorios y la aplicación progresiva de la edad de jubilación, porcentajes, base reguladora, etc. Además hay distintas disposiciones que entran en vigor en diferentes fechas, aunque con carácter general la Ley entró en vigor el uno de enero de dos mil trece.

Posteriormente entró en vigor el dieciséis de marzo de dos mil trece, el Real Decreto Ley 5/2013, de quince de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo [BOE núm. 65, p. 21441-21474]<sup>8</sup>. Las medidas adoptadas por la Ley 27/2011, resultaban insuficientes para el sostenimiento y la viabilidad del sistema de pensiones. Por ello

---

<sup>4</sup> El Gobierno ya ha informado que en breve se va realizar un incremento de las bases de cotización para ajustar salario real con cotización. Actualmente la base de cotización máxima está topada del grupo uno al grupo siete de cotización a 3.425,70 euros/mes, en el supuesto de salarios por encima de la base máxima, la parte que excede del tope máximo queda exento de cotización, y esto es lo que se pretende corregir.

<sup>5</sup> LÓPEZ CUMBRE, La posibilidad de adelantar la Jubilación tras la Reforma de 2011 en *Temas Laborales* núm. 112 p. 168-172.

<sup>6</sup> La Ley 27/2011, 1-8, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social [BOE núm. 184, 02.08.2011 p. 87495-87544]. En adelante, Ley 27/2011.

<sup>7</sup> El aumento de la edad ordinaria de jubilación se adoptó con el consenso de los agentes sociales, firmando sindicatos y empresarios el Acuerdo Social y Económico de dos de febrero de dos mil once.

<sup>8</sup> Real Decreto Ley 5/2013, 15-3, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento [BOE núm. 65, p. 21441-21474]. En adelante, Real Decreto Ley 5/2013.

surge este Real Decreto Ley 5/2013 que tiene por objeto, como su propio título establece, favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. El endurecimiento de las jubilaciones anticipadas y parciales que fomentarán la continuidad de la vida laboral y el poder compatibilizar trabajo y pensión (incluso a jornada completa), promueve el envejecimiento activo de los trabajadores.

El pasado cuatro de agosto entró en vigor el Real Decreto Ley 11/2013, de dos de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social [BOE núm. 185, 03.08.2013 p. 56603-56604]<sup>9</sup>. El capítulo II recoge las modificaciones realizadas en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de veinte de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social [BOE núm. 154, 29.06.1994 p. 20658- 20708]<sup>10</sup>. La disposición adicional 7ª de la Ley General de la Seguridad Social contiene normas aplicables a los trabajadores a tiempo parcial y, hace referencia a los períodos necesarios para causar derecho a las distintas prestaciones de la Seguridad Social de estos trabajadores. Las modificaciones han sido necesarias para adaptar, la mencionada disposición adicional 7ª de la Ley General de la Seguridad Social, a la doctrina establecida primero por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y posteriormente por el Tribunal Constitucional que la declaró inconstitucional y nula, por vulnerar el artículo 14 de la Constitución Española [BOE núm-311.1, 29.12.1978 p. 29313-29424]<sup>11</sup>. Cuando se hace referencia a los trabajadores a tiempo parcial, se incluyen a los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial o completo, no se va a distinguir si la reducción de jornada es en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

*«El Tribunal Constitucional, en Sentencia 61/2013, de catorce de marzo, ha declarado inconstitucional y nula, la redacción dada por el Real Decreto Ley 15/1998,*

---

<sup>9</sup> El Real Decreto Ley 11/2013, 2-8, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social [BOE núm. 185, 03.08.2013 p. 56603-56604]. En adelante, Real Decreto Ley 11/2013.

<sup>10</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994, 20-6, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social [BOE núm. 154, 29.06.1994 p. 20658- 20708]. En adelante, Ley General de la Seguridad Social.

<sup>11</sup> Constitución Española, 27-12, [BOE núm-311.1, 29.12.1978 p. 29313-29424]. En adelante, Constitución Española.

*de veintisiete de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fenómeno de su estabilidad [BOE núm. 285, 28.11.1998 p. 39188-39193]<sup>12</sup> (Regla 2ª del apartado 1 de la disposición adicional 7ª), por entender que vulnera el artículo 14 de la Constitución Española, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como también, a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por provocar discriminación indirecta por razón de sexo. Posteriormente se han añadido las Sentencias 71/2013 y 72/2013, ambas de ocho de abril y 116/2013, de veinte de mayo»<sup>13</sup>.*

Es interesante la modificación de la disposición adicional 7ª de la Ley General de la Seguridad Social por la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013. La mujer tiene dificultad para poder conciliar su vida laboral y familiar, si además le sumamos el hecho de que la retribución salarial del hombre suele ser superior al de la mujer, y que ésta se ve abocada a la elección de un contrato a tiempo parcial o la reducción de jornada laboral, claramente se produce una discriminación.

Las modificaciones que se introducen para poder acceder a una pensión, cuando el interesado hubiese celebrado un contrato o contratos a tiempo parcial son: *el período de cotización a tiempo parcial computable, el período mínimo de cotización exigido que ajustarán al coeficiente global de parcialidad que acrediten estos trabajadores, a la cuantía de la pensión en los casos de pensiones de jubilación e incapacidad permanentes derivada de enfermedad común, y se garantizara la pensión mínima prevista Ley de Presupuestos Generales del Estado*<sup>14</sup>.

Actualmente nos enfrentamos a un nuevo cambio en el sistema de las pensiones. Se introduce el factor de sostenibilidad y cambios en el sistema de revalorización. Se ha elaborado un informe por un grupo de expertos, el cual indica que la reforma del sistema de pensiones debe ir encaminada a evitar desequilibrios futuros y debería basarse en dos factores, *«El factor de sostenibilidad, cuyo objetivo era que las*

---

<sup>12</sup> Real Decreto Ley 15/1998, 27-11, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fenómeno de su estabilidad, [BOE núm. 285, 28.11.1998 p. 39188-39193]. En adelante, Real Decreto Ley 15/1998.

<sup>13</sup> Exposición de motivos del Real Decreto Ley 11/2013.

<sup>14</sup> BOLETÍN SOCIAL QUANTOR, Importantes modificaciones en materia social del Real Decreto Ley 11/2013) en *Avance de información social* núm. 149 (2013) p. 1-2.

*condiciones de acceso de las pensiones fueran iguales para todos los jubilados. Este coeficiente se debía de aplicar a futuros jubilados y los expertos pedían su aplicación inmediata para frenar el desfase entre ingresos y gastos; El índice de revalorización, en el que la actualización de las pensiones estaría exclusivamente ligado a la relación entre ingresos y gastos del sistema de pensiones. Esto supondría una rebaja de las prestaciones ya que el sistema actualmente está en déficit»<sup>15</sup>.*

El factor sostenibilidad, trata de vincular la mayor esperanza de vida con una menor prestación. Y se desliga la variación de las pensiones al IPC, con la publicación de Ley de Desindexación prevista para finales de año<sup>16</sup>.

*«El Gobierno ha fijado que las prestaciones, como mínimo, subirán un 0,25 por cien y como máximo el IPC+0,25 puntos»<sup>17</sup>.*

Está previsto, que los cambios, entren en vigor en dos fases: La primera el uno de enero de dos mil catorce, las pensiones se actualizarán con su nuevo índice. *«Las previsiones de ahorro de estas nuevas medidas son considerables, para el año dos mil catorce se ahorrara 809,60 millones de euros. Entre el año dos mil quince y el dos mil dieciocho se sumará un ahorro de 11.731 millones»<sup>18</sup>.* La segunda fase entrará en vigor el uno de enero de dos mil diecinueve, el factor sostenibilidad, vinculando todas las nuevas pensiones a la esperanza de vida del nuevo pensionista en el momento en el que cumpla sesenta y siete años. *«Al incorporarse este nuevo factor, el ahorro se estabilizará en torno a los 5.000 millones de euros anuales. El ahorro total estimado*

---

<sup>15</sup> PERIÓDICO CINCO DÍAS, “El Gobierno fija un mínimo del 0,25 por cien para revalorizar las pensiones”, martes tres de septiembre de dos mil trece.

<sup>16</sup> La variación de las pensiones se vinculará a una fórmula con tres partes: *el importe y variación de los ingresos y gastos contributivos* (incluidos los complementos a mínimos) del sistema de la Seguridad Social el número de pensiones contributivas; *el efecto sustitución* (variación anual de la pensión media sin revalorizar); y *el número de años en los que cada Gobierno podrá diferir el esfuerzo presupuestario para ajustar el sistema*, que ha quedado fijado en tres y cuatro años.

<sup>17</sup> PERIÓDICO CINCO DÍAS, “El Gobierno fija un mínimo del 0,25 por cien para revalorizar las pensiones”, martes tres de septiembre de dos mil trece.

<sup>18</sup> PERIÓDICO CINCO DÍAS, “Bañez cree que el ajuste en pensiones ahorrará 3.659 millones anuales”, martes diecisiete de septiembre de dos mil trece.

*puede ser de 33.000 millones en los próximos nueve años o lo que es lo mismo el ahorro medio anual será de 3.659 millones»<sup>19</sup>.*

Desde el año dos mil once las reformas realizadas del sistema de pensiones y las que están previstas a futuro, son reformas para hacer viable el Sistema desde el punto de vista financiero, pero llevan implícitas medidas de flexibilización para el trabajador como son la promoción de la prolongación de la vida laboral y de la compatibilidad del trabajo con el percibo de la pensión, el endurecimiento al acceso de las jubilación parcial y anticipada. Se pretende conseguir una Sistema gradual y flexible, pero en el momento que se imponen las medidas como normas estrictas deja de ser flexible y pasarán a ser medidas impopulares. *«La finalidad de las reformas del sistema de jubilación, pretendiendo retrasar el momento de su disfrute, se sitúa más en plano financiero que en la flexibilización de la jubilación en interés del trabajador»<sup>20</sup>.*

---

<sup>19</sup> PERIÓDICO CINCO DÍAS, “Bañez cree que el ajuste en pensiones ahorrará 3.659 millones anuales”, martes diecisiete de septiembre de dos mil trece.

<sup>20</sup> SALA FRANCO, La reforma del despido y de la jubilación flexible en *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 10-11 (2003) p. 316.

## 4. CONCEPTO LEGAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN

La jubilación ha gozado de una protección particular por el sistema jurídico desde los inicios de la Seguridad Social.

Es la Ley 27, de febrero de mil novecientos ocho la que crea el Seguro Social voluntario y subsidiado. En mil novecientos diecinueve aparece el Seguro Social Obligatorio de “Retiro Obrero” que será sustituido por el Subsidio de Vejez en novecientos treinta y nueve. Posteriormente se regulara conjuntamente con el Seguro de Vejez e Invalidez (SOVI).

La jubilación en el sistema jurídico actual tiene su fundamento en el artículo 50 de la Constitución Española, el cual *«impone a los poderes públicos la misión de garantizar, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica de los ciudadanos, durante la tercera edad, y obliga a introducir en nuestro sistema una protección plena e integral de este colectivo de ciudadanos (al disfrute de derechos como la salud, vivienda, cultura, etc.)»*<sup>21</sup>.

### 4.1. La contingencia de la jubilación y sus elementos esenciales.

La jubilación forma parte de la acción protectora del sistema español de seguridad social, a efectos de prestaciones económicas e, indirectamente, a propósito de los servicios sociales de atención a la tercera edad<sup>22</sup>, según establece el artículo 38.1 c y e de la Ley General de la Seguridad Social. La protección integral de los ciudadanos de la tercera edad es uno de los principios rectores de nuestro Estado Social<sup>23</sup>.

El sistema actual contempla dos modalidades básicas de acceso a la pensión de jubilación: no contributiva y contributiva.

La jubilación en su modalidad no contributiva reconoce pensiones uniformes a quien se encuentre en estado de necesidad, personas carentes de recursos económicos

---

<sup>21</sup> MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE, QUESADA SEGURA, Introducción, planteamientos generales, en *Manual de la Seguridad Social Tecnos*, novena edición (2013) p. 348.

<sup>22</sup> Artículo 38.1 c y e, de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>23</sup> Artículo 50 de la Constitución Española.



suficientes, no será necesario la acreditación de un período de carencia y se financian a través de los impuestos.

La jubilación en su modalidad contributiva se define de forma indirecta como, «*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*»<sup>24</sup>.

Los elementos esenciales de la contingencia de la jubilación:

1. Sustitución de los ingresos del salario o de las rentas del trabajo.
2. Es determinante la edad reglamentariamente establecida para la jubilación.
3. Situación de cese respecto de una actividad previa (situación pasiva frente a situación activa).

En términos generales puede definirse la jubilación, como aquella situación de necesidad generada por la ausencia de rentas salariales en quien deja de trabajar a causa de su edad (de forma inmediata o tras un período de no alta), que pasa a devengar la correspondiente pensión si reúne todos los requisitos legales y reglamentariamente establecidos.

#### **4.2. La pensión como factor determinante de la jubilación.**

Se caracteriza la pensión de jubilación por ser única, vitalicia, imprescindible y de cuantía variable.

**Vitalicia** porque se reconoce con carácter indefinido hasta la fecha de fallecimiento del interesado. Cabe la posibilidad de que se den causas de extinción anticipada de la pensión, y es posible también que la persona jubilada decida volver temporalmente al trabajo.

**Imprescriptible** el derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación. Los efectos de tal reconocimiento se producen sólo con una retroactividad de tres meses

---

<sup>24</sup> Artículo 160 de la Ley General de la Seguridad Social.

desde la solicitud, procediendo de una situación de alta. Devengada la pensión, esta se percibe mes a mes, con catorce pagas al año y de forma vitalicia.

**Importe variable**, en el tiempo y según cada persona. La cuantía inicial de la pensión estará en función de los años cotizados y de las bases de cotización efectuadas por cada trabajador. Siempre estarán limitadas por los topes máximo y mínimo de pensiones vigentes en cada momento.

En el caso de la pluriactividad, es posible el devengo de más de una pensión de jubilación por una misma persona, siempre y cuando se acredite una cotización simultánea, no sucesiva, en los distintos regímenes durante, al menos, quince años<sup>25</sup>. En ciertas condiciones se admite la compatibilidad con el trabajo.

### 4.3. Tipología

Dentro de la jubilación contributiva cabe distinguir distintos supuestos:

- **En función de la edad**, distinguimos jubilación ordinaria y por otra parte jubilación anticipada.
- **En función del cese del trabajo** puede distinguirse jubilación voluntaria (regla general) y jubilación forzosa.
- También podemos distinguir entre **jubilación total** (o completa) y **jubilación parcial o jubilación flexible** (que se alternan con el trabajo).

### 4.4. Jubilación y prejubilación

A veces la situación de jubilación va precedida de una situación de tránsito desde la finalización de la actividad laboral que se conoce como prejubilación. Es una fase previa a la jubilación a la que se accede por diversas circunstancias y por diversos cauces, muchas veces contando con la posibilidad de que el trabajador acceda en un momento posterior a la jubilación anticipada, antes de la jubilación definitiva.

Una de las vías habituales de prejubilación es el pacto entre trabajador y empresario, que se asienta en el mutuo acuerdo para extinguir el contrato de trabajo, que normalmente se lleva a cabo en un contexto de regulación de empleo o de «bajas

---

<sup>25</sup> Artículo 161.4 de la Ley General de la Seguridad Social.

incentivadas» para reducir o reestructurar la plantilla de la empresa, y que suele ir acompañado de diversas compensaciones económicas para el afectado (indemnizaciones, complementos a cargo de la empresa para mantener el nivel salarial anterior, etc.), a veces con ayudas públicas.

Al «contrato individual de prejubilación», junto al «acuerdo colectivo», se refiere el artículo 161 bis Ley General de la Seguridad Social (tras su reforma por Ley 40/2007, de cuatro de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social [BOE núm. 291, 05.12.2007 p. 50186-50200]<sup>26</sup>), al hablar de los presupuestos y requisitos de la jubilación anticipada, como vía de extinción del contrato de trabajo que exime del cumplimiento de algunos requisitos generales de acceso a dicha situación. Se entiende a cargo del empresario los ingresos garantizados en el pacto de prejubilación que no procedan del sistema de protección por desempleo según Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de treinta de junio del dos mil.

Por ser una situación previa a la jubilación que carece de un estatuto jurídico expreso (más allá de lo que puedan prever los convenios colectivos), se ha dudado en ocasiones acerca de su naturaleza jurídica y, en concreto, sobre si constituye o no auténtica extinción del contrato de trabajo. La jurisprudencia parece inclinarse por atribuirle este carácter, salvo que del pacto celebrado entre las partes se deduzca que sólo implica una suspensión del contrato.

Los efectos de la prejubilación sobre la relación de trabajo dependen de lo pactado entre las partes, que puede implicar o bien la mera suspensión del contrato, con la posibilidad de reanudar la relación laboral suspendida o de conservar el derecho a reanudarla, y con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo, o bien la extinción de la relación laboral al amparo del artículo 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

---

<sup>26</sup> Ley 40/2007, 4-12, de medidas en materia de Seguridad Social [BOE núm. 291, 05.12.2007 p. 50186-50200]. En adelante, Ley 40/2007.

La legislación prevé distintos tipos de ayudas para atender las situaciones de prejubilación:

- ✓ Subsidios de desempleo para parados de edad avanzada (a partir de cincuenta y cinco años, principalmente).
- ✓ Obligación de las empresas que reúnan determinadas condiciones de contribuir a la financiación de un convenio especial de seguridad social en beneficio de los trabajadores afectados por despidos colectivos<sup>27</sup>.

Según la disposición adicional 31<sup>a</sup> Ley General de la Seguridad Social, añadida por Ley 35/2002, de treinta de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social [BOE núm. 313, 31.12.2002 p. 25412-46191]<sup>28</sup> y modificada con posterioridad en varias ocasiones por la Ley 27/2011, en dicho convenio especial las cotizaciones abarcarán el período comprendido entre la fecha de cese en el trabajo (o cese de la obligación de cotizar por extinción de la prestación de desempleo) y la fecha en que el trabajador cumpla sesenta y cinco años. La norma se ocupa también de la distribución de cotizaciones entre empresa y trabajadores de la base de cotización, del período de percepción del subsidio de desempleo, y del retorno al empresario de las cotizaciones en determinadas vicisitudes. El incumplimiento de la obligación empresarial de suscribir convenio especial se tipifica como infracción administrativa según el artículo 23 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de cuatro de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social [BOE núm. 189, 08.08.2000, p. 28285-28300]<sup>29</sup> según la Ley 27/2011, con efectos de uno de enero de dos mil trece.

---

<sup>27</sup> Artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición adicional 31<sup>a</sup> de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>28</sup> Ley 35/2002, 30-12, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social [BOE núm. 313, 31.12.2002 p. 25412-46191]. En adelante, Ley 35/2002.

<sup>29</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, 4-8, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social [BOE núm. 189, 08.08.2000, p. 28285-28300]. En adelante, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- ✓ Ayudas previas a la jubilación, que sustituyen la pérdida de salario por extinción del contrato de trabajo y suelen alcanzar una cantidad «equivalente» al importe de la pensión por jubilación en tanto no se accede a ella. Normalmente se conceden en el marco de procesos de reconversión industrial y reestructuración de empresas a gran escala, o en coyunturas similares, por parte del Estado o de las Comunidades Autónomas.

Aunque suplen las rentas de trabajo, estas ayudas no tienen naturaleza de pensión.

#### 4.5. Regulación básica

El régimen jurídico de la jubilación se encuentra básicamente en los artículos 160, 161, 161 bis, 162, 163, 164, 165, 166 de la Ley General de la Seguridad Social (contributiva).

A esa regulación básica han de unirse las siguientes normas:

- Las normas reglamentarias de desarrollo, como la Orden Ministerial de 18 de enero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la protección de Vejez en el Régimen General de la Seguridad Social [BOE núm. 22, 26.01.1967]<sup>30</sup>, vigente en lo que no se oponga a la normativa posterior, el Real Decreto 1132/2002, de 31 octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible [BOE núm.284, 27.11.2002, p.41651-41656]<sup>31</sup>, el Real Decreto 1698/2011, de dieciocho 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

---

<sup>30</sup> Orden Ministerial de 18 de enero de 1967, 18-01, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la protección de Vejez en el Régimen General de la Seguridad Social [BOE núm. 22, 26.01.1967]. En adelante, Orden Ministerial de 18 de enero de 1967.

<sup>31</sup> Real Decreto 1132/2002, 31-10, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible [BOE núm.284, 27.11.2002, p.41651-41656]. En adelante, Ley 1132/2002.

Seguridad Social [BOE núm. 282, 23.11.2011, p. 123882-123890]<sup>32</sup>, o el Real Decreto 1716/2012, de veintiocho de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de uno de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la seguridad social [BOE núm. 314, 31.12.2012 p. 89558-89566]<sup>33</sup>.

- Las normas reguladoras de los regímenes especiales del sistema de Seguridad Social, especialmente en el ámbito de los regímenes de funcionarios públicos, aunque con más frecuencia se remiten al Régimen General o se asemejan a sus reglas.
- Las normas específicas de ciertos grupos de trabajadores Real Decreto 1539/2003, de cinco 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 núm. 304, 20.12.2003 p. 45343-45345]<sup>34</sup>, Real Decreto 383/2008, de catorce de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos [BOE núm.81, 03.04.2008 p. 18467-18468]<sup>35</sup>.
- Las normas del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, con vigencia transitoria.

En el marco de la Unión Europea sus competencias en materia de Seguridad Social y protección social<sup>36</sup> no han dado lugar aún a una actividad normativa intensa, la

---

<sup>32</sup> Real Decreto 1698/2011, 18-11, 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 núm. 282, 23.11.2011, p. 123882-123890]. En adelante, Real Decreto 1698/2011.

<sup>33</sup> Real Decreto 1716/2012, 28-12, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de uno de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la seguridad social [BOE núm. 314, 31.12.2012 p. 89558-89566]. En adelante, Real Decreto 1716/2012.

<sup>34</sup> Real Decreto 1539/2003, 5-12, 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 núm. 304, 20.12.2003 p. 45343-45345]. En adelante, Real Decreto 1539/2003.

<sup>35</sup> Real Decreto 383/2008, 14-3, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos [BOE núm.81, 03.04.2008 p. 18467-18468]. En adelante, Real Decreto 383/2008.

<sup>36</sup> Artículo 153 del Tratado de Función de la Unión Europea.

jubilación constituye para la Unión Europea un centro de atención cada vez más próximo. Las reformas legales de los últimos lustros, y en particular la tendencia al retraso de la edad de jubilación, están muy influidas por las recomendaciones de la Unión Europea. Las directivas comunitarias sobre igualdad y no discriminación también han contribuido a la progresiva eliminación de las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a la jubilación dentro del espacio europeo.

#### **4.6. Reformas legales y reglas transitorias**

El régimen jurídico de la jubilación ha sido objeto con frecuencia de reformas legales, con la consiguiente apertura de sucesivos períodos transitorios. Como es el caso de la regulación del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, y que aún se mantiene la posibilidad de jubilación anticipada para quienes tuvieron la condición de mutualistas antes de la puesta en marcha del actual sistema de Seguridad Social, el uno de enero de mil novecientos sesenta y siete.

Las reformas más destacadas en este sentido son las siguientes:

- ✓ Ley 26/1985, de treinta y uno de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y acción protectora de la Seguridad Social [BOE núm.183, 01.08.1985 p. 24452-24454]<sup>37</sup>, que afectó a la base reguladora y a otros aspectos de la pensión, y contempló la posibilidad de opción, de efectos irrevocables, entre la nueva y la anterior normativa reguladora de la pensión de jubilación.

La posibilidad de opción se recoge en los apartados 2 a 4 de la disposición transitoria 3ª de la Ley General de la Seguridad Social, y en síntesis supone que podrán optar a favor de la legislación anterior a la fecha de entrada en vigor de la Ley 26/1985 quienes con anterioridad a su entrada en vigor tuvieran reconocidas ayudas equivalentes a jubilación anticipada; o quienes estuvieran comprendidos en planes de reconversión aprobados antes de esa fecha.

---

<sup>37</sup> Ley 26/1985, 31-07, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social [BOE núm.183, 01.08.1985 p. 24452-24454]. En adelante, Ley 25/1985.

- ✓ Ley 24/1997, de quince de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social [BOE núm. 169, 16.07.1997 p. 21781-21787]<sup>38</sup>, que dispuso la posibilidad de optar por la legislación anterior a su entrada en vigor para los trabajadores que, reuniendo todos los requisitos para obtener el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación en esa fecha de entrada en vigor no lo hubieran ejercitado, aunque no hubiesen cesado en el trabajo. En este caso podrán optar por acogerse a la legislación anterior para obtener la pensión en las mismas condiciones a que hubiesen tenido derecho el día anterior al de la entrada en vigor de dicha Ley 24/1997. A tal efecto se ha de efectuar un doble cálculo de la pensión: uno según la legislación anterior a la Ley 24/1997, y otro conforme a las previsiones de esta Ley. Si la opción fuere a favor de la legislación anterior, las cotizaciones efectuadas con posterioridad al cinco de agosto de mil novecientos noventa y siete, no surtirán efecto alguno para la determinación de la pensión de jubilación, ni procederá su devolución.
- ✓ Ley 40/2007, de cuatro de diciembre.
- ✓ La Ley 27/2011, que modifica buena parte de las reglas sobre edad y condiciones de acceso a la pensión. Su entrada en vigor se pospuso con carácter general a uno de enero de dos mil trece, salvo las modificaciones que afectan a la jubilación anticipada y parcial que quedaron suspendidas durante tres meses, por la disposición adicional 1ª del Real Decreto Ley 29/2012, de veintiocho de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social [BOE núm. 314, 31.12.2012 p. 89536-89557]<sup>39</sup>, que contiene previsiones para su aplicación gradual.

Dispuso la Ley 27/2011, la aplicación de la regulación en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, a las siguientes personas:

---

<sup>38</sup> Ley 24/1997, 15-7, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social [BOE núm. 169, 16.07.1997 p. 21781-21787]. En adelante, Ley 24/1997.

<sup>39</sup> Real Decreto Ley 29/2012, 28-12, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social [BOE núm. 314, 31.12.2012 p. 89536-89557]. En adelante, Real Decreto Ley 29/2012.



- a) aquellas cuya relación laboral se hubiera extinguido antes de su publicación;
- b) aquellas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad a la fecha de su publicación, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al uno de enero de dos mil trece.
- c) aquellas que hubieran accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad al dos de agosto de dos mil once, así como a quienes se hubieran incorporado antes de esa fecha a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido con anterioridad o posterioridad al uno de enero de dos mil trece<sup>40</sup>.

Para la aplicación de la regulación vigente antes del uno de enero de dos mil trece a los supuestos anteriores, los trabajadores afectados, representantes unitarios o empresas, deben comunicar y poner a disposición del Instituto Nacional de la Seguridad Social en los dos meses siguientes a contar desde uno de enero de dos mil trece, copia de los instrumentos (EREs, convenios colectivos o acuerdos de empresa, decisiones adoptadas en procedimientos concursales o planes de jubilación parcial recogidos en convenio colectivos) aprobados, suscritos o adoptados con anterioridad al dos de agosto de dos mil once que contemplen la extinción o suspensión de la relación laboral o el acceso a la jubilación parcial con independencia de la extinción de la relación laboral o el pase a la jubilación parcial se haya producido con posterioridad al uno de enero de dos mil trece. Además, en el caso de los convenios colectivos deberá presentarse un escrito en el que se haga constar el ámbito temporal de la vigencia del convenio o acuerdo así como el ámbito territorial de aplicación si

---

<sup>40</sup> Disposición final 12ª de la Ley 27/2011 y disposiciones transitorias 1ª y 2ª Real Decreto 1716/2012.

no vinieran ya recogidos en el propio acuerdo o convenio y los códigos de cuenta de cotización afectados. El incumplimiento de estas obligaciones informativas por parte de los sujetos obligados no impedirá que la entidad gestora aplique la regulación precedente siempre que tuviere conocimiento por otras vía de la concurrencia de los requisitos previstos en la disposición final 12ª de la Ley 27/2011<sup>41</sup>.

- ✓ Real Decreto Ley 5/2013, aunque en gran parte supone la reforma de Ley 27/2011 y mantiene, para las normas afectadas, las fechas de entrada en vigor previstas en dicha Ley<sup>42</sup>. Al igual que la Ley 27/2011, mantiene la aplicación de la regulación anterior para determinadas situaciones<sup>43</sup>.
- ✓ Según la redacción de la disposición final 12ª.2 de la Ley 27/2011 efectuada por artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, se aplica la regulación de la pensión de jubilación anterior a dicha Ley 27/2011, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, a las pensiones de jubilación causadas antes de uno de enero de dos mil diecinueve en los siguientes supuestos:
  - a) Personas cuya relación laboral se hubiera extinguido antes de uno de abril de dos mil trece, siempre que tras dicha fecha no queden incluidas en ningún régimen de Seguridad Social;
  - b) Personas cuya relación laboral sea extinguida o suspendida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa o decisiones adoptadas en procedimientos concursales aprobados, suscritos o declarados antes de uno de abril de dos mil trece, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca antes de uno de enero de dos mil diecinueve;

---

<sup>41</sup> Artículo 4 del Real Decreto 1716/2012.

<sup>42</sup> Sin perjuicio de la aludida suspensión transitoria y posposición de efectos, hasta un plazo de tres meses, efectuadas por Real Decreto Ley 29/2012.

<sup>43</sup> Artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013 que reforma la disposición final 12ª.2 de la Ley 27/2011.

c) Personas que hubieran accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad al uno de abril de dos mil trece, así como quienes se hubieran incorporado antes de esa fecha a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido con anterioridad o posterioridad al uno de abril de dos mil trece.

En los supuestos b) y c), es condición indispensable que los acuerdos colectivos de empresa de que los nazcan esas decisiones o planes se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina en el plazo que reglamentariamente se establezca.

- ✓ Real Decreto Ley 11/2013, va a modificar la disposición adicional 7ª de la Ley General de la Seguridad Social, que regula los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las distintas prestaciones de la Seguridad Social por parte de los trabajadores a tiempo parcial. Adaptando dicha disposición adicional 7ª a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y a la doctrina del Tribunal Constitucional que la declaró inconstitucional y nula, por vulnerar el artículo 14 de la Constitución Española.

## 5. REQUISITOS DE ACCESO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

### 5.1. El cese en el trabajo como hecho causante

Como regla general, el hecho causante de la pensión de jubilación es el cese en la actividad productiva; concretamente cuando los trabajadores que solicitan la pensión de jubilación están en situación de alta. El cese únicamente se produce en el momento que el trabajador tiene la edad reglamentaria según el tipo de jubilación.

La pensión nace al día siguiente al último trabajado, no el último en que se trabaja y, por tanto, ese último día se cotiza.

Desde una **situación asimilada al alta**, el hecho causante se produce:

- Situación de excedencia forzosa, el día en que se cese en el cargo.
- Trabajadores trasladados fuera del territorio nacional, el día del cese en el trabajo.
- Trabajadores con convenio especial en el Régimen General, en el momento del cese en la situación recogida en el propio convenio especial, reuniendo los requisitos de edad y carencia.
- Trabajadores mayores de cincuenta y cinco años que perciben el subsidio por desempleo, cuando cumpla la edad mínima necesaria para percibir la pensión de jubilación, anticipada u ordinaria.
- En los demás supuestos de asimilación al alta, el hecho causante se entiende producido el día de formulación de la solicitud.

En caso de **situación de no alta o no asimilada al alta**, el hecho causante sucede al día de la solicitud, surtiendo efectos la pensión desde el día siguiente a la formulación de dicha solicitud.

Desde la **situación de denegación de incapacidad permanente** por tener la edad ordinaria de jubilación y el resto de requisitos, el hecho causante va a depender de:

- Si la extinción de la incapacidad temporal se produce por alta con propuesta de incapacidad permanente o por agotamiento por el transcurso del plazo máximo (dieciséis meses), el hecho causante será la fecha de extinción de la incapacidad temporal.

- Si el procedimiento para la declaración de la incapacidad permanente se inicia a instancia de parte, el hecho causante de la jubilación será la fecha de solicitud de la incapacidad permanente, si el interesado ya había cesado en la actividad laboral y solicita la jubilación en el plazo máximo de tres meses desde la notificación de la resolución denegatoria de la incapacidad permanente. Por el contrario, será la fecha del hecho causante la solicitud de jubilación, si ésta se presenta pasados tres meses desde la denegación de la incapacidad permanente. Si el interesado no hubiera causado baja en el trabajo, la fecha del hecho causante de la jubilación será la del cese en el trabajo, si la solicitud de jubilación se presenta dentro de los tres meses siguientes a la fecha de cese en el trabajo.

## 5.2. El requisito de alta o situación asimilada al alta

Para causar derecho a la pensión de jubilación se exige los requisitos de afiliación y alta (o asimilación al alta) en el momento del hecho causante<sup>44</sup>.

Desde la vigencia de la Ley 26/1985, se admite que la pensión de jubilación pueda causarse aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o en situación asimilada al alta<sup>45</sup>. Se deben de acreditar dos requisitos específicos:

1. Haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.
2. Tener cubierto el período mínimo de cotización de quince años, de los cuales, al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho a la pensión<sup>46</sup>.

La situación de no alta es diferente a la falta de alta por incumplimiento empresarial. La jurisprudencia considera de aplicación a estos supuestos el **principio de automaticidad**, por lo que la Entidad Gestora debe reconocer la prestación y pedir las responsabilidades correspondientes al empresario incumplidor.

---

<sup>44</sup> Artículo 161.1 que remite al artículo 124.1. de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>45</sup> Artículo 161.3 de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>46</sup> Artículo 3 del Real Decreto 1647/1997.

Hay una amplia lista de situaciones asimiladas al alta que la normativa ha recogido para la jubilación en el artículo 125 Ley General de la Seguridad Social y artículo 1.2. Orden Ministerial de 18 de enero de 1967, se enumeran una serie de situaciones asimiladas al alta<sup>47</sup>.

Una vez hecho un examen de la vida laboral del trabajador, se llega la conclusión de que ha estado afiliado y en alta con regularidad durante el tiempo de trabajo activo, no es admisible negarle la condición de beneficiario por la circunstancia de hallarse en situación de baja al solicitar la prestación de jubilación según lo establecido en la Sentencia del Tribunal de Justicia de Andalucía, de uno de marzo de mil novecientos noventa y seis. El artículo 124.1 de la Ley General de la Seguridad Social debe ser

---

<sup>47</sup> La situación legal de desempleo, total y subsidiado, y la de paro involuntario una vez agotadas las prestaciones, contributivas o asistenciales, por desempleo, siempre que se mantenga la inscripción como demandante. El período de vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas a la finalización del contrato de trabajo. La excedencia forzosa por designación del trabajador para ocupar un cargo público y/o para ejercer funciones sindicales. El trabajador en estos casos está en situación de excedencia voluntaria del artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores). La excedencia por cuidados de hijos (naturales o adoptivos) durante todo el tiempo que dure la excedencia. También para quienes estén en situación de excedencia por cuidados de familiares artículo 36.1 del Real Decreto 84/1996, de veintiséis de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social y disposición adicional 4ª del Real Decreto 295/2009, de seis de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo del embarazo y riesgo durante la lactancia). El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional. La suscripción de convenio especial. Los períodos de inactividad en los trabajos de temporada. Trabajadores afectados por un plan de reconversión que sean perceptores de ayudas equivalentes a la jubilación anticipada. Trabajadores que causaron baja como consecuencia de la entrada en vigor de las normas de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. La situación de incapacidad temporal subsistente, una vez extinguido el contrato de trabajo. Las situaciones derivadas de la aplicación de la Ley 46/1977, de quince de octubre, de Amnistía. Las situaciones de huelga y cierre patronal que se consideren legales. Son situaciones de alta especial (artículos 6.3 y 12.3 del Real Decreto Ley 17/1977, de cuatro de marzo, sobre relaciones de trabajo). La reclusión en centro penitenciario que no organiza trabajos productivos, con el mismo alcance que la situación de paro involuntario no subsidiado. Desde la condición de pensionista por incapacidad permanente total para la profesión habitual cabe acceder a la pensión de jubilación, pudiendo optar entre una u otra, si resultan incompatibles.

interpretado en un sentido humano y no formalista, atendiendo a las circunstancias individuales, de cada caso.

### 5.3. El período de carencia

#### 5.3.1. Carencia genérica

Para ser beneficiario de la pensión de jubilación se precisa acreditar un período mínimo de cotización de quince años “carencia genérica”, de los cuales dos años han de estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al hecho causante “**carencia específica o cualificada**”<sup>48</sup>.

Las prestaciones cuya concesión o cuantía esté subordinada al cumplimiento de determinados períodos de cotización, solamente serán computables las cotizaciones efectivamente realizadas o las expresamente asimiladas a ellas legal o reglamentariamente<sup>49</sup>.

Para la determinación del período de carencia para la pensión de jubilación son computables los siguientes períodos recogidos en los artículos 124 y 18, de la Ley General de la Seguridad Social, modificados parcialmente por Ley Orgánica 3/2007, de veinte y dos de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [BOE núm. 71, 23.03.2007 p. 12611-12645]<sup>50</sup>:

- 1) Las cuotas correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia según el artículo 124.3 de la Ley General de la Seguridad Social.  
No será computable el período de incapacidad temporal durante el que se percibió el subsidio de forma directa por un órgano gestor o por una mutua sin que hubiera obligación de cotizar.
- 2) El período de suspensión con reserva de puesto de trabajo como consecuencia de la condición de víctima de violencia de género artículo 124.5 de la Ley General

---

<sup>48</sup> Artículo 161.1.1.b) de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>49</sup> Artículo 142.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>50</sup> Ley Orgánica 3/2007, 22-3, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [BOE núm. 71, 23.03.2007 p. 12611-12645]. En adelante, Ley Orgánica 3/2007.

- de la Seguridad Social, en relación con el art. 48.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3) El período de maternidad o paternidad que subsista a la finalización del contrato de trabajo o que se inicie durante la percepción de la prestación de desempleo contemplado en el artículo 124.6 de la Ley General de la Seguridad Social.
  - 4) Los tres años de excedencia por cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo disfrutado por cada hijo conforme el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 180.1 de la Ley General de la Seguridad Social, modificado por Ley 27/2011.
  - 5) El primer año de excedencia por cuidado de otros familiares, de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y en conexión con el artículo 180.2 de la Ley General de la Seguridad Social.
  - 6) Se consideran cotizados al cien por cien, en caso de guarda legal, los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de un menor de ocho años, artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores.
  - 7) Se consideran cotizados al cien por cien, en caso de reducción de jornada por cuidado de un menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave, el tiempo que dure la reducción.
  - 8) Se consideran cotizados al cien por cien, el primer año en los supuestos de reducción de jornada por cuidado de familiar o de discapacitado, artículo 180.3 de la Ley General de la Seguridad Social, modificado por disposición final 21<sup>a</sup> de la Ley 39/2010, de veinte y dos de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año dos mil once [BOE 311 núm. 311, 23.12.2010 p. 105744-106192]<sup>51</sup>.
  - 9) Se consideran como cotizados los períodos de excedencia por cuidado de un menor o familiares, precedidos de una reducción de jornada en los términos del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, las cotizaciones se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido a tiempo completo, artículo 180.4 de la Ley General de la Seguridad Social.
  - 10) Si no se es trabajadora o funcionaria en el momento del parto y no se hubiera cotizado durante la suspensión del contrato de maternidad, se computa como

---

<sup>51</sup> Ley 39/2010, 22-12, de Presupuestos Generales del Estado para el año dos mil once [BOE 311 núm. 311, 23.12.2010 p. 105744-106192].



período efectivamente cotizado un total de ciento doce días completos de cotización por cada parto de un solo hijo, y catorce días más para cada hijo a partir del segundo, en caso de parto múltiple, según la disposición adicional 44ª de la Ley General de la Seguridad Social.

11) Salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, se computará como período cotizado el tiempo de interrupción de la cotización derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y finalización del sexto año posterior a dicha situación, contemplada en la disposición adicional 60ª de la Ley General de la Seguridad Social, añadida por Ley 27/2011 con efectos de uno de enero de dos mil trece y el artículo 5 del Real Decreto 1716/2012.

12) Se añaden los años cotizados a los anteriores regímenes de Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez y Mutualismo Laboral según el artículo 9.4 de la Orden Ministerial de 18 de enero de 1967, y a otros regímenes de la Seguridad Social siempre y cuando no se superpongan. Esto es lo que se ha denominado como el **”cómputo recíproco de cuotas”**.

Si se superponen, sólo pueden contarse una vez, sin perjuicio de la posibilidad de que se tomen en cuenta por cada régimen, separadamente, para generar derecho a pensión en cada uno de ellos, si procede por reunir los requisitos exigidos, incluida la carencia.

Con carácter general, en los supuestos de totalización de períodos de cómputo recíproco, la entidad gestora u organismo que reconoce la pensión asume el coste íntegro de la misma.

13) Se computan las cotizaciones efectuadas en otros países cuando así se derive de las normas internacionales suscritas por España en materia de Seguridad Social (Convenios bilaterales o multilaterales de Seguridad Social).

O por su pertenencia a la Unión Europea y la consiguiente aplicación de los Reglamentos Comunitarios.

Los períodos de cotización acreditados se reflejarán en días y, una vez acumulados todos los días computables (sin tener en cuenta la parte proporcional a pagas

extraordinarias), se transformarán en años y meses con la precisión de que el año tendrá un valor fijo de trescientos sesenta y cinco días y el mes de 30,41666 días, y de que el cómputo del período de carencia se hará por años y meses completos sin que sea posible equiparar las fracciones de los mismos a un año o a un mes, según el artículo 1.2 del Real Decreto 1716/2012.

### 5.3.2. Carencia específica o cualificada

El período mínimo de carencia exigido para acceder a la pensión de jubilación es de quince años de cotización en la vida laboral del trabajador. Además es necesario, que dos de ellos estén comprendidos en los quince años inmediatos a la fecha de la jubilación.

Si en el momento de producirse el hecho causante no existe obligación de cotizar, el requisito de la carencia específica o cualificada se ha de entender referido a los quince años inmediatos anteriores a cuando cesó la obligación de cotizar.

En la Sentencia del Tribunal Supremo, de catorce de marzo de dos mil doce, se establece una regla general para la jubilación y es *que «el paréntesis se abre en el momento de la solicitud de la pensión y se cierra en la fecha de la inscripción como demandante de empleo»*, a partir de cuya fecha hay que *«computar hacia atrás los quince años dentro de los cuales hay que acreditar al menos dos años de cotización»*, pudiendo de esta manera concurrir este requisito aunque hayan existido períodos sin inscripción en la oficina de empleo. Sólo es de aplicación (la teoría del paréntesis) si a la jubilación se accede desde una situación de alta o asimilada al alta sin obligación de cotizar.

## 6. EL REQUISITO DE LA EDAD: TIPOS DE JUBILACIÓN

### 6.1. Edad de jubilación

#### 6.1.1. Edad ordinaria

La edad ordinaria de jubilación es en España igual para hombres que para mujeres, a diferencia de otros países.

Desde mil novecientos diecinueve la edad ordinaria de jubilación se fijó en sesenta y cinco años, pero la Ley 27/2011 estableció su elevación gradual hasta los sesenta y siete años a partir de uno de enero de dos mil trece, salvo cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, supuesto en el que se mantendrán los sesenta y cinco años como edad ordinaria de jubilación<sup>52</sup>.

Para el cómputo del período de cotización que permite jubilarse a los sesenta y cinco años no se va a tener en cuenta la parte proporcional correspondiente a pagas extraordinarias<sup>53</sup>.

Desde el uno de enero de dos mil trece, serán de aplicación paulatina las reglas incorporadas por la Ley 27/2011 sobre la edad y período de cotización exigido para la jubilación ordinaria, conforme al siguiente cuadro que establece la disposición transitoria 20ª de la Ley General de la Seguridad Social según redacción de la Ley 27/2011:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.

<sup>52</sup> Artículo 161.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>53</sup> A cada año de cotización real sumaba los doce meses de cotización más los dos imputados a la cotización por pagas extraordinarias; esto es, un total de catorce meses por año de cotización. La tesis jurisprudencial de los llamados días-cuota rechaza este cómputo.



2015	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.

A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

Según la disposición adicional 57ª de la Ley General de la Seguridad Social añadida por la Ley 27/2011, las referencias a la edad mínima o a la de sesenta y cinco años que se contienen en los artículos 112 bis, 161 bis 1 y 2, 166.1 y 2.f y disposición adicional 32ª de la Ley General de la Seguridad Social «*se entenderán efectuadas a la edad que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 161*».

Para determinar la edad de jubilación, el cómputo de los meses se hará de fecha a fecha a partir de la correspondiente al nacimiento con la precisión de que si en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente al cómputo inicial se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes<sup>54</sup>.

Para determinar los períodos de cotización exigibles para determinar la edad de jubilación se tendrán en cuenta los períodos efectivamente cotizados y los siguientes períodos:

- a) Los tres años de excedencia por cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo disfrutado por cada hijo, del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores según el artículo 180.1 de la Ley General de la Seguridad Social.
- b) El primer año de excedencia por cuidado de otros familiares del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores según el artículo 180.2 de la Ley General de la Seguridad Social.
- c) Los días que computen como cotizados en concepto de beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos por interrupción de cotización según la disposición adicional 60ª de la Ley General de la Seguridad Social, añadida por Ley 27/2011 con tope de doscientos setenta días por cada hijo o menor acogido.
- d) Los períodos de cotización asimilados por parto que legalmente sean computables a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, ciento doce días

<sup>54</sup> Artículo.1.1 del Real Decreto 1716/2012.

por cada parto de un sólo hijo y doce días más por cada hijo a partir del segundo en los partos múltiples.

### 6.1.2. Jubilación forzosa

La jubilación como regla general es voluntaria. Es un derecho que se puede ejercer o no.

De modo excepcional hay supuestos de jubilación forzosa en el ámbito público, puede ser establecida directamente por la ley atendiendo a motivos relacionados con el trabajo (lo que ocurrió con los estibadores portuarios) o al interés general (como sucede en el empleo público).

La edad de jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social será la edad prevista en las normas reguladoras de ese Régimen sin coeficientes reductores.

La disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, modificada por Ley 3/2012, de seis de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral [BOE 311 núm. 311, 23.12.2010 p. 105744-106192]<sup>55</sup>, establece que *«serán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la seguridad social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas»*, regla que se aplica tanto a los convenios colectivos suscritos tras la entrada en vigor de dicha disposición legal como a los suscritos con anterioridad.

Los convenios colectivos pueden incluir cláusulas de promoción de la jubilación (voluntaria) del trabajador mediante incentivos o compensaciones.

### 6.1.3. Prolongación de la edad de jubilación

La concesión de incentivos para posponer la decisión de jubilación más allá de la edad ordinaria es una constante en la legislación española de Seguridad Social moderna, entre otras razones por influencia de las recomendaciones de la Unión Europea dirigidas

---

<sup>55</sup> Ley 3/2012, 6-7, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral [BOE núm. 162, 07.07.2012 p. 49113-49191]. En adelante, Ley 3/2012.

a la optimización de los recursos humanos en el mercado de trabajo, al control del gasto público y a la estabilidad financiera de los sistemas de Seguridad Social.

A partir de uno de enero de dos mil trece se exigen:

- a) Sesenta y cinco años, con treinta y ocho años y seis meses de cotización ó
- b) Sesenta y siete años, con treinta y siete años de cotización (o la edad o cotización que corresponda según las normas transitorias).

Estas reglas son aplicables al conjunto de los trabajadores del Régimen General, excepto los que prestan servicios en Administraciones Públicas u organismos públicos. También se aplican a los socios trabajadores y socios de trabajo de cooperativas. La disposición adicional 32ª de la Ley General de la Seguridad Social (adaptada a la nueva regulación de la Ley 27/2011) hace lo propio en relación con los trabajadores del Régimen Especial del Mar y del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

El Real Decreto Ley 5/2013 adopta medidas sobre “envejecimiento activo” y en consecuencia facilita la posibilidad de continuar el trabajo aun siendo pensionista de jubilación.

## 6.2. Jubilación anticipada

La Ley 27/2011 en su artículo 5 modifica el artículo 161. bis de la Ley General de la Seguridad Social. Este artículo consta de dos apartados: El primero regula la reducción de la edad ordinaria para determinados grupos o actividades y, en el segundo, se recogen los requisitos para acceder la jubilación anticipada. Por ello el título de “jubilación anticipada” no reproduce más que lo dispuesto en uno de los apartados (el segundo), y el primero responde a una filosofía distinta que es la de la reducción de la edad de jubilación.

En este gran apartado de anticipación de la edad de jubilación es necesario distinguir dos bloques de supuestos bien diferenciados:

- En el primero, están los trabajadores en los que se lleva a cabo una reducción de la edad ordinaria de jubilación cuyas principales características son tres; La primera, la **generalización** de la medida pues, aunque el trabajador se jubile

antes de la edad ordinaria, no anticipa en ningún momento su jubilación por cuanto ésta es la edad fijada como ordinaria para el colectivo al que pertenece. La segunda, **la inalterabilidad** de la cuantía que no sufre ningún tipo de minoración por el hecho de bajar la edad de jubilación. Y, la tercera, **la ficción en la cotización** dado que el período de tiempo en que resulte rebajada la edad se entenderá cotizado a efectos del cálculo del importe de la pensión.

- El segundo bloque de supuestos abarca todos aquellos trabajadores que tienen derecho a una jubilación anticipada. A diferencia del apartado anterior, en éste existe una edad ordinaria y otra más reducida y rigen ambas para el trabajador o colectivo de trabajadores. Será el trabajador quien opte por una jubilación ordinaria o bien si desea anticipar su jubilación respecto del resto del colectivo de trabajadores al que pertenece. En todos estos supuestos se lleva a cabo la aplicación de coeficientes reductores no ya sobre la edad, como ocurría en el apartado anterior, sino sobre la cuantía de la pensión en función de la edad a la que se solicite la misma. Esta decisión de anticipar su retirada de la vida laboral activa y obtener una pensión, está penalizado, reduciendo la cantidad de la pensión, en un sistema sobrecargado y que responde trasladando el gravamen económico que implica tal actuación a la pensión de quien, con su propia decisión, trastoca la financiación del mismo.

### 6.2.1. Jubilación anticipada como derecho transitorio

Hay varias posibilidades de jubilación anticipada:

1. Jubilación anticipada de carácter histórico y transitorio, parte de normas transitorias de la legislación desde el año mil novecientos sesenta y seis, se pretendía respetar las ventajas que con vistas a la jubilación pudieran ofrecer las normas precedentes, y se mantienen hasta que haya personas acogidas a las mismas.
2. Jubilación anticipada de carácter moderno y estable, que surge para facilitar un acceso más a la pensión de jubilación a trabajadores con una larga carrera de seguro y el contribuir al reparto del empleo, recogido en el artículo 161 bis.2 de la Ley General de la Seguridad Social.



La Ley 27/2011 introdujo cambios, respecto a la jubilación anticipada en el artículo 161 de la Ley General de la Seguridad Social, pero su entrada en vigor, prevista para el uno de enero de dos mil trece, quedó suspendida por tres meses durante la que se siguió aplicando la regulación vigente a treinta y uno de diciembre de dos mil doce, por lo que la edad de jubilación ordinaria sería la de aplicación del artículo 161.1 de la Ley General de la Seguridad Social y las normas transitorias de la disposición adicional 1ª del Real Decreto Ley 29/2012. La Ley 27/2011 dispuso que se siguiera aplicando esta regulación a las personas:

- Cuya relación laboral se hubiese extinguido antes de su publicación oficial el dos de agosto de dos mil once.
- Con la relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos de empresa, así como en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad a la fecha de publicación, con independencia de que la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al uno de enero según la disposición final 12ª de la Ley 27/2011.

El Real Decreto Ley 5/2013 amplió esta fecha hasta el uno de abril de dos mil trece y regula la documentación que debe aportarse a efectos de aplicar la regulación vigente antes del uno de enero de dos mil trece.

También quedó suspendida durante tres meses la aplicación de la disposición adicional 24ª de la Ley 27/2011 que encarga al Gobierno la realización de un estudio actuarial, en el plazo de un año, relacionado con los coeficientes reductores de la pensión utilizados en la jubilación anticipada, así como de los coeficientes amplificadores de la pensión, al objeto de evaluar su adaptación a los principios de proporcionalidad y contributividad al sistema. Prestando especial atención a los trabajadores con la condición de mutualistas a uno de enero de mil novecientos sesenta y siete, y se hubieran jubilado anticipadamente con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

La jubilación anticipada de carácter histórico y transitorio está prevista para los trabajadores que hubieran ostentado la condición de mutualistas por cuenta ajena

(Mutualismo Laboral) o bien el uno de enero de mil novecientos sesenta y siete o bien en cualquier fecha con anterioridad.

Pueden acceder a esta modalidad de jubilación quienes tengan sesenta años al menos, pero con una reducción en la cuantía de la pensión, que depende de ciertas variables:

Con carácter general se aplica una reducción del ocho por cien por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al interesado para cumplir la edad de sesenta y cinco años.

- Los trabajadores que acrediten treinta o más años de cotización y cesen en el trabajo por causa no imputable a su voluntad sufren una reducción menor.  
Del 7,5 por cien para los que acrediten entre treinta, y treinta y cuatro años de cotización.  
Un siete por cien para los que acrediten entre treinta y cinco, y treinta y siete años de cotización.  
El 6,5 por cien para los que acrediten entre treinta y ocho, y treinta y nueve años de cotización.  
Y un seis por cien para los que acrediten cuarenta o más años.

### 6.2.2 Jubilación anticipada de carácter estable

La Ley 27/2011, introdujo notables cambios en esta vía de jubilación anticipada con efectos del uno de enero de dos mil trece, aunque la entrada en vigor de esas nuevas reglas se suspendió durante tres meses, por lo que se seguiría aplicando la regulación a treinta y uno de diciembre de dos mil doce, la edad de jubilación ordinaria será la establecida en el artículo 161.1 de la Ley General de la Seguridad Social y las normas transitorias de la disposición adicional 1ª del Real Decreto Ley 29/2012. El Real Decreto Ley 5/2013 revisa a su vez algunas de las previsiones del artículo 6 de la Ley 27/2011, y pone en marcha definitivamente sus previsiones.

Se van a distinguir dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada:

- Por cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador.
- Y por cese en el trabajo por voluntad del trabajador.

**A. Jubilación anticipada por cese en el trabajo no imputable al trabajador del artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social reformado por Real Decreto Ley 5/2013:**

- a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según las reglas generales de jubilación ordinaria según el artículo 161.1.a y disposición transitoria 20ª de la Ley General de la Seguridad Social. No se aplicarán los coeficientes reductores previstos en el artículo 161 bis apartado 1 de la Ley General de la Seguridad Social para facilitar el acceso a la pensión de jubilación a determinados grupos de trabajadores.
- b) Estar inscrito en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante el plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.
- c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y tres años, no se tendrá en cuenta la parte proporcional por pagas extras. A estos efectos, sólo se computará como cotizado el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- d) Se puede acceder a esta modalidad de jubilación anticipada cuando la extinción del contrato se deba:

-Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

-Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva, se acreditará mediante documento de transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social, según redacción del Real Decreto Ley 5/2013.

-Extinción del contrato por resolución judicial conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de nueve de julio, Concursal [BOE Núm. 164, 10.07.2003 p. 26905-26965]<sup>57</sup>.

-Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual o a la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

-Extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor constatada por la autoridad laboral según artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

-Extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género según artículo 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos se procederá a la reducción de la pensión mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación:

- 1) Coeficiente del 1,875 por cien por cada trimestre, período cotizado inferior a treinta y ocho años y seis meses.
- 2) Coeficiente del 1,750 por cien por cada trimestre, período cotizado igual o superior a treinta y ocho años y seis meses e inferior a cuarenta y un años y seis meses.
- 3) Coeficiente del 1,625 por cien por cada trimestre, período cotizado igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses.
- 4) Coeficiente del 1,500 por cien por cada trimestre, período cotizado igual o superior a cuarenta y cuatro y seis meses.

---

<sup>57</sup> Ley 22/2003, 9-7, Concursal [BOE Núm. 164, 10.07.2003 p. 26905-26965]. En adelante, Ley 22/2003.

**B. Jubilación anticipada por voluntad del interesado.**

- a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según las reglas generales de jubilación ordinaria.
- b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, se computará como cotizado el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- c) Que el importe de la pensión a percibir resulte superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

La pensión será reducida, aplicando coeficientes en función del período de cotización acreditado:

- 1) Coeficiente del dos por cien por cada trimestre, período cotizado inferior a treinta y ocho años y seis meses.
- 2) Coeficiente del 1,875 por cien por cada trimestre, período cotizado igual o superior a treinta y ocho años y seis meses e inferior a cuarenta y un años y seis meses.
- 3) Coeficiente del 1,750 por cien por cada trimestre, período cotizado igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses.
- 4) Coeficiente del 1,625 por cien por cada trimestre, período cotizado igual o superior a cuarenta y cuatro años y seis meses.

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

Según la disposición adicional 60ª de la Ley General de la Seguridad Social y el artículo 6.5 del Real Decreto 1715/2012, computará como cotizado, a todos los efectos salvo para reducir la edad de jubilación que corresponda y para el cumplimiento del período mínimo exigido, el tiempo de interrupción de la cotización derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de las prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses

anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.

### **6.2.3. Jubilación especial a los 64 años**

Se contempla una modalidad de jubilación especial a la edad de sesenta y cuatro años, sin aplicación de coeficientes reductores. Nació como medida de fomento de empleo, que requería de un convenio colectivo o pacto suscrito por las empresas con los trabajadores afectados, donde las empresas se obligaban a la sustitución simultánea del trabajador jubilado por un trabajador e inscrito en la Oficina de Empleo.

## **6.3. Jubilación con coeficientes reductores o por anticipo de edad**

### **6.3.1. Reglas generales**

A partir del veinticuatro de noviembre de dos mil once, las actividades laborales que den lugar a la aplicación de coeficientes reductores o a la anticipación de la edad de jubilación por darse especiales circunstancias de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad en su desarrollo deberán ser declaradas a través del procedimiento previsto en los artículos 10 y siguientes del Real Decreto 1698/2011.

Según el artículo 163.3 de la Ley General de la Seguridad Social, los coeficientes reductores por edad que se vayan a utilizar en el momento del hecho causante para determinar la cuantía de una pensión, se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización, y una vez aplicados el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por cien por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

Según el artículo 163.4 de la Ley General de la Seguridad Social el coeficiente del 0,50 por cien no será de aplicación cuando se trate de jubilaciones causadas al amparo de la disposición transitoria 3ª.1 norma 2ª de la Ley General de la Seguridad Social (mutualistas anteriores a mil novecientos sesenta y siete), ni en los casos de jubilación anticipada conforme al art.161 bis.1 de la Ley General de la Seguridad Social en relación con los grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o se refieran a personas con discapacidad.

Requisitos:

1. Se va a exigir que los trabajadores hayan realizado un tiempo de trabajo efectivo en los en dichos grupos profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcional equivalente al período mínimo de cotización exigido para acceder a la jubilación (quince años).
2. Que los coeficientes reductores no pueden dar ocasión a que el interesado acceda a la jubilación con una edad inferior a cincuenta y dos años.
3. No son tenidos en cuenta los beneficios ligados a la jubilación, como la jubilación parcial, la jubilación anticipada o la aplicación de porcentajes superiores para el cálculo de la pensión en el supuesto de jubilación a una edad superior a sesenta y cinco años.

Todo esto conllevará la aplicación de un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes tanto a cargo de la empresa como del trabajador, o sobre la base de cotización única.

### 6.3.2. Colectivos beneficiados

Pueden acceder a dichos coeficiente reductores de la edad de jubilación los siguientes grupos profesionales o sociales:

- A. Trabajadores ferroviarios.
- B. Trabajadores de la minería no incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón.
- C. Personal de vuelo de trabajadores aéreos
- D. Trabajadores con discapacidad.
- E. Bomberos.
- F. Miembros del cuerpo de la Ertzaintza.

### 6.3.3. Procedimiento

El reconocimiento de estos beneficios debe de realizarse siguiendo el procedimiento previsto en el Capítulo III de Real Decreto 1968/2011, que tiene las siguientes fases:

- Inicio: puede hacerse:
  - a) De oficio por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
  - b) A instancia de los empresarios o trabajadores por cuenta ajena a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas, o en su caso, asociaciones profesionales.

La solicitud deberá dirigirse a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

- Trámites previos: La Secretaría de Estado, llevará a cabo un estudio preceptivo en colaboración con determinados organismos sobre la siniestralidad en el sector y penosidad de la actividad. Se contemplará la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo en el sector o actividad.

Los estudios se pondrán en conocimiento de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y de quien hayan instado el procedimiento para efectuar las alegaciones oportunas.

- Terminación: finalizando el procedimiento previo y constatándose la imposibilidad de proceder a la modificación de las condiciones de trabajo, se pondrá en conocimiento de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social para que previa la realización de estudios previstos en el artículo 12.2 del Real Decreto 1698/2011, inicie los trámites para que mediante Real Decreto, dictado por el Ministerio competente, se establezca la rebaja de la edad de jubilación con indicación de escalas, categorías o especialidades.



## 6.4. Jubilación parcial/jubilación flexible

Fue un modo de vincular la jubilación al empleo. Al principio su utilización fue casi simbólica hasta que el interés europeo y nacional por mantener a los trabajadores en su puesto de trabajo el mayor tiempo posible agudizó el recurso a fórmulas que incentivarán dicha permanencia, aunque fuera a tiempo parcial. Este interés, junto con una serie de modificaciones en la legislación hicieron más atractiva esta figura tanto para empresarios como para trabajadores, potenciaría su uso.

La Ley 35/2002 distinguió la jubilación parcial de la jubilación flexible, que es aquella en la que el trabajador ya jubilado se reincorpora al mercado de trabajo con una actividad retribuida quedando su pensión suspendida. La jubilación parcial, se lleva a cabo una reducción de jornada y salario bien antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación (se celebraría un contrato de relevo) o bien con posterioridad de cumplir la edad ordinaria de jubilación (pudiendo o no celebrar un contrato de relevo). A diferencia de la jubilación flexible en la que sólo se recalcula la base reguladora al reiniciar la pensión, la jubilación parcial permite efectuar un nuevo cálculo tanto de la base reguladora como de los porcentajes aplicables con las nuevas cotizaciones.

La reforma de dos mil dos provocó un incremento notable tanto de las jubilaciones parciales como de los contratos de relevo. Esta norma ocultaba la posibilidad de ocasionar serios problemas, en un futuro no lejano, en las arcas de la Seguridad Social. Entonces se aprueba la Ley 40/2007 modificando esta normativa y que es la que en la actualidad está vigente. A ella hay que añadir la reforma que introduce la Ley 27/2011 y que se demoró su entrada en vigor con carácter general al uno de enero de dos mil trece. Y añadimos el Real Decreto Ley 5/2013 que entró en vigor el diecisiete de marzo de dos mil trece que introdujo cambios a esta normativa.

### 6.4.1. Jubilación parcial

Recogida en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, la jubilación parcial que se compatibiliza con un contrato de trabajo que entraña la reducción del tiempo de trabajo en relación con un trabajador a tiempo completo comparable, con la disminución proporcional, del salario como de la correspondiente pensión. Se encuentra regulado en el artículo 166.1 y 2 de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 12.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1131/2002, de treinta y

uno de octubre, por el que se regula las seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial [BOE núm. 284, 27.11.2002 p. 41643-41650]<sup>58</sup>, artículos del 9 al 18.

La modalidad de jubilación anticipada parcial no puede imponerse ni al trabajador ni a la empresa.

A la jubilación parcial se puede acceder desde dos situaciones:

#### **A. La jubilación parcial a una edad inferior a la ordinaria de jubilación.**

Requisitos de acceso:

- Que el trabajador preste sus servicios a tiempo completo.
- Una edad mínima.
- Antigüedad en la empresa.
- Reducción de jornada.
- Período de carencia mínimo.
- Celebración de contrato de relevo.

1) La edad mínima según lo establecido en el artículo 166.2 a) de la Ley General de la Seguridad Social.

La escala de edades no será de aplicación a los mutualistas anteriores a mil novecientos sesenta y siete, a quienes se les exigirá haber cumplido sesenta años.

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 mes
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses

<sup>58</sup> Real Decreto 1131/2002, 31-10, por el que se regula las seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial [BOE núm. 284, 27.11.2002 p. 41643-41650]. En adelante, Real Decreto 1131/2002.

2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

- 2) La antigüedad exigida es de al menos seis años en la empresa, período que debe ser inmediatamente anterior a la fecha de la jubilación parcial.
- 3) El período de cotización exigido es de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial.
- 4) La reducción de la jornada del trabajador a tiempo completo debe oscilar entre veinticinco por cien y cincuenta por cien en relación con un trabajador a tiempo completo comparable, aunque puede llegar al setenta y cinco por cien cuando el trabajador relevista sea contratado por tiempo indefinido y a jornada completa, siempre que se acredite el resto de requisitos.

La reducción del tiempo de trabajo implica una minoración del salario, pero no de la base de cotización. Desde el uno de enero de dos mil trece, Ley 27/2011, el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social exige que la empresa y

trabajador coticen durante el disfrute de la jubilación parcial por la base de cotización a jornada completa. Esta exigencia será de aplicación gradual:

- a. Durante el año dos mil trece la base de cotización será equivalente al 30 por cien de la base de cotización que le hubiera correspondido al trabajador a jornada completa.
- b. A partir del año dos mil catorce se adicionará un cinco por cien por cada año hasta completar el cien por cien. En ningún caso la base será inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial a una edad real inferior a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá concertar, simultáneamente, un contrato de relevo con otro trabajador, desempleado e inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo<sup>59</sup> o que tenga con la empresa concertado un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente<sup>60</sup>.

La regla general es que el relevista sea asignado al mismo puesto que desempeñaba, o desempeña, el jubilado parcial, o a uno similar. Si no fuera posible el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social exigía al menos una correspondencia entre la base de cotización del jubilado parcial con anterioridad a la reducción de jornada y la base de cotización del relevista. Se trata de una garantía mínima, que se traduce en que la base de cotización del relevista no puede ser inferior al sesenta y cinco por cien de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

La Ley 27/2011, introdujo con efectos de uno de enero de dos mil trece el requisito de correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, no pudiendo ser la base del trabajador relevista inferior al sesenta y cinco por cien del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

---

<sup>59</sup> Artículo 12 apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>60</sup> Artículo 10 del Real Decreto 1131/2002.

- 5) Durante el período de disfrute de jubilación parcial, la base de cotización para empresa y trabajador será la que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa<sup>61</sup>.

Reglas de cotización durante la jubilación parcial, aplicación gradual:

- a. Durante el año dos mil trece, base de cotización será equivalente al cincuenta por cien de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
- b. A partir del dos mil catorce se incrementará un cinco por cien más hasta alcanzar el cien por cien de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

La cuantía de la pensión de la jubilación parcial será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de la jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas del régimen de Seguridad Social de que se trate pero sin aplicación del coeficiente adicional<sup>62</sup> y con los límites previstos<sup>63</sup>. A efectos de determinar el porcentaje a la base reguladora de la pensión no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.

El percibo de la pensión parcial será compatible con los salarios correspondientes al contrato de trabajo a tiempo parcial.

La pensión de jubilación parcial se extinguirá por: el fallecimiento del pensionista; el reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas; el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, declarada incompatible, conforme al artículo 14 del Real Decreto 1131/2002; la extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a desempleo, compatible con jubilación parcial o a otras prestaciones sustitutorias del salario, en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas. No obstante, si la extinción del contrato de trabajo es improcedente se mantendrá el derecho a la

<sup>61</sup> Artículo 166.2.g de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>62</sup> Artículo 163.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>63</sup> Artículo 12 del Real Decreto 1131/2002.

jubilación parcial, sin perjuicio de las obligaciones establecidas en la disposición adicional 2ª del Real Decreto 1131/2002<sup>64</sup>. La pensión de jubilación parcial será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato de trabajo a tiempo parcial y con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a jubilación parcial<sup>65</sup>.

La empresa puede ser responsable del abono de la prestación de jubilación parcial si se produce la extinción del contrato de relevo antes de que el trabajador jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o normal e incumple la obligación de sustituir al relevista por otro trabajador, cuando aquel cesa en la empresa<sup>66</sup>.

### **B. La jubilación tras el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación**

El acceso a la jubilación parcial a partir del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, la que se desprende del artículo 161.1.a y la disposición transitoria 20ª de la Ley General de la Seguridad Social, tan sólo requiere dos requisitos:

1. Reunir los requisitos para causar derecho a pensión de jubilación y reducir la jornada de trabajo entre un veinticinco por cien y un cincuenta por cien (en relación con la de «un trabajador a tiempo completo comparable»), «sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo»<sup>67</sup>, aunque es posible.
2. La referencia a la edad ordinaria de jubilación debe entenderse conforme a la aplicación progresiva de dicha edad conforme a disposición transitoria 20ª de la Ley General de la Seguridad Social<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> Artículo 16 del Real Decreto 1131/2002.

<sup>65</sup> Artículo 14 del Real Decreto 1131/2002.

<sup>66</sup> Disposición adicional 2ª del Real Decreto 1131/2002.

<sup>67</sup> Artículo 166.1 de Ley General de la Seguridad Social y artículo 10 del Real Decreto 1131/2002.

<sup>68</sup> Disposición transitoria 22ª.1 de la Ley General de la Seguridad Social, añadida por Real Decreto Ley 5/2013.

La jubilación parcial es típica del trabajo por cuenta ajena, pero en los últimos años trata de expandirse hacia el trabajo por cuenta propia. La disposición adicional 34ª de la Ley 27/2011 encarga al Gobierno la presentación, en el plazo de un año, de un estudio relativo a un sistema específico de jubilación parcial a los sesenta y dos años, a favor de autónomos que cesen en su negocio o lo traspasen a otra persona a la que deben formar.

#### 6.4.2. Jubilación flexible

Partimos de la rigidez de la prestación de jubilación a finales de los años noventa. La cual se basaba en dos causas, la primera de ellas es simplemente que la normativa que se aplicaba procedía de mil novecientos sesenta y siete, evidentemente no tenía en cuenta los cambios tanto sociales como económicos del sistema productivo y demográfico, ni la situación peculiar del mercado de trabajo y del equilibrio presupuestario del sistema de protección social. Como segunda causa, nuestro país atravesaba una dura crisis, consecuencia del *boom* demográfico de los años sesenta, de la reincorporación de la mujer al mercado de trabajo, de la transformación de la sociedad agraria en otra industrial y de la destrucción de empleo de la industria, fue entonces cuando se utilizó rápidamente a la jubilación como un mecanismo de la política de empleo de reparto de trabajo. La jubilación paso a ser una causa más de extinción, y de ser una medida coyuntural se transformo en casi una regulación estructural<sup>69</sup>.

El nuevo contexto económico, demográfico y social, tanto de España como de otros países europeos, originan cambios a nivel de protección social. La mejora de la calidad de vida, en la sanidad y del ambiente laboral ha facilitado la aparición de la «cuarta» edad *«que no sólo plantea nuevos retos como la dependencia, sino que demuestra la plena posibilidad de alcanzar la edad ordinaria de jubilación con plena capacidad física y psíquica para muchos de estos nuevos trabajos del terciario»*<sup>70</sup>. Son los propios trabajadores los que desean realizar un tránsito, no traumático, de su actividad laboral a la jubilación, y para ello el sistema de jubilación ha de ser flexible que no establezca

---

<sup>69</sup> CALVO GALLEGO, La jubilación flexible en VV.AA. (Coord. López Cumbre) *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, (2007) p. 1.139-1.140.

<sup>70</sup> CALVO GALLEGO, La jubilación flexible en VV.AA. (Coord. López Cumbre) *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, (2007) p. 1.142.

una edad rígida de jubilación sino que se adecue a las distintas situaciones, peculiaridades y circunstancias personales. Como advierte la OIT, «*la rigidez en la edad de retiro puede ser en sí misma una causa de aceleración del envejecimiento por la brutalidad de la transformación que supone en las condiciones de existencia*»<sup>71</sup>.

Un sistema de jubilación flexible es el que permite conjugar sistemas de anticipos de la edad de jubilación con sistemas de retraso de la edad de jubilación, pudiendo realizar una libre elección entre un sistema u otro, pero no podemos olvidar que como objetivo está incentivar las medidas de prolongación de la vida laboral. «*Junto con las reformas legales será necesario una modificación del comportamiento laboral de todos los agentes sociales que confluyen en este tipo de decisiones*»<sup>72</sup>, no se deberá de realizar un abuso de dichas medidas por parte del Estado como medida de fomento del empleo, las empresas no redimensionarán sus plantillas por esta vía, los sindicatos deberán observar que se hace un buen uso de las medidas y asesorarán a los trabajadores, los cuales no deberán de utilizar las jubilaciones anticipadas como una modalidad de retiro retribuido.

La Ley 35/2002, fue la ley que impulso la jubilación flexible pues la distinguió de la jubilación parcial, se trata de un sistema que facilita la compatibilidad pensión y trabajo, pero además permite la fijación de la edad de jubilación con total libertad por parte del trabajador, alejándose de una edad rígida e impuesta<sup>73</sup>.

Actualmente estamos en el tránsito de políticas de anticipación hacia políticas de retraso de la edad de jubilación. Lo deseable es la continuidad parcial de los trabajadores-jubilados, es la opción menos arriesgada políticamente y la más aconsejable económicamente.

En el caso de la jubilación flexible partimos de una situación de jubilación total, donde se ha producido un cese simultáneo de la actividad laboral con baja de todos los

---

<sup>71</sup> Recomendación núm. 162 sobre trabajadores de edad de 23 de junio de 1980.

<sup>72</sup> LÓPEZ CUMBRE, El marco comunitario y la legislación española sobre la jubilación flexible en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. 37 (2002) p. 21.

<sup>73</sup> LÓPEZ CUMBRE, La posibilidad de adelantar la Jubilación tras la Reforma de 2011 en *Temas Laborales* núm. 112 p. 217.



trabajos incluidos en el mismo régimen en que causa pensión y se realiza una nueva o nuevas altas, es decir el jubilado decide volver a la actividad laboral<sup>74</sup>.

#### 6.4.2.1. La jubilación flexible, otra modalidad de jubilación

La jubilación flexible es la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada fijados con carácter general en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, entre un setenta y cinco por cien y un veinticinco por cien<sup>75</sup>.

En consecuencia, se produce la minoración de la pensión, desde el día en que comience la realización parcial de la actividad, siempre en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo del pensionista con relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable. En caso de que no hubiese en la empresa ningún trabajador a tiempo completo comparable, se considera la jornada a tiempo completo la prevista en el convenio colectivo comparable o, la jornada máxima legal. Es una excepción a la incompatibilidad genérica establecida entre la pensión y cualquier actividad profesional, lucrativa o no, que genere la inclusión del jubilado en cualquier Régimen de Seguridad Social.

*«No se va a tratar de un supuesto más de jubilación parcial, pues la persona jubilada lo que decide es reanudar su actividad laboral»<sup>76</sup>*, el beneficiario no es un trabajador que continua en activo con jornada reducida, sino un beneficiario de una modalidad de pensión de jubilación completa que decide retornar a la vida activa.

*«El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legalmente o reglamentariamente se determinen. No obstante a lo anterior, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión*

---

<sup>74</sup> CALVO GALLEGO, La jubilación flexible en VV.AA. (Coord. López Cumbre) *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, (2007) p. 1.161.

<sup>75</sup> El artículo 5 del Real Decreto 1132/2002.

<sup>76</sup> BARCELÓN COBEDO, Jubilación flexible en *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación, coordinadora López Cumbre, Lourdes*, (2007) p. 538.

*con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan»<sup>77</sup>.*

La jubilación flexible es una excepción a las reglas de incompatibilidades, y por tanto se modificó el tradicional régimen *«para facilitar jurídicamente que el tiempo de vida activa pueda ampliarse de modo parcial, y poder compatibilizar trabajo con pensión de jubilación»<sup>78</sup>.*

No es lógico negar el derecho al trabajo por el hecho de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación e incluso de haber accedido a la pensión. Se elige por voluntad propia el derecho a retomar la actividad profesional una vez jubilado, pudiendo compatibilizar trabajo con pensión<sup>79</sup>.

La Sentencia número 374/2008 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sala de lo Social, desestimó el recurso de suplicación frente a Sentencia que rechazó la pretensión del derecho a ser beneficiario de una pensión de jubilación por el Régimen General, compatibilizando el percibo de dicha pensión con la actividad por cuenta propia del interesado. El Tribunal lo desestimó argumentando que las normas legales y reglamentarias a las que se acoge el recurrente, permiten que las personas accedan a la jubilación y a su vez podrán compatibilizar el percibo de la misma con un trabajo a tiempo parcial, sin embargo no contempla que se continúe desarrollando una actividad por cuenta propia tras el cese en la actividad por cuenta ajena. Es más, esto se encuentra expresamente vedado en artículo 5 del Real Decreto 1132/2002 según el cual *«Se considera como situación de jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial, dentro de los límites que se refiere el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, con la consecuyente minoración de aquélla en proporción inversa a la*

---

<sup>77</sup> El artículo 165.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>78</sup> GÁRATE CASTRO, La modificación del régimen de incompatibilidades entre el trabajo y la pensión de jubilación en VV.AA. (Coord. López Cumbre) *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, (2007) p. 1.247.

<sup>79</sup> LÓPEZ GANDÍA, Compatibilidades e incompatibilidades en la pensión de jubilación en el sistema de la seguridad Social en VV.AA. (Coord. López Cumbre) *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, (2007) p. 418.

*reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos señalados en el apartado 1 del artículo 12 del Estatuto de los trabajadores». Y fuera de estos supuestos la percepción de la pensión de jubilación será incompatible con la realización de actividades, lucrativas o no, que den lugar a la inclusión en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social. Aunque tampoco se entiende que se trate de un supuesto de jubilación flexible puesto que no hay un cese definitivo en todas las actividades que se realizan, característica propia de esta modalidad de jubilación como así queda definida en el artículo 5 del Real Decreto 1132/2002 «La jubilación flexible es la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial,...».*

Antes de iniciar la actividad profesional a tiempo parcial el jubilado ha de comunicar a la entidad gestora su intención de comenzar a trabajar. El incumplimiento de este deber tiene como consecuencia la percepción indebida de la prestación, en el importe correspondiente a la actividad a tiempo parcial, con la obligación de su reintegro, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

Respecto de la compatibilidad de la pensión de jubilación flexible con otras prestaciones de Seguridad Social:

- a) Compatible con las prestaciones de maternidad, paternidad o incapacidad temporal, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial durante la percepción de la pensión.
- b) Incompatible son las prestaciones de incapacidad permanente que puedan derivar de esa misma actividad a tiempo parcial, cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que se causen.

En caso de fallecimiento del jubilado flexible, a efectos de prestaciones de muerte y supervivencia, los beneficiarios pueden optar por su cálculo desde la situación de activo del causante, o desde la situación de pensionista; en este último supuesto se toma como base reguladora la que sirvió para la pensión de jubilación con las revalorizaciones habidas.

La Sentencia número 1669/2009, de veinte de mayo de dos mil nueve, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana Sala de lo Social, desestimó el recurso

de suplicación interpuesto por la parte actora, frente a la sentencia que desestimó demanda de jubilación flexible al cincuenta por cien. El recurrente sostenía que la jubilación flexible es aplicable a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y es motivado al amparo del artículo 14 de la Constitución Española, de la Ley General de la Seguridad Social, de la Ley 35/2002 en el punto 4 de su disposición final 1ª y, artículo 4 del Real Decreto 1132/2002. El Real Decreto 1132/2002 en su artículo 5, dice «*Concepto.1. Se considera como situación de jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada a que se refiere el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, con la consecuyente minoración de aquélla en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos señalados en el apartado del artículo 12 del Estatuto de los trabajadores antes mencionada*». Quedando probado que el actor solicitó pensión de jubilación estando de alta en el RETA, sin que consten cotizaciones a ningún otro régimen, el recurso se desestimó, pues aunque el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social es de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el RETA, no se ha reglamentado ni las condiciones ni los términos de aplicación y el interesado manifiesta que continuará realizando su actividad en el otro 50 por 100. El Real Decreto 1131/2002, regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, y no se extiende a los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Es a partir del diecisiete de marzo de dos mil trece, con el Real Decreto Ley 5/2013, el que va establecer un nuevo supuesto que permite la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta ajena (a tiempo completo o parcial) y cuenta propia. Sólo tienen acceso los jubilados a la nueva edad ordinaria de jubilación y con un porcentaje del cien por cien de la base reguladora (con largos períodos de cotización efectiva). La cuantía de la pensión es del cincuenta por cien del importe inicial y el cincuenta por cien de la pensión máxima fijada anualmente<sup>80</sup>; no habrá derecho a

---

<sup>80</sup> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ([www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)) para el año 2013, el importe es 17.836,84€.

complemento a mínimos durante el tiempo en el que se compatibilice la pensión con el trabajo.

*«El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social»<sup>81</sup>. Las actividades especificadas, por las que no se cotice, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.*

El jubilado sólo ha de cotizar por la incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora del régimen del sistema de la Seguridad Social correspondiente y además ha de realizar una cotización especial solidaria del ocho por cien, no computable para prestaciones, que en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuye entre un seis por cien para el empresario y un dos por cien para el trabajador<sup>82</sup>.

Incompatibilidad con pensiones de jubilación acogidas a bonificaciones o anticipaciones de edad que pudieran ser de aplicación al interesado.

El beneficiario tiene la consideración de pensionista a efectos de reconocimiento y percibo de los servicios sociales, sanitarios, médicos y farmacéuticos<sup>83</sup>.

Finalizada la actividad profesional (la relación por cuenta ajena o el cese en la actividad por cuenta propia), se restablece el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

Desde el diecisiete de marzo de dos mil trece, las empresas cuyos trabajadores compatibilicen la prestación de servicios con la percepción de la pensión de jubilación están obligadas a mantener el nivel de empleo existente, antes del inicio y durante la vigencia del contrato del pensionista. Además desde dicha fecha no pueden adoptar decisiones extintivas improcedentes si pretenden cubrir los puestos de trabajo del

---

<sup>81</sup> Artículo 165.4 de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>82</sup> Artículos 1, 2 y 3 del Real Decreto Ley 5/2013.

<sup>83</sup> Artículo 9 del Real Decreto 1132/2002.

mismo grupo profesional en el que se produjeron las extinciones<sup>84</sup>. Se cumplen las obligaciones de mantenimiento del empleo cuando:

- Los despidos objetivos y disciplinarios sean declarados o reconocidos como procedentes.
- Las extinciones se causen por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido de la obra o servicio objeto del contrato.

Las cotizaciones efectuadas en las actividades realizadas, durante la suspensión parcial del percibo de la pensión flexible, pueden repercutir favorablemente en la cuantía de la pensión definitiva:

1. Sirven para incrementar el porcentaje aplicable a la base reguladora. Pudiendo suponer la disminución e incluso la supresión del coeficiente reductor que se hubiera aplicado si la jubilación inicial hubiese sido anticipada.
2. Sirven para calcular de nuevo la base reguladora en ese momento. Si el resultado de la base reguladora es inferior a la anterior (suele ocurrir con frecuencia, dada la reducción de la jornada y retribución) se mantiene la fijada originariamente, pero aplicando a la pensión resultante las revalorizaciones producidas entre su primera determinación y el cese en el trabajo.

También han de considerarse las cotizaciones calculadas de forma ficticia, que debieron efectuarse durante el trabajo a tiempo parcial, en los supuestos de exoneraciones de cuotas o bonificaciones establecidas para los trabajadores que hubieran cumplido la edad ordinaria de jubilación o la hubieran superado.

#### **6.4.2.2. La prejubilación, la flexibilidad antes de la jubilación**

La prejubilación son *«todas las pretensiones en efectivo distintas de una prestación anticipada de vejez, servidas a partir de una edad determinada a un trabajador en paro completo, hasta la edad a la cual puede ser admitido a la pensión de jubilación*

---

<sup>84</sup> Disposición adicional 1ª, del Real Decreto Ley 5/2013.

*anticipada no reducida y cuyo beneficio no se supedita a la condición de estar a disposición de los servicios de empleo del Estado competente»<sup>85</sup>.*

Hay que ser consecuentes con la realidad. Existen trabajadores que por su *edad madura*<sup>86</sup> tienen dificultad para mantener su puesto de trabajo o bien debido a los continuos cambios tecnológicos que se dan en las empresas, o por bajo rendimiento, y una vez desempleados recolocarse no es fácil para este colectivo y más con la situación de crisis económica actual. Por lo tanto la flexibilidad en la jubilación debe ajustarse a las realidades sociales, y esta es una de ellas.

Como mecanismo flexible de jubilación, de la situación descrita anteriormente, surge la prejubilación que se trata de aquellas situaciones *«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 del sistema de Seguridad Social, ya sea anticipada u ordinaria. Una situación puente que une el cese definitivo en la actividad laboral de un trabajador con el acceso a la jubilación»<sup>87</sup>.*

La prestación de prejubilación debe ser aquella *«renta sustitutiva o compensatoria del salario destinada a todos los trabajadores que, próximos a la edad de jubilación, cesan voluntariamente y definitivamente en su actividad profesional, a la espera de liquidar su pensión de jubilación»<sup>88</sup>.*

La prejubilación no debe confundirse con la jubilación anticipada. Mientras que a la prejubilación el pensionista opta porque no tiene otra elección, puesto que se encuentra en una situación de inactividad laboral “voluntaria”, sin ingresos y sin derecho a la pensión de jubilación por no reunir los requisitos; en la jubilación

---

<sup>85</sup> Reglamento CEE 1408/71 Propuesta de modificación, 96/C, DOCE.C.62/14,1 mar.96

<sup>86</sup> La OIT califica en su Recomendación núm. 162 como “trabajadores de edad madura” a aquellos que tienen dificultades de empleo por razón de su edad avanzada y cuya tutela por parte de los Estados es aconsejable. En nuestro país, la “edad madura” queda fijada, en los cuarenta y cinco años.

<sup>87</sup> LÓPEZ CUMBRE, Jubilación flexible en la Unión Europea en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. Extra 1 (2002) p. 86.

<sup>88</sup> SÁNCHEZ-URAN AZAÑA, Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. 33 (2001) p.245.

anticipada se produce la elección del derecho, y se reúnen los requisitos para percibir la prestación.

Ahora bien, el inconveniente de este adelanto en el cobro de la prestación es que con la anticipación de la jubilación y con el aumento de la esperanza de vida, el prejubilado se enfrenta a muchos años de tiempo libre, y el sistema de la Seguridad Social se enfrenta a muchos años de pago de prestación.

En España no existe el concepto jurídico de prejubilación, porque no está prevista como causa independiente de la extinción del contrato de trabajo ni como contingencia específica del Sistema de Seguridad Social<sup>89</sup>. Debido al coste económico que tienen las prestaciones de prejubilación, para el sistema de pensiones, es difícil que nuestro ordenamiento jurídico arbitre un nuevo mecanismo protector, con la delicada situación financiera del sistema. La realidad está ahí, hay trabajadores de edad avanzada que se encuentran en una situación delicada y que será la prejubilación el mecanismo que utilizaran para no quedar desprotegidos.

En definitiva, se está gestionando de forma flexible el final de la vida laboral.

#### **6.4.2.3. Sistema flexible de jubilación**

Un sistema flexible de jubilación es aquel que establece un abanico de posibilidades a la hora de acceder a la misma, no se impondrá una edad máxima pero si una edad mínima. Podemos establecer que se trata de un sistema de “jubilación a la carta” pero limitada por la una edad mínima.

Podría considerarse una contradicción que en un mismo sistema de jubilación, se incentive la prejubilación o jubilación anticipada y, por otro lado, también se incentive la prolongación de la vida laboral. Ambos mecanismos son beneficiosos para el Sistema, la jubilación anticipada supone una menor cuantía de la pensión al aplicarse coeficientes reductores ,ahorro, y la prolongación de la vida laboral porque se retrasa el pago de la prestación y, si es el caso, se sigue cotizando, ahorro y más ingresos. Podemos decir que en conjunto “las cuentas salen”.

---

<sup>89</sup> SÁNCHEZ-URAN AZAÑA, Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 33, (2001) p.244.



Es la Administración la que ha de establecer las normas reguladoras que nos lleven a un sistema de jubilación flexible. Los empresarios no deberán de abusar del sistema anticipado de jubilación o prejubilaciones para redimensionar las plantillas de sus empresas y, si lo hacen, deberán de utilizar sistemas privados complementarios y que no sea sólo la Administración la que soporte esas prestaciones por jubilaciones anticipadas. Por otro lado los sindicatos deberán motivar a los trabajadores para que prolonguen su vida laboral, siempre y cuando, existan los incentivos adecuados para ello. Todos los agentes sociales deben de participar y tomar conciencia de lo positivo que es un sistema flexible de jubilación pero de lo negativo que puede resultar el abuso del mismo.

Hay que tener cuidado a la hora de establecer un sistema flexible de jubilación porque podría dar lugar a un “clasismo social”, jubilación de ricos y jubilación de pobres. La “jubilación de ricos”, la de aquellas empresas que pueden conjugar sistemas privados complementarios con el sistema público ofreciendo a sus trabajadores todo tipo de jubilaciones; los trabajadores con salarios altos que al jubilarse perderán poder adquisitivo por encontrarse con una prestación topada al máximo y que será inferior al salario que están percibiendo, rechazando la jubilación; y los que pueden dejar de trabajar a una edad temprana porque su empresa les puede garantizar el mismo poder adquisitivo. La “jubilación de pobres”, es aquella de quienes no cuentan con todas las facilidades anteriormente descritas; y que por no cumplir los requisitos para acceder a una prestación del sistema público, optan por permanecer en activo porque no les queda más remedio. Lo que puede ocurrir en la realidad es que los trabajadores ricos puedan acceder a cualquier modalidad de jubilación ya sea anticipada o postergada, mientras que los trabajadores pobres solo les quede la posibilidad de prolongar su vida laboral por necesidad. Realidad que se aleja de lo que pretende el legislador español con las reformas del sistema y muy distante de los objetivos marcados desde la Unión Europea<sup>90</sup>.

Son varios los estudios sociológicos que demuestran que los españoles, en general no están a favor de retrasar la edad de jubilación, por el contrario goza de aceptación la libre elección de cada uno a decidir compatibilizar el trabajo con la jubilación. El rechazo es que se obligue a trabajar más allá de la edad ordinaria, que aumente la edad

---

<sup>90</sup> LÓPEZ CUMBRE, El marco comunitario y la legislación española sobre la jubilación flexible en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. 37 (2002) p. 33-34.

ordinaria de acceso a la jubilación, pero si voluntariamente se opta por seguir trabajando, la medida es perfecta<sup>91</sup>. El problema surge en el momento que se establece una norma rígida; la solución está en la flexibilidad y la libre elección.

#### 6.4.2.4. La flexibilidad de la jubilación en Europa

A principios de los años ochenta la Unión Europea elabora un documento para adaptar decisiones comunitarias en materia de jubilación<sup>92</sup>. Y se describe la jubilación flexible en su doble vertiente: o como la posibilidad de elegir libremente la edad de jubilación a partir de un límite mínimo de edad o de cotización o como opción para anticipar o retrasar la edad de jubilación ordinaria. Se van a contemplar medidas de jubilación progresivas, reducir el tiempo de trabajo durante los años previos a la jubilación, y reglas específicas de compatibilidad de trabajo y pensión<sup>93</sup>.

Europa persigue obtener objetivos comunes en materia de jubilación. «*Los objetivos a conseguir: consecución de unas pensiones adecuadas, el mantenimiento de los sistemas públicos de pensiones y la modernización de dichas pensiones ante las transformaciones sociales*»<sup>94</sup>. Para ello las estrategias establecidas deberán ser trasladadas a los países miembros, se utilizara el “método abierto de coordinación”. La utilización de este método permitirá establecer indicadores comunes, cuantitativos y cualitativos; se podrán hacer comparaciones entre los países, evaluaciones de las medidas adoptadas y cuales dan mejor resultado. Las ventajas del método son: mayor transparencia de las políticas de jubilación, poder identificar las reformas que son necesarias, mayor consenso a nivel europeo en la materia y transmitir mayor confianza a los ciudadanos sobre la viabilidad del sistema de pensiones, los países compartirán experiencias siendo positivo puesto que se reforzarán las medidas que han dado un buen resultado y se modificarán o eliminarán las negativas para el sistema (aprendizaje

---

<sup>91</sup> SANCHEZ VERA, Empleo, flexibilidad de la jubilación e ideología. Breve cronología del debate en España, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. Extra 1 (2002), p. 222-223.

<sup>92</sup> Recomendación del Consejo relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación 82/857/CEE.

<sup>93</sup> LÓPEZ CUMBRE, Jubilación flexible en la Unión Europea en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. Extra 1 (2002) p. 77.

<sup>94</sup> LÓPEZ CUMBRE, Jubilación flexible en la Unión Europea en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. Extra 1 (2002) p. 80.

mutuo). En definitiva lo que se intenta con este método, es establecer indicadores semejantes para poder hacer comparaciones de lo mismo, de este modo se produce una coordinación y organización a nivel europeo en políticas sociales pudiendo revisar los acuerdos alcanzados, estableciendo que se ha realizado y que ha sido positivo, y a su vez establecer nuevos objetivos.

La Unión Europea no puede intervenir en materia de jubilación pues es competencia exclusiva de los países miembros pero las repercusiones que esta materia tiene a nivel económico y en el empleo, justifica la intervención. *«La necesidad de no incentivar el retiro anticipado, de no penalizar el mantenimiento en activo más allá de la edad ordinaria de jubilación e incluso fomentarla y la conveniencia de que los sistemas de pensiones garanticen una opción para lograr una jubilación gradual y flexible constituyen un objetivo prioritario de la Unión Europea»<sup>95</sup>.*

Finlandia fue relativamente pronto consciente que había que dar un cambio a las políticas de pensiones por el rápido envejecimiento de la población. En la década de los ochenta se introdujeron ventajas para favorecer la jubilación anticipada y es en la década de los noventa cuando desde la óptica de la severa recesión, el envejecimiento de la población y del descenso de la población activa se crea un consenso general acerca de la necesidad de realizar cambios en la política de pensiones. Finlandia cambia su política de favorecer la jubilación anticipada por medidas que incentivan la permanencia en el empleo. Las reformas de la década de los noventa van a restringir el acceso a la jubilación anticipada, desincentivar la indexación de las pensiones y retrasar la edad de jubilación; y la reforma del año dos mil cinco fomenta el retraso de la edad de jubilación en al menos dos o tres años, adaptar el sistema de pensiones a una sociedad cada vez con una mayor expectativa de vida y allanar el camino para la unificación y simplificación del sistema en el sector privado. Ambas reformas van a incrementar la tasa de empleo, reducir el desempleo y alargar la vida laboral retrasando la edad de jubilación. Cabe destacar que la tasa de crecimiento del empleo entre cincuenta y cinco y sesenta y cuatro años es de las más altas. Para alcanzar la meta de alargar la vida laboral y retrasar la edad efectiva de jubilación habrá que tener en cuenta las demandas de los trabajadores mayores, las actitudes de la comunidad laboral frente a la presencia

---

<sup>95</sup> LÓPEZ CUMBRE, Jubilación flexible en la Unión Europea en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. Extra 1 (2002) p. 112.

de estos trabajadores y la posibilidad de implementar planes específicos de trabajo para este colectivo. El trabajador mayor tendrá que buscar y encontrar nuevos estímulos en su trabajo para decidir continuar en el mismo<sup>96</sup>.

#### 6.4.2.5. Efectos de la jubilación gradual y flexible

Con un sistema gradual y flexible de la jubilación, se persigue incentivar a los trabajadores para prolongar su vida laboral. No podemos olvidar que es la población activa quién financia el sistema contributivo de pensiones. El actual sistema se encuentra en una situación delicada, debido al desequilibrio que existe, los índices de natalidad cada vez son más bajos y la esperanza de vida va en aumento.

El sistema gradual y flexible de la jubilación beneficia a todos, a la *empresa* porque hace disminuir sus costes puesto que un trabajador con la edad ordinaria de jubilación cumplida y con un período mínimo cotizado, la cotización por este trabajador es ínfima y sólo habría coste salarial. Aumento de la competitividad al disminuir los costes marginales, permitiendo aumentar su producción y sus beneficios; la *Seguridad Social*, puesto que no tiene que pagarle al trabajador su pensión; y el *trabajador* porque podrá elegir la posibilidad de jubilarse o no gradualmente, dependiendo de sus características y preferencias, le podrá generar indiferencia o satisfacción<sup>97</sup>.

Ampliando la perspectiva, un sistema flexible de jubilación, *«favorece a la empresa pues esta no pierde de forma inmediata toda la experiencia que las personas que se jubilan se llevan consigo y el tiempo, de compatibilidad de trabajo y jubilación, posibilita transmitir ese capital a nuevas generaciones. Para el trabajador, la desvinculación progresiva del mercado laboral se convierte en una forma positiva de catalizar los efectos negativos del componente emocional inherente al envejecimiento,*

---

<sup>96</sup> TUOMINEN, Prolongación de la vida activa y estrategias de protección social: La experiencia finlandesa en la elevación de la edad efectiva de acceso a la jubilación, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. 74 Extra (2008) p. 344-347.

<sup>97</sup> SÁNCHEZ ROMERO, Cuantificación de los efectos de la jubilación gradual y flexible, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. Extra1 (2002) p. 199-201.

*alargando la salud psíquica del individuo en la medida que éste continua «útil» para la sociedad»<sup>98</sup>.*

*«La jubilación significa el final del ejercicio de una vida profesional, pero no el final de la vida misma»<sup>99</sup>.* Cada vez es más frecuente que esta situación de cese de la vida profesional se haga de forma gradual y flexible, pudiendo compatibilizar el trabajo y la pensión. Esta flexibilidad permite al trabajador-jubilado adaptarse de forma gradual a una situación que para muchos no es satisfactoria. La falta de preparación ante esta nueva situación puede provocar al trabajador y futuro jubilado problemas, físicos y mentales, y a nivel de relaciones con sus familiares y amigos. Dar la posibilidad de elección al trabajador entre los mecanismos flexibles de jubilación, puede solucionar los problemas descritos anteriormente.

Hay otra cuestión por la que muchos trabajadores prefieren continuar activos y es que la cuantía de la prestación de jubilación a percibir es inferior a su salario (sucede cuando los salarios son altos). Se encuentran en perfectas condiciones físicas para continuar trabajando y dejar de hacerlo les puede suponer un gran agravio económico.

Un sistema de jubilación gradual y flexible tiene una alta valoración por parte de las empresas, pero la realidad muestra que la actividad laboral de los jubilados es reducida en nuestras empresas y limitado al ámbito de los trabajadores más cualificados<sup>100</sup>.

También hay que contemplar que con un sistema gradual y flexible de jubilación, a aquellos trabajadores que valoren su tiempo libre podrán disfrutar de esas horas libres pero a su vez también le es satisfactorio, continuar en activo, pudiendo compatibilizar trabajo con pensión. Ante esa situación de tiempo libre, el jubilado en general realizará actividades relacionadas con la edad, o que implican su realización sólo o con otras personas ancianas. Al jubilarse las personas continúan realizando buena parte de las

---

<sup>98</sup> TOBES PORTILLO, ANGOITIA GRIJALBA, MATEOS DE LA NAVA, SALAS SUÁREZ, PÉREZ ESPARRELLS, GARCÍA GÁMEZ, La prolongación de la actividad laboral: una cuestión ineludible para la economía española, en *XV Encuentro de Economía Pública: políticas públicas migración* (2008) p .8.

<sup>99</sup> HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Cese de la actividad profesional preparación para la jubilación en *Cuadernos de Relaciones Laborales* núm. 27 (2009) p .81.

<sup>100</sup> TOBES PORTILLO, ANGOITIA GRIJALBA, MATEOS DE LA NAVA, SALAS SUÁREZ, PÉREZ ESPARRELLS, GARCÍA GÁMEZ, La prolongación de la actividad laboral: una cuestión ineludible para la economía española, en *XV Encuentro de Economía Pública: políticas públicas migración* (2008) p. 20.

actividades que realizaban antes, excepto las laborales. Son propias las actividades de ocio, pues al disponer de más tiempo libre, se practicarán aquellas actividades que se venían ya realizando pero con otra perspectiva de disfrute al “poder hacerlo con más frecuencia y tranquilidad”. También hay gran número de jubilados que deciden realizar actividades altruistas, pues la idea de ser útiles y necesarios a los demás, va a contribuir a su bienestar<sup>101</sup>.

#### 6.4.2.6. Jubilación flexible y empleo

Existe una estrecha relación entre jubilación y mercado de trabajo. Pero la experiencia ha demostrado un falso binomio entre flexibilización de la edad de jubilación-reparto de empleo, ha pasado a ser un mecanismo de destrucción de empleo.

En los años cincuenta y sesenta en Europa como en EEUU, se incentivaba la recolocación, permanencia y formación de los trabajadores de mayor edad.

En España en la década de los años setenta y ochenta con la destrucción de puestos de trabajo, la jubilación fue un mecanismo muy utilizado con la complacencia de los agentes sociales permitiendo salir anticipadamente de la empresa a los trabajadores, para ello se utilizaron fórmulas como son la prejubilación, jubilaciones a edades anticipadas y creando prestaciones de desempleo de larga duración para este colectivo. En este contexto era difícil crear mecanismos efectivos que incentivarán la prolongación de la actividad laboral, puesto que la realidad era muy distinta. Es en la década de los años noventa cuando se produce en cambio en las políticas de empleo incentivando la prolongación de la actividad laboral de los trabajadores mayores y no, el cese masivo de la actividad. El resultado de estas políticas no fue el deseado, tuvieron poco éxito<sup>102</sup>.

La tendencia actual es la utilización de políticas que incentivan tanto la jubilación anticipada como la prolongación de la actividad laboral aunque parezca incongruente, las dos son positivas pues hacen posible la incorporación de nuevos trabajadores a las empresas y que con los trabajadores más experimentados compartan sus conocimientos.

---

<sup>101</sup> BAZO ROYO, La institución social de la jubilación y las personas jubiladas en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. Extra 1 (2002) p. 246-247.

<sup>102</sup> LÓPEZ CUMBRE, Jubilación flexible en la Unión Europea en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. Extra 1 (2002) p. 88.

Pueden darse dos situaciones, la primera es que los trabajadores decidan voluntariamente jubilarse y la segunda que la empresa en pro de su viabilidad recurra a las formulas de las prejubilaciones, jubilaciones anticipadas. Ambas son soportadas por el sistema público de pensiones, cuando la segunda ocurre la empresa debería colaborar con sistemas complementarios porque se está beneficiando al eliminar el coste del trabajador que se jubila y el sistema público se está haciendo cargo de ese trabajador ya jubilado. En otros países miembros las empresas colaboran. «*Los sistemas de jubilación anticipada se vuelven atractivos cuando no se dispone de alternativas de empleo*»<sup>103</sup>.

Las medidas a tomar son aquellas que vayan dirigidas a la formación para impedir que trabajadores con experiencia y cualificados, ante cambios tecnológicos de su puesto de trabajo, no sean capaces de adaptarse y lo que hacen es adelantar su jubilación con el consenso de la empresa, situación que puede incluso considerarse como discriminatoria por cuestión de edad. Las medidas de formación deberían de primar y no las medidas que requieren protección social. Incluso fomentar el autoempleo de aquellos trabajadores con edad madura, con disponibilidad para trabajar, que poseen experiencia y que seguirán contribuyendo con el sistema.

También sería necesaria la adopción de incentivos económicos para que el empresario mantenga al trabajador de edad avanzada en su puesto de trabajo. Con medidas más cercanas al «coste cero», es decir exoneración del pago de las cotizaciones sociales por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal puesto que esta contingencia es de especial incidencia en los trabajadores de edad avanzada<sup>104</sup>.

---

<sup>103</sup> LÓPEZ CUMBRE, Jubilación flexible en la Unión Europea en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. Extra 1 (2002) p. 112.

<sup>104</sup> SÁNCHEZ-URAN AZAÑA, Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 33, (2001) p.236.

## 7. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

### 7.1. Base reguladora

La base reguladora de la pensión de jubilación se calcula mediante una operación aritmética determinada en el artículo 162 de la Ley General de la Seguridad Social, se parte de la cotización efectuada por el interesado en el período previo al cese en el trabajo y se precisa en los supuestos de que existan lagunas de cotización, de que se hubieran producido incrementos salariales superiores a los habituales, para los supuestos de pluriempleo, y para determinados supuestos de ausencia de cotización por contingencias comunes.

La Ley 27/2011 ha modificado el artículo 162 de la Ley General de la Seguridad Social con efectos del uno de enero de dos mil trece, entonces:

- Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación vigente con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones a aquellas personas cuya relación laboral se hubiera extinguido antes de su publicación, y aquellas personas con la relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad a la fecha de publicación, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al uno de enero de dos mil trece<sup>105</sup>.

La base reguladora de la pensión, para estos colectivos, resulta de dividir por doscientos diez (período equivalente a doce meses por cada año de cotización, más dos pagas extraordinarias por cada uno de los quince años de referencia) las bases de cotización del trabajador de los ciento ochenta meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante.

A partir del uno de enero de dos mil trece, la operación aritmética de la que resulta la base reguladora de la pensión de jubilación implica dividir por doscientos veinticuatro

---

<sup>105</sup> Disposición final 12ª de la Ley 27/2011.



(período equivalente a doce meses por cada año de cotización, más dos pagas extraordinarias por cada uno de los dieciséis años de referencia) las bases de cotización del trabajador de los ciento noventa y dos meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante según el artículo 162 de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 4 del Real Decreto 1647/1997, de treinta y uno de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de quince de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social [BOE núm. 272, 13.11.1997 p. 33156-33160]<sup>106</sup>.

La Ley 27/2011, incrementa paulatinamente el período computable para el cálculo de la base reguladora de la prestación, su aplicación será paulatina:

- ✓ El lapso temporal de referencia para el cálculo de la base reguladora se eleva de quince a veinticinco años, ya no se tomarán en cuenta únicamente ciento ochenta meses sino trescientos, y el resultado no se dividirá por doscientos diez (número de pagas ordinarias y extraordinarias en quince años) sino por trescientos cincuenta (resultado de multiplicar catorce por veinticinco).

Fecha de aplicación	Años computables en el período de referencia	Número de meses computables/ divisor
A partir de 1-1-2013	16	192/224 dividir por 224 las bases de cotización durante los 192 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2014	17	204/238 dividir por 238 las bases de cotización durante los 204 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2015	18	216/252 dividir por 252 las bases de cotización durante los 216 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2016	19	228/266 dividir por 266 las bases de cotización durante los 228 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante
A partir de 1-1-2017	20	240/280 dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante

<sup>106</sup> Real Decreto 1647/1997, 31-10, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social [BOE núm. 272, 13.11.1997 p. 33156-33160]. En adelante, Real Decreto 1647/1997.

A partir de 1-1-2018	21	252/294dividir por 294 las bases de cotización durante los 252 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2019	22	264/308dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2020	23	276/322dividir por 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2021	24	288/336dividir por 336 las bases de cotización durante los 288 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2022	25	300/350dividir por 350 las bases de cotización durante los 300 meses (25 años) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de uno de enero de dos mil veintidós, la base reguladora de la pensión de jubilación se calculará aplicando lo establecido en el apartado 1 del artículo 162 de la Ley General de la Seguridad Social.

Reglas que se aplicarán para el cálculo de las bases:

1. Las bases de cotización que correspondan a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante se computan en su cuantía nominal, según aparecen en los correspondientes boletines de cotización liquidados.
2. Las restantes bases de cotización, hasta complementar los trece años anteriores a los veinticuatro meses señalados, se actualizarán según IPC.
3. En la base reguladora no se tendrán en cuenta aquellas cantidades que, aun habiendo sido ingresadas dentro del período computable, correspondan a meses distintos de los comprendidos en él.
4. A partir del uno de enero de dos mil diez, el último mes a tener en cuenta es el anterior al del hecho causante.
5. Han de contabilizarse las cotizaciones efectuadas por la Entidad Gestora por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio de desempleo para

mayores de cincuenta y dos años<sup>107</sup>, aun cuando no se hayan tenido en cuenta para acreditar el período mínimo de cotización exigido.

6. Las cotizaciones que efectúen los pensionistas de jubilación con posterioridad al devengo del derecho, y suspendido el percibo de la misma, no surtirán efecto alguno en materia de base reguladora, permaneciendo la misma que sirvió para determinar el importe inicial (excepto en los supuestos de jubilación parcial y flexible).

Podrá incidir en el porcentaje pero no en la base reguladora.

7. Las reducciones de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar se consideran cotizadas al cien por cien en los siguientes supuestos:
  - a. Guarda legal, durante los dos primeros años del período de reducción por cuidado de un menor de ocho años.
  - b. Cuidado de menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave, durante el tiempo que dure la reducción.
  - c. En los supuestos de cuidado de familiar o discapacitado, durante el primer año de reducción de jornada.
8. Los períodos de excedencia por conciliación de la vida laboral y familiar se consideran cotizadas al cien por cien en los siguientes supuestos:
  - a. Por guarda legal, durante los tres años de excedencia.
  - b. Cuidado de familiar dentro del segundo grado de afinidad o consanguinidad sólo para el primer año de excedencia.
9. La base de cotización del período computable como cotizado por beneficio por cuidado de hijos o menores acogidos como consecuencia de la interrupción de la base de cotización, se calcula por el promedio de las bases del beneficiario correspondiente a los seis meses cotizados inmediatamente anteriores al del inicio de la interrupción.

**La ampliación del período de cálculo a veinticinco años** tendrá distintos efectos; **Efecto neutro**, en aquellos trabajadores que cotizan siempre en bases mínimas o bases máximas, así como aquellos trabajadores cuyos salarios suelen revalorizarse de acuerdo a la evolución de la inflación (la pensión ni mejora ni empeora). **Impacto positivo** para aquellos trabajadores que han perdido el empleo en la última etapa de

---

<sup>107</sup> Disposición adicional 28ª de la Ley General de la Seguridad Social.

su vida laboral (crecerá hasta en un treinta y tres por cien). **Merma moderada** en los trabajadores cuyos salarios crecen en la medida del sistema (un + 0,8 por cien sobre la inflación), que pondrían experimentar una merma moderada de su expectativa de pensión (entre un -2 por cien y -4 por cien). **Mayor impacto** en los trabajadores cuyos salarios han crecido más por encima de la inflación en los últimos años (entre -4 por cien y un -9 por cien)<sup>108</sup>.

La ampliación del número de meses que se computan para determinar la base reguladora de la pensión va a suponer una disminución en la cuantía de la pensión, esto supondrá un ahorro en el gasto público objetivo principal de la reforma del sistema público de pensiones.

Si en el período que hay que tomar para el cálculo de la base reguladora hay meses en los que no hubiera existido obligación de cotizar, por no encontrarse el trabajador en alta o situación asimilada al alta o por tratarse de situaciones de alta o asimilada sin obligación de cotizar, las lagunas de cotización se integrarán a partir del uno de enero de 2013<sup>109</sup>:

- 1) Las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integran con la base mínima de todas las existentes en cada momento y el resto con el cincuenta por cien de esa mínima.
- 2) En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada anteriormente, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización relativa al primer período no alcance la cuantía de la base mínima señalada. En este supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía<sup>110</sup>.

Para la integración de lagunas no deben tenerse en cuenta los contratos precedentes (tanto si son jornada completa como a tiempo parcial) a los ciento ochenta meses

---

<sup>108</sup> Estudio realizado por CC.OO. “Reforma de las Pensiones” El nuevo modelo de jubilación flexible con edad variable, garantía del sistema público de pensiones, 2011.

<sup>109</sup> Artículo 3.1 de la Ley 27/2011, modificado por Ley 3/2012.

<sup>110</sup> Artículo 166.1.2 Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por Disposición Final 20ª.1 de la Ley 3/2012.

utilizados para calcular la base reguladora de la prestación, si la laguna se extiende hasta el final a este período, al no estar precedida de ninguna cotización, dicha integración se realizará tomando en consideración la base mínima de cotización de entre las aplicables.

En los casos de exoneración del pago de cuotas por trabajadores de carácter indefinido con sesenta y cinco años o más años<sup>111</sup>, las bases de cotización por esos períodos se calculan incrementando la base del año natural anterior en el porcentaje de variación media del IPC<sup>112</sup>.

Ahora bien, esta modificación va a repercutir negativamente en la base reguladora de la pensión, impactará directa y plenamente en el cálculo de la pensión de jubilación a partir del uno de enero de dos mil trece. Afectará especialmente a las personas con carreras profesionales irregulares, donde aparecerán períodos de cotización efectivos y completos con períodos de no cotización derivados de situaciones de desempleo no subsidiado. Los trabajadores con un período mínimo de quince años cotizados su base reguladora será reducida y su pensión de jubilación será muy baja<sup>113</sup>. Los trabajadores con largas carreras e ininterrumpidas, a jornada completa y salario alto no se verán afectados, con la actual situación de crisis será difícil conseguir este tipo de carreras profesionales a futuro, por lo que la tendencia será una disminución de la cuantía de la prestación, objetivo principal de las reformas del sistema de pensiones. El principio de contributividad vuelve implacable con los trabajadores menos favorecidos, creándose verdaderas diferencias entre los trabajadores que serán futuros pensionistas.

La doctrina del paréntesis, es la eliminación del período de referencia para el cálculo de la base reguladora de aquellos lapsos de tiempo en los que no existió obligación de cotizar, retrotrayendo dicho período al momento previo en que cesó dicha obligación, sin proceder, por tanto, a la integración de lagunas con las bases mínimas, sólo resulta aplicable al período, ya inexistente, de invalidez provisional y, en su caso, a las prórrogas de la incapacidad temporal del artículo 131 bis.2 de la Ley General de la Seguridad Social, sin que pueda extenderse a otros supuestos diferentes como los relacionados con la situación de desempleo de los beneficiarios. Tampoco para tomar

<sup>111</sup> Artículo 112 de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>112</sup> Artículo 162.6 de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>113</sup> GOZÁLEZ ORTEGA La Jubilación Ordinaria en *Temas Laborales* núm. 112 (2011) p. 148.

como período cotizado, a efectos del cálculo de la base reguladora, las cotizaciones simultáneas realizadas a la MUNPAL y al Régimen General, con el fin de sumar ambas cotizaciones como si se tratara de una situación de pluriempleo, de la que tuvo que cesar al ser declarado en excedencia por incompatibilidad en la Administración Local.

No se computarán incrementos de las bases de cotización en los dos últimos años que sean consecuencia de aumentos salariales superiores al incremento medio del convenio colectivo aplicable o, en su defecto, en el correspondiente sector<sup>114</sup>.

Sí se computarán los incrementos en la base de cotización consecuencia de los incrementos salariales, siempre y cuando no se produzcan por decisión unilateral de la empresa como consecuencia de sus facultades organizativas.

En el supuesto de pluriempleo, cuando el trabajador presta sus servicios profesionales para dos o más empresas distintas y en distintas actividades que den lugar a su alta en el mismo régimen de la Seguridad Social. En esta situación la base reguladora de las prestaciones será la suma de las bases de cotización por las que se haya cotizado en las diversas empresas, aplicándole a la base obtenida el tope máximo de cotización previsto<sup>115</sup>.

En los supuestos de pluriactividad, cuando el trabajador presta sus servicios profesionales en dos o más empresas o actividades cuyo encuadramiento en la Seguridad Social corresponde a diversos regímenes, la base de reguladora varía según acredite o no el derecho a la pensión de jubilación en todos y cada uno de los regímenes.

Sí acredita todos los requisitos para devengar pensión de jubilación en todos los regímenes, de forma independiente, la base reguladora se calculará, también de forma independiente en cada uno de ellos; y cuando las cotizaciones a distintos regímenes simultáneamente no cause pensión en cada uno de ellos, la base reguladora se calculará, sumando las cotizaciones en uno y otros regímenes, con el límite máximo de cotización vigente en cada momento<sup>116</sup>.

---

<sup>114</sup> Artículo 162.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>115</sup> Artículo 162.5 de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>116</sup> Disposición adicional 38ª de la Ley General de la Seguridad Social.

Para calcular la pensión se puede acceder al programa de auto cálculo de la pensión de jubilación facilitado por la seguridad social en su página web.

## 7.2. Base reguladora en supuestos de reducción de base de cotización

La Ley 27/2011 añade dos previsiones específicas para el cálculo de la base reguladora de los trabajadores que cesen en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 208.1.1 de la Ley General de la Seguridad Social y que, a partir del cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad y al menos durante veinticuatro meses, experimenten una reducción de las bases de cotización respecto de las acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral.

- Desde el uno de enero de dos mil trece hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis, la base reguladora será el resultado de dividir por doscientos ochenta las bases de cotización durante los doscientos cuarenta meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, siempre que resulte más favorable<sup>117</sup>.
- Desde el uno de enero de dos mil diecisiete hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veintiuno, la base será la establecida en artículo 162.1 de la Ley General de la Seguridad Social, siempre que resulte más favorable.

Para la aplicación de estas previsiones se tendrán en cuenta las siguientes reglas<sup>118</sup>:

1. El cese en el trabajo puede producirse antes o después del cumplimiento de los cincuenta y cinco años, y será la relación laboral más extensa de su carrera de cotización extinguida después de cumplir los cincuenta años.
2. Los veinticuatro meses de reducción de las bases de cotización no deben de ser necesariamente consecutivos y han de ser anteriores a la extinción de la relación laboral. Además deben de estar comprendidos entre el cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad o de la extinción de la relación laboral por causa no imputable a la voluntad del trabajador, si ésta es anterior al

<sup>117</sup> Artículo 162.2 y 3 de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>118</sup> Artículo 2 del Real Decreto 1716/2012.

cumplimiento de la edad, y en el mes anterior al mes previo del hecho causante.

Estas previsiones también son aplicables a los trabajadores por cuenta propia o autónomos si ha transcurrido un año desde la fecha que hayan agotado la prestación por cese de actividad, siempre que el cese en la actividad, producido a partir del cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad, lo haya sido respecto de la última actividad realizada previa al hecho causante de la pensión de jubilación<sup>119</sup>.

### **7.3. Porcentaje aplicable a la base reguladora**

La Ley 27/2011 modifica el artículo 163 de la Ley General de la Seguridad Social, referido a la cuantía de la pensión, estableciendo nuevos porcentajes más exigentes para alcanzar una determinada cuantía de la pensión de jubilación; o dicho de otra forma, exigiendo más años de cotización.

#### **7.3.1. Determinación del porcentaje aplicables**

Hallada la base reguladora, para calcular el importe de la pensión de jubilación es preciso aplicar sobre la misma un porcentaje, que viene condicionado por el número de años cotizados por el trabajador<sup>120</sup>.

Con efectos del uno de enero de dos mil trece y con la precisión de que se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación vigente con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, a aquellas personas cuya relación laboral se hubiera extinguido antes de su publicación, y a las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad a la fecha de su

---

<sup>119</sup> Artículo 162.4 de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>120</sup> Artículo 163 de la Ley General de la Seguridad Social.



publicación, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al uno de enero de dos mil trece<sup>121</sup>.

Para la determinación de los años de cotización, a efectos de porcentaje, se suman:

- a) Los días efectivamente cotizados durante el período comprendido entre el uno de enero de mil novecientos sesenta, y el treinta y uno de diciembre de novecientos sesenta y seis al Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) o al extinguido Mutualismo Laboral, o a ambos si no se superponen. Si se superponen sólo cuenta una vez.
- b) Los días efectivamente cotizados al Régimen General desde el uno de enero de mil novecientos sesenta y siete hasta la fecha del hecho causante de la jubilación.
- c) Los años y días que se bonifican al trabajador, según la edad que tuviera el uno de enero de novecientos sesenta y siete, siempre que en esa fecha o con anterioridad hubiera estado afiliado al SOVI o al Mutualismo Laboral, con arreglo a lo estipulado en la Orden de 18 de enero de 1967 disposición transitoria 2ª.

Acumulados esos tres sumandos posibles, se obtienen los días cotizados que resultan computables y se dividen por trescientos sesenta y cinco, para así determinar el número de años cotizados, a efectos del porcentaje de la pensión. La fracción de año que pueda resultar de tal cociente se considerará como año completo.

Así obtendremos el número de años cotizados para aplicar sobre la base reguladora una escala de porcentajes en la que se refleja, según Ley, un valor diferenciado para cada tramo de años cotizados.

---

<sup>121</sup> Disposición final 12ª de la Ley 27/2011.

### 7.3.2. Aplicación de la escala de porcentajes

Conviene distinguir dos grandes supuestos por razones temporales.

#### A. Hasta el uno de enero de dos mil trece:

- Por los primeros años cotizados: el cincuenta por cien de la base reguladora.
- Por cada año adicional de cotización comprendido entre el decimosexto y el vigesimoquinto ambos inclusive se le sumara un tres por cien.
- Por cada año adicional de cotización a partir del vigesimosexto se le sumará un dos por cien, sin que el porcentaje total aplicable a la base reguladora pueda superar el cien por cien de la misma, que se obtiene a los treinta y cinco años cotizados.
- Por cada año adicional completo que se retrase la edad de jubilación desde el cumplimiento de los sesenta y cinco años, siempre que se acrediten quince años de cotización, debe de adicionarse un dos por cien, porcentaje que se eleva al tres por cien cuando el interesado contaba con cuarenta años o más de cotización. No se aplica este beneficio durante la situación de jubilación parcial o flexible.

La aplicación de estos porcentajes no pueden dar lugar a pensiones de cuantía superior a la máxima establecida para cada ejercicio anual, pero si al aplicar estas mejoras hubiera exceso de esa cuantía, el beneficiario tiene derecho a percibir anualmente una cantidad que se calcula aplicando sobre la pensión máxima el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeando a la unidad más próxima por exceso. La cantidad resultante se abona en catorce pagas y se devenga por meses vencidos. Como límite absoluto, la suma de la pensión de jubilación y este complemento no puede exceder del tope máximo de la base de cotización anual vigente en cada momento.

Para hallar el porcentaje no procede considerar los denominados “días cuota” derivados de la cotización por las dos pagas extraordinarias.

Sí cuenta a efectos de porcentaje, el tiempo de contratación en prácticas o formación laboral transcurrido bajo el régimen jurídico ya derogado, sólo se excluyo a efectos de carencia. También se tendrá en cuenta las cotizaciones

satisfechas por la Entidad Gestora por la contingencia de la jubilación mientras se percibe el subsidio de desempleo para mayores de cincuenta y dos años. También el tiempo que media entre la jubilación parcial y la ordinaria o anticipada, cuando se convierte en completa.

#### **B. Desde uno de enero de dos mil trece:**

Con la entrada en vigor de la Ley 27/2011 a partir del decimosexto año cotizado, se recurre al módulo del “mes” en lugar del “año” para realizar el correspondiente cómputo, y la adecuación del porcentaje aplicable a cada tramo de cotización mensual adicional.

Para las pensiones causadas en el año dos mil trece, los porcentajes aplicables son:

- Por los primeros quince años cotizados sigue siendo cincuenta por cien de la base reguladora.
- A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización comprendidos entre los meses uno y ciento sesenta y tres se añadirá el 0,21 por cien, y por los ochenta y tres meses siguientes se añadirá el 0,19 por cien, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el cien por cien, salvo prestación de servicios más allá de la edad ordinaria de jubilación.

La Ley 27/2011 modifica los porcentajes aplicables y como regla general:

- Por los primeros quince años cotizados sigue siendo cincuenta por cien de la base reguladora.
- A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses uno y doscientos cuarenta y ocho se añade el 0,19 por cien, y por los que rebasen el mes doscientos cuarenta y ocho se añade el 0,19 por cien, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el cien por cien, salvo prestación de servicios más allá de la edad ordinaria de jubilación.

Estas reglas con de aplicación gradual del nuevo sistema hasta el año dos mil veintisiete conforme a la siguiente tabla de la disposición transitoria 21<sup>a</sup> de la

Ley General de la Seguridad Social, añadida por el artículo 4.6 de la Ley 27/2011.

Durante los años 2013 a 2019.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2020 a 2022.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2023 a 2026.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100.
A partir del año 2027.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y por los 16 meses siguientes, el 0,18 por 100.

Sigue existiendo la posibilidad de acceso a la pensión de jubilación a una edad superior a la ordinaria, se exige que cumplida la edad de jubilación se tenga reunido el período mínimo de cotización, se aplicará la siguiente escala:

- Hasta veinticinco años cotizados, el dos por cien.
- Entre veinticinco y treinta y siete años cotizados, el 2,75 por cien.
- Y a partir de treinta y siete años cotizados, el cuatro por cien.

El porcentaje adicional obtenido se sumará al que con carácter general corresponda al interesado, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite establecido en el artículo 47 de la Ley General de la Seguridad Social.

Los porcentajes adicionales son aplicables a los trabajadores que teniendo la condición de mutualistas accedan a la jubilación con una edad superior a los sesenta y cinco años.

También se contempla el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance el indicado límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente en cuyo caso el pensionista sigue teniendo derecho además, a percibir anualmente una cantidad que se calcula aplicando sobre la pensión máxima el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeando a la unidad más próxima por exceso. La cantidad resultante se abona en catorce pagas y se devenga por meses vencidos. Como límite absoluto, la suma de la pensión de jubilación en cómputo anual y este complemento no puede exceder del tope máximo de la base de cotización anual vigente en cada momento.

Tal beneficio no se aplicará en los supuestos de jubilación parcial, ni de la jubilación flexible a que se refiere el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 165.

Regla específica para el supuesto de que hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, tales coeficientes *«se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que le corresponda por meses de cotización»*, de modo que una vez aplicados *«el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por cien por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación»*. Así se evita que en caso de jubilación anticipada la penalización por el adelanto no tenga ningún efecto al quedar subsumida en la minoración del importe exigida para ajustarse a la pensión máxima.

Para aplicar los porcentajes anteriores, los períodos de cotización acreditados por los solicitantes vendrán reflejados en días y una vez acumulados se transformarán en años y meses con las siguientes reglas de equivalencia:

- El año tendrá el valor fijo de trescientos sesenta y cinco días.
- El mes tendrá el valor fijo de 30,41666.

#### 7.4. Cuantías mínimas y tope máximo de la prestación de jubilación

Se garantizará las siguientes cuantías mínimas mensuales para el año dos mil trece, que variarán en función de que el pensionista haya cumplido determinada edad y de que tenga o no familiares a su cargo, siempre que no supere el límite de ingresos (sin incluir la pensión), sin cónyuge a cargo es de 7.063,07 € y con cónyuge a cargo 8.239,15 €<sup>122</sup>.

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	778,90	10.904,60
Sin cónyuge (unidad familiar unipersonal)	631,30	8.838,20
Con cónyuge NO a cargo	598,80	8.383,20

JUBILACIÓN MENOR DE 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	730,00	10.220,00
Sin cónyuge (unidad familiar unipersonal)	590,50	8.267,00
Con cónyuge NO a cargo	558,00	7.812,00

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS PROCEDENTE DE GRAN INVALIDEZ	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	1.168,40	16.357,60
Sin cónyuge (unidad familiar unipersonal)	947,00	13.258,00
Con cónyuge NO a cargo	898,20	12.574,80

TOPE MÁXIMO DE LAS PENSIONES	CUANTÍA MENSUAL	CUANTÍA ANUAL
Todas las pensiones	2.548,12	35.673,68

<sup>122</sup> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ([www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)).

## 7.5. Dinámica de la pensión

### 7.5.1. Solicitud y fecha de efectos

Cumplidos los requisitos es necesario que la pensión de jubilación se solicite, pues no actúa de oficio la Entidad Gestora. Es el ejercicio de un derecho del trabajador, libre y voluntario. Debe ser solicitado por escrito y en modelo oficial. Puede solicitarse con tres meses de antelación a la fecha del hecho causante, si se está en activo.

Una vez reconocida, la pensión de jubilación surte efectos económicos según cuál sea la situación de procedencia del pensionista:

1. Procediendo de una situación de alta, si la solicitud se ha presentado dentro de los tres meses anteriores al hecho causante o dentro de los tres meses siguientes al mismo los efectos económicos se producen a partir del día siguiente a la fecha en que se produzca el cese en el trabajo. Si la solicitud se presenta una vez transcurridos más de tres meses desde la fecha del hecho causante, los efectos económicos se producen con una retroactividad máxima de tres meses a contar desde la fecha de la solicitud.
2. Supuesto de proceder de una situación de asimilada al alta, los efectos económicos surten a partir del día siguiente al del hecho causante, es decir, a partir del día siguiente al de la presentación de la solicitud. Salvo en el caso de excedencia forzosa o traslado fuera del territorio nacional, en estos casos sucede lo mismo que si se procediese de la situación de alta.
3. Cuando el beneficiario procede de una situación de no alta o asimilada, los efectos económicos de la pensión se producen siempre a partir del día siguiente a la presentación de la solicitud.

### 7.5.2. Duración, vicisitudes y extinción

La pensión de jubilación es vitalicia. Puede ser suspendida en el caso de realización, por parte del pensionista, de trabajos por cuenta ajena o propia que den lugar a la inclusión en algunos de los regímenes del sistema. No se extingue el derecho, pero sí se suspende la percepción durante el tiempo que dure la realización de tales actividades, previa comunicación al Instituto Nacional de la Seguridad Social, deberá estar dado de alta el trabajador y cotizar la empresa en condiciones normales. La suspensión también

puede ser por sanción, si no se comunicó el desempeño de actividad, puede ser por tres meses hasta seis meses si se califica como falta muy grave.

La única causa de extinción del derecho a la pensión de jubilación es el fallecimiento del pensionista.

## 7.6. Régimen de compatibilidades

### 7.6.1. Pensión y trabajo

Como regla general, la pensión es incompatible “con el trabajo del pensionista” tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.

Cabe la posibilidad de que legal o reglamentariamente se admitan supuestos de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo, dos supuestos:

1. Por su propia naturaleza, la pensión de jubilación parcial y de jubilación flexible, son compatibles con el trabajo a tiempo parcial, por lo tanto la pensión se minorará proporcionalmente al tiempo de trabajo<sup>123</sup>.
2. Con carácter más general, se admite la compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo cuenta propia que no genere ingresos anuales superiores al Salario Mínimo Interprofesional, no hay obligación de cotizar ni genera nuevos derechos a prestaciones de seguridad social<sup>124</sup>.

El Real Decreto Ley 5/2013 amplía las posibilidades de compatibilidad entre la pensión de jubilación y trabajo. El trabajo compatible con la pensión puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial, por cuenta ajena o por cuenta propia. El beneficiario que compatibilice pensión y trabajo seguirá teniendo la consideración de pensionista a todos los efectos<sup>125</sup>.

---

<sup>123</sup> Artículo 165.1 y artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>124</sup> Artículo 165.4 de la Ley General de la Seguridad Social, añadido por disposición adicional 31ª de la Ley 27/2011.

<sup>125</sup> Artículo 3.3 del Real Decreto Ley 5/2013.



Para la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 5/2013 se requieren dos condiciones:

1. Que el acceso a la pensión de haya sido una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación que resulte de aplicación, no siendo admitidas las jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación.
2. Que el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión alcance el cien por cien.

La pensión de jubilación compatible con el trabajo se sujeta a reglas especiales<sup>126</sup>:

- a) La cuantía será equivalente al cincuenta por cien del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.
- b) La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social, aunque en tanto se mantenga el trabajo compatible el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un cincuenta por cien.
- c) El pensionista no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo.
- d) Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese en la actividad por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

Las empresas en las que se compatibilice la prestación de servicios con el cobro de pensión de jubilación deben de cumplir dos requisitos:

1. No haber realizado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad, en relación con puestos de trabajo del mismo grupo profesional.

---

<sup>126</sup> Artículo 3 del Real Decreto Ley 5/2013.

2. Mantener el nivel de empleo existente antes de la compatibilidad, ello no impide realizara extinciones objetivas procedentes, despidos disciplinarios procedentes, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente del trabajador, extinción del tiempo convenido o realización de la obra o servicio contratados<sup>127</sup>.

Durante la realización de trabajo compatible con la pensión de jubilación se aplican reglas especiales de cotización<sup>128</sup>:

- a) Los empresarios y los trabajadores cotizan a la Seguridad Social únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales.
- b) Se aplica una cotización especial de solidaridad del ocho por cien, no computable para las prestaciones, que en el régimen general se distribuye entre empresario y trabajador (seis por cien para empresario y dos por cien para el trabajador).

#### **7.6.2. Pensión de jubilación y otras prestaciones de seguridad social**

Las pensiones del Régimen General serán incompatibles entre sí cuando coincidan en un mismo beneficiario, a no ser que se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente. Quien pudiera tener derecho a dos o más pensiones optará por una de ellas<sup>129</sup>. Lo que queda claro es que lo incompatibles es la percepción simultánea de dos más pensiones, no el reconocimiento del derecho.

Excepciones a esta regla:

- ✓ Compatible la jubilación con la pensión de viudedad por disposición reglamentaria.
- ✓ Compatible la pensión de orfandad por razón de incapacidad que le hubiera sido reconocida la huérfano antes del cumplimiento de los dieciocho años de edad.
- ✓ Compatible con la prestaciones contributivas por hijo a cargo, bien en función de los ingresos del pensionista y del estado del protegido

---

<sup>127</sup> Disposición adicional 1ª del Real Decreto Ley 5/2013.

<sup>128</sup> Artículo 4 del Real Decreto Ley 5/2013.

<sup>129</sup> Artículo 122.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

- ✓ Compatible con las pensiones de jubilación causadas por el propio pensionista en otros regímenes de la Seguridad Social, siempre que no se hayan intercomunicado las cotizaciones para obtener las distintas pensiones.
- ✓ Compatible con la indemnización a tanto alzado por incapacidad permanente parcial y con la incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo y reconocida antes de mil novecientos sesenta y siete.
- ✓ Respecto de la jubilación parcial, la compatibilidad con las pensiones y subsidios que sustituyan las retribuciones obtenidas por los trabajos compatibles con el disfrute de la jubilación, como son el subsidio por incapacidad temporal o las prestaciones de desempleo.

## 8. CONCLUSIONES

Partimos de una situación de cambios sociales y económicos. Desde el punto de vista demográfico, se está produciendo un fenómeno muy común de las sociedades avanzadas, como es la baja tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida; y desde el punto de vista económico, a través de una situación de crisis con altas tasas de desempleo. El sistema de protección social se resiente, cada vez hay menos afiliados a la Seguridad Social (contribuyendo) y cada vez hay más beneficiarios de prestaciones de jubilación (por el aumento de la esperanza de vida). Por todo ello el sistema de pensiones se encuentra en una difícil situación financiera y ante esta situación es más que necesario, realizar reformas de gran calado cuyo objetivo sea conseguir la viabilidad del propio Sistema.

Es la Ley 27/2011 quien inicia esas importantes reformas, establece el aumento progresivo de la edad ordinaria de jubilación de los sesenta y cinco años a los sesenta y siete años, se amplían los años de cotización previa que se toman para el cálculo de la base reguladora, los porcentajes aplicables a la base reguladora para determinar la cuantía se reducen y la regulación de los complementos a mínimos es más restrictiva. Todas estas medidas se toman en pro de la viabilidad y sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. Son los ciudadanos críticos con las mismas, que evidentemente supondrán una merma económica de la que será su pensión y si además añadimos la incertidumbre sobre la supervivencia del sistema de pensiones, nos hacen crear la opinión “inducida” de que los sistemas complementarios privados de pensiones serán más fiables. Opinión equivocada, pues el Estado es el que ofrece garantías y no estas entidades de seguro privado, que como ha quedado demostrado, hoy están presentes en el mercado y mañana pueden desaparecer sin más.

Por otro lado el Estado debe de esforzarse por dar una coherente confianza sobre la viabilidad financiera y el mantenimiento del sistema público de pensiones. No ayuda que sea el propio Estado quien desde el planteamiento de las reformas del Sistema, proponga instaurar contratos de seguros donde se realizará una capitalización individual de cotizaciones. Crear este tipo de contratos de seguros va en contra del propio sistema de protección social, de su función de redistribución basada en el Principio de Solidaridad. Es necesario una mayor contribución pero al sistema público con respeto al Principio de Solidaridad.

Otra cuestión importante es controlar el fraude al sistema de la Seguridad Social, concienciarnos de que todos somos beneficiarios y que el fraude va a ir en contra de nuestros propios intereses. Es muy preocupante que se estén creando empresas “ficticias” que realizan altas de trabajadores “ficticios” para que estos puedan generar derechos y ser beneficiarios de prestaciones a cargo del sistema público. Desde la Administración se está luchando por erradicar este tipo de fraude pero también desde la perspectiva del ciudadano, desde la óptica cívica, posiblemente no fuera ociosa una reflexión al respecto.

Llegado el momento del retiro profesional, nos vamos a encontrar con una gran diversidad de mecanismos de jubilación como son la prejubilación, anticipación de la jubilación, prolongación de la actividad profesional, jubilación parcial, una vez jubilados podremos volver a la vida profesional y compatibilizar trabajo con el percibo de la pensión. Nuestro sistema de jubilación tiene que ser flexible, contemplando todas las opciones de esta sociedad tan diversa y ajustándose a las necesidades de cada individuo.

En un sistema flexible de jubilación se conjugan perfectamente sistemas de anticipo de la edad de jubilación con sistemas de retraso de la edad de jubilación. Los sistemas de anticipo de la edad de jubilación supondrán un ahorro, pues la cuantía de la pensión será menor al aplicarse coeficientes reductores; con los sistemas de retraso de edad de jubilación se retrasará el devengo de la prestación, y si procede, se continuará cotizando. Es la Administración quien deberá de establecer las normas reguladoras que nos lleven a un sistema de jubilación gradual y flexible; los empresarios deberán de racionalizar el uso los mecanismos de anticipo de jubilación, no utilizándolos para redimensionar sus plantillas y, si lo hacen, deberán contribuir con sistemas privados complementarios; y los sindicatos promocionar la prolongación de la vida laboral, siempre y cuanto, existan incentivos para ello. Los agentes sociales deben de tomar conciencia que un sistema de jubilación flexible dirigido hacia la prolongación de la vida laboral y la posibilidad de compatibilizar trabajo con pensión, es beneficioso.

Un sistema gradual y flexible de jubilación permite al trabajador realizar un tránsito no traumático de la actividad laboral al retiro definitivo. Aunque esté muy bien valorado, la realidad es que en las empresas la actividad laboral de trabajadores de edad avanzada es mínima, por ello se tendrá que incentivar al trabajador para que sea



atractiva la idea de prolongar su vida laboral y por otro lado incentivar a las empresas para que mantenga al trabajador de edad avanzada en su puesto de trabajo; como por ejemplo, la exoneración en el pago de las cotizaciones sociales y mejora de las prestaciones sociales cuando el trabajador opte por la jubilación completa.

La flexibilidad debe ser siempre entendida como una libre elección y en el momento que se imponga, perderá todo su atractivo.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

BARCELÓN COBEDO, Jubilación flexible en VV.AA. (Coord. López Cumbre) *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, (2007) p. 538-539.

BAZO ROYO, La institución social de la jubilación y las personas jubiladas en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. Extra 1 (2002) p. 241-255.

BOLETÍN SOCIAL QUANTOR, Importantes modificaciones en materia social (Real Decreto Ley 11/2013) en *Avance de información social* núm. 149 (2013) p. 1-2.

CALVO GALLEGO, La jubilación flexible en VV.AA. (Coord. López Cumbre) *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, (2007) p. 211-219.

CALVO GALLEGO, La jubilación flexible en VV.AA. (Coord. López Cumbre) *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, (2007) p. 1.137-1.165.

CALVO GALLEGO, La jubilación parcial o flexible en VV.AA. (Coord. López Cumbre) *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, (2007) p. 1.158-1.163.

CC.OO., “Reforma de las Pensiones” El nuevo modelo de jubilación flexible con edad variable, garantía del sistema público de pensiones (2011).

GÁRATE CASTRO, La modificación del régimen de incompatibilidades entre el trabajo y la pensión de jubilación en VV.AA. (Coord. López Cumbre) *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, (2007) p. 1.247-1.251.

GOZÁLEZ ORTEGA, La Jubilación Ordinaria en *Temas Laborales* núm. 112 (2011), p. 133-163.

HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Cese de la actividad profesional preparación para la jubilación en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 27 (2009), p. 63-81.

LÓPEZ CUMBRE, La posibilidad de adelantar la Jubilación tras la Reforma de 2011 en *Temas Laborales* núm. 112 p. 165-219.

LÓPEZ CUMBRE, LOURDES, El marco comunitario y la legislación española sobre la jubilación flexible en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 37 (2002) p. 15-36.

LÓPEZ CUMBRE, LOURDES, Jubilación flexible en la Unión Europea en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. Extra 1 (2002) p. 77-114.

LÓPEZ GANDÍA, Compatibilidades e incompatibilidades en la pensión de jubilación en el sistema de la seguridad Social en VV.AA. (Coord. López Cumbre) *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, (2007) p. 408-429.

MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE, QUESADA SEGURA, El cese en el trabajo: el marco normativo para las formas de jubilación gradual y flexible, en *Manual de la Seguridad Social Tecnos*, novena edición (2013) p. 361-370.

MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE, QUESADA SEGURA, Introducción, planteamientos generales, en *Manual de la Seguridad Social Tecnos*, novena edición (2013) p. 347-348.

PALOMEQUE LÓPEZ, Los supuestos especiales de edad mínima de jubilación y cese de actividad: jubilaciones rebajadas, anticipadas, flexibles y parciales en VV.AA. (Coord. López Cumbre) *Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, (2007) p. 358-365.

SÁNCHEZ-URAN AZAÑA, Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 33 (2001) p. 215-250.

SALA FRANCO, La reforma del despido y de la jubilación flexible en *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 10-11 (2003) p. 307-316.

SÁNCHEZ ROMERO, Cuantificación de los efectos de la jubilación gradual y flexible, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. Extra1 (2002) p. 191-220.

SÁNCHEZ VERA, PEDRO, Empleo, flexibilidad de la jubilación e ideología. Breve cronología del debate en España, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. Extra 1 (2002), p. 221-240.

TOBES PORTILLO, ANGOITIA GRIJALBA, MATEOS DE LA NAVA, SALAS SUÁREZ, PÉREZ ESPARRELLS, GARCÍA GÁMEZ, La prolongación de la actividad laboral: una cuestión ineludible para la economía española, en *XV Encuentro de Economía Pública: políticas públicas migración* (2008), p. 1-27.

TUOMINEN, Prolongación de la vida activa y estrategias de protección social: La experiencia finlandesa en la elevación de la edad efectiva de acceso a la jubilación, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* núm. 74 Extra (2008), p. 343-358.

<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/BEL/PRD/indice.htm>

[http://www.seg\\_social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Pensiones\\_y\\_pensionistas/Pensiones\\_contributivas\\_en\\_vigor/Por\\_reg\\_menes/index.htm](http://www.seg_social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_reg_menes/index.htm)





[http://www.seg\\_social.es/Internet\\_1/Pensionistas/Revalorizacion/Cuantiasminimas2007/index.htm](http://www.seg_social.es/Internet_1/Pensionistas/Revalorizacion/Cuantiasminimas2007/index.htm)

[https://sede.seg-social.gob.es/Sede\\_1/Lanzadera/index.htm?URL=96](https://sede.seg-social.gob.es/Sede_1/Lanzadera/index.htm?URL=96)

## 10. LEGISLACIÓN

Orden Ministerial de 18 de enero de 1967, 18-01, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la protección de Vejez en el Régimen General de la Seguridad Social [BOE núm. 22, 26.01.1967].

Real Decreto Ley 17/1977, 4-3, sobre relaciones de trabajo [BOE núm. 58, 09.03.1977 p. 5464-5470].

Ley 46/1977, 15-10, de Amnistía [BOE núm. 248, 17.10.1977 p. 22765-22766].

Constitución Española, 27-12, [BOE núm. 311.1, 29.12.1978 p. 29313-29424].

Ley 26/1985, 31-07, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la seguridad social [BOE núm.183, 01.08.1985 p. 24452-24454].

Real Decreto Legislativo 1/1994, 20-6, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social [BOE núm. 154, 29.06.1994 p. 20658-20708].

Real Decreto 84/1996, 26-01, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social [BOE núm. 50, 27.02.1996 p. 7349-7374].

Ley 24/1997, 15-7, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social [BOE núm. 169, 16.07.1997 p. 21781-21787].

Real Decreto 1647/1997, 31-10, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de quince de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social [BOE núm. 272, 13.11.1997 p. 33156-33160].

Real Decreto Ley 15/1998, 27-11, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fenómeno de su estabilidad, [BOE núm. 285, 28.11.1998 p. 39188-39193].

Real Decreto Legislativo 5/2000, 4-8, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social [BOE núm. 189, 08.08.2000, p. 28285-28300].

Real Decreto 1131/2002, 31-10, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial [BOE núm. 284, 27.11.2002 p. 41643-41650].

Real Decreto 1132/2002, 31-10, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de doce de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible [BOE núm.284, 27.11.2002 p. 41651-41656].

Ley 35/2002, 30-12, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social [BOE núm. 313, 31.12.2002 p. 25412-46191].

Ley 22/2003, 9-7, Concursal [BOE Núm. 164, 10.07.2003 p. 26905-26965].

Real Decreto 1539/2003, 5-12, 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 núm. 304, 20.12.2003 p. 45343-45345].

Ley Orgánica 3/2007, 22-3, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [BOE núm. 71, 23.03.2007 p. 12611-12645].

Ley 40/2007, 4-12, de medidas en materia de Seguridad Social [BOE núm. 291, 05.12.2007 p. 50186-50200].

Real Decreto 383/2008, 14-3, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos [BOE núm. 81, 03.04.2008 p. 18467-18468].

Real Decreto 295/2009, 6-3, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo del embarazo y riesgo durante la lactancia [BOE núm. 69, 21.03.2009 p. 27936-27981].

Ley 39/2010, 22-12, de Presupuestos Generales del Estado para el año dos mil once [BOE núm. 311, 23.12.2010 p. 105744-106192].

Ley 27/2011, 1-8, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social [BOE núm. 184, 02.08.2011 p. 87495-87544].

Real Decreto 1698/2011, 18-11, 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 núm. 282, 23.11.2011, p. 123882-123890].

Ley 3/2012, 6-7, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral [BOE núm. 162, 07.07.2012 p. 49113-49191].

Real Decreto Ley 29/2012, 28-12, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social [BOE núm. 314, 31.12.2012 p. 89536-89557].

Real Decreto 1716/2012, 28-12, 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 núm. 314, 31.12.2012 p. 89558-89566].

Real Decreto Ley 5/2013, 15-3, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento [BOE núm. 65, p. 21441-21474].



Real Decreto Ley 11/2013, 2-8, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social [BOE núm. 185, 03.08.2013 p. 56603-56604].

