

EL "PUZZLE" JURÍDICO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CASI TODO SOBRE LA PENSIÓN CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN



- 1.- INTRODUCCION**
- 2.- LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN SU MODALIDAD CONTRIBUTIVA**
 - CONCEPTO
 - REQUISITOS DE ACCESO
- 3.- LA JUBILACIÓN A LA EDAD ORDINARIA**
 - LA EDAD DE JUBILACIÓN
 - EL ALTA O LA SITUACIÓN ASIMILADA AL ALTA
 - LAS COTIZACIONES PREVIAS ("LAS CARENCIAS")
 - EL CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN
 - La Base Reguladora
 - La cuantía de la pensión
 - Los complementos de la pensión de jubilación
 - EL NACIMIENTO DEL DERECHO DE LA PRESTACIÓN
 - EL DEVENGO DE LA PRESTACIÓN
 - SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN
- 4.- LA JUBILACIÓN BONIFICADA EN LA EDAD ORDINARIA**
 - ANTICIPACIÓN POR RAZÓN DE LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA
 - ANTICIPACIÓN EN CASO DE DISCAPACIDAD
- 5.- LA JUBILACIÓN ANTICIPADA (JA) A LA EDAD ORDINARIA**
 - JUBILACIÓN POR CESE EN EL TRABAJO NO IMPUTABLE AL TRABAJADOR (JAI)
 - LA VOLUNTAD DEL INTERESADO COMO CAUSA DE ANTICIPACIÓN DE LA EDAD (JAV)
- 6.- OTRAS SITUACIONES COMUNES: TRABAJOS A TIEMPO PARCIAL, LA JUBILACIÓN PARCIAL, JUBILACIÓN POSTERGADA, JUBILACIÓN FLEXIBLE, ENVEJECIMIENTO ACTIVO**
 - LA JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL
 - EL RÉGIMEN DE COMPATIBILIDADES
 - LA JUBILACIÓN PARCIAL
 - EL RETRASO TOTAL O PARCIAL EN LA EDAD DE JUBILACIÓN
- 7.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN**
- 8.- RÉGIMENES TRANSITORIOS**

Fuente: *Régimen jurídico de la pensión de jubilación*. Ángel Blasco Pellicer (Magistrado del TS)

1.- INTRODUCCIÓN

Esclarecer el régimen jurídico actual de la pensión de jubilación en el ordenamiento jurídico español. no resulta una tarea sencilla ya que el mismo descansa sobre una legislación profusa y confusa. Junto a las líneas generales que están trazadas en los arts. 204 a 215 de la LGSS existen otros preceptos de la misma ley que regulan situaciones especiales de determinados colectivos (trabajadores a tiempo parcial, autónomos, artistas...) a los que se aplican previsiones específicas. Además, un número creciente de disposiciones adicionales y transitorias establecen, bien con carácter general, bien específicamente, modificaciones o previsiones concretas aplicables en determinados supuestos o a determinados tipos de trabajadores o pensionistas. Incluso alguna Disposición Final de la propia LGSS (en concreto la sexta bis) añade alguna previsión relativa a la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta ajena.

Así, el estudio del régimen jurídico de la pensión de jubilación debe atender a un gran número de normas de igual o inferior rango. Entre otras, la característica común a todas ellas consiste en que, generalmente, aunque vigentes en aspectos básicos y fundamentales, muchas de sus disposiciones no resultan aplicables porque, con posterioridad a su aparición, el régimen jurídico de la institución que regulaban ha sido modificado por normas.

Sucede, también, que la regulación de una misma cuestión se modifica constantemente lo que determina la coexistencia de diversas regulaciones que se aplican simultáneamente, en función de la vigencia de cada norma y en relación con los hechos que conforman la realidad fáctica. De ahí que resulte difícil y complicado transitar por la normativa aplicable ante un determinado problema concreto y determinar el régimen jurídico aplicable en cada ocasión.

Esta situación de abundancia y, a la vez, volatilidad de las normas reguladoras del régimen prestacional de la pensión de jubilación obedece a la concurrencia de diversos factores que inciden de manera simultánea. Al respecto, el primero puede obedecer a que la regulación vigente de la jubilación responde a condicionantes históricos que se anclan tanto en regulaciones anteriores como en las elecciones que efectuó la primera LSS. Cuestiones tales como la pervivencia de modalidades de protección anteriores al actual sistema de seguridad social (SOVi, mutualismo laboral) y, especialmente, las líneas básicas de la configuración del actual sistema de protección (intensidad de la cotización en tiempo y cantidad: años de cotización y base reguladora) pueden explicar el sinsentido de la regulación actual.

Centrándonos especialmente en el último aspecto reseñado, resulta paradójico que los pilares que sustentan la protección social de la jubilación en un sistema de reparto como el que fundamenta nuestro sistema, sean sin embargo los básicos sobre el que se tendría que construir un régimen de capitalización. Ello explica las innumerables correcciones normativas que inciden sobre el eje central "*años cotizados-cuantía de la cotización*" y que establecen correcciones, matizaciones o alternativas para configurar un régimen jurídico complejo y plural que atiende, con mayor intensidad y extensión a las situaciones especiales que al régimen ordinario de la jubilación.

Sin duda, la jubilación, fundamentalmente en su vertiente contributiva, es la prestación de protección social con la que se da cumplimiento al mandato constitucional del art. 50 CE que señala que los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. De ello se derivan, al menos cuatro exigencias: la primera, que se trate de una renta vitalicia que asegure ingresos desde el acceso a la situación de jubilación y hasta la muerte de la persona; la segunda, que dicha renta sea suficiente económicamente,

con todos los problemas que tal exigencia comporta; la tercera que sea actualizada periódicamente; y, la cuarta, que se dirija a los ciudadanos durante la tercera edad; esto es, a los que alcancen la edad que se determine como edad de jubilación, de lo que se deduce la ineludible exigencia constitucional de la configuración legal de un sistema asistencial que trascienda de lo meramente contributivo y atienda (superando la lógica de la cotización previa) a las situaciones de necesidad. una pensión de jubilación que atienda las exigencias que la constitución exige y que esté garantizada en todo momento se configura como fundamento básico del sistema de protección social y, a la vez, como cimiento ineludible del estado social que proclama el art. 1 CE

Sin embargo, en cada momento el sistema depende de condicionamientos sociales y económicos. La estructura de la población en nuestra sociedad determina decisivamente la protección que puede darse a los componentes de la denominada "tercera edad", y, bastará con reseñar que el envejecimiento continuo de la población determina una acción normativa constante en orden a salvaguardar la sostenibilidad del propio sistema en el que la jubilación se incardina como prestación capital y también, como elementos condicionantes, la tasa de ocupación existente en cada momento, el déficit o superávit de las cuentas públicas, bien de las de la propia seguridad social, bien de las del estado en su conjunto; la cuantía e, incluso, la propia existencia del fondo de reserva; todo ello en el marco del equilibrio de las cuentas públicas y de la razonabilidad del déficit total.

No resulta desdeñable, tampoco, la percepción de un contexto socio laboral como el actual en el que es constatable un fenómeno generalizado de expulsión del mercado laboral de las personas que alcanzan una edad determinada, próxima o relativamente anterior, a la edad de jubilación. Ello obliga al legislador a considerar situaciones de anticipación de la edad de jubilación y a regularlas a la vez que exige diseñar la asistencia y protección social en el período de tránsito desde la pérdida del empleo a la pensión de jubilación. paralelamente, se arbitran soluciones en régimen de jubilación activa que permiten compatibilizar todo o parte de la pensión con trabajos por cuenta propia o ajena.

La normativa comunitaria y, especialmente en los últimos tiempos, su aplicación por el TJUE está obligando a la adaptación continua del derecho interno y no solo por lo que hace referencia a las disposiciones europeas sobre seguridad social sino, también, por las previsiones relativas a la sostenibilidad del sistema en el marco de una política común de contención del gasto social y de viabilidad financiera de los sistemas e instituciones de protección social.

Este complejo sistema normativo puede considerarse que una característica estructural del sistema de seguridad social pues la prestación de jubilación ha de tener un carácter dinámico y flexible que sea capaz de adaptarse a las cambiantes circunstancias económicas, demográficas, sociales, laborales y políticas que convergen encada momento. Sin embargo, es factible sostener que un régimen normativo tan complejo que se modifica constantemente, en el que coexisten diferentes regulaciones con vigencias temporales sucesivas y distintas, con normas de rango diverso, alguna de las cuales, parcialmente vigentes fue publicadas hace más de cincuenta años, y que contiene, junto a las lógicas previsiones ordinarias, un sinfín de regulaciones que atienden a situaciones especiales de todo tipo incrementa la conflictividad y así resulta difícilmente es compatible con el principio de seguridad jurídica que garantiza el art. 9 CE. No obstante estos condicionantes, resultaría fundamental contar con un sistema jurídico sólido, asentado en principios básicos, seguro, previsible y relativamente estable. serían, por tanto, necesarios cambios estructurales de cierto calado con vocación de permanencia que se asentaran sobre principios comunes, inmunes a los cambios políticos, dirigidos a regular un sistema estable y permanente de protección social de la jubilación acorde con las exigencias constitucionales.

2.- LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA

CONCEPTO

El art. 204 LGSS dispone que *"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"*. No contiene, por tanto, el precepto una definición ni de la jubilación como tal, ni tampoco de la prestación de jubilación; simplemente establece, de manera genérica, que la jubilación consiste en una prestación de carácter económico a satisfacer mediante una pensión vitalicia y que será reconocida cuando concurren dos circunstancias: que se haya alcanzado la edad establecida y se produzca o se haya producido el cese en el trabajo. añade que las condiciones, la forma y su cuantía se determinarán reglamentariamente.

Desde la perspectiva jurídico laboral la jubilación está unida al cese en el trabajo [causa de extinción del contrato de trabajo prevista en el art. 50 ET, apartado f) para el trabajador y apartado g) para el empresario persona física] vinculado, generalmente, a la decisión del sujeto al cumplir una edad determinada; y, también, se refiere a la prestación del sistema de Seguridad Social que tiene como finalidad suplir la carencia de rentas que se produce cuando se cesa en el trabajo por cumplir la edad legalmente prevista. desde esta última perspectiva, en atención a la población protegida y a los recursos que destina el sistema, se constata que estamos en presencia de la principal de las prestaciones del sistema público de protección social.

REQUISITOS DE ACCESO

Deconformidad con lo previsto en los arts. 204 y 205.1 LGSS los requisitos o condicionamientos normativos para el acceso a la pensión de jubilación son:

- el cese en el trabajo
- el cumplimiento de la edad establecida legalmente
- el cumplimiento de un período de carencia previo
- la situación de alta, o asimilada al alta, en el momento de producirse el hecho causante.

Y, aunque, lo reseñado responde a lo previsto normativamente, ninguno de los requisitos mencionados puede tomarse de forma absoluta, sino que, aun siendo necesarios para causar derecho a la pensión, su exigencia es relativa en la medida en que sobre los mismos las propias normas legales y reglamentarias han establecido abundantes condicionantes y precisiones que relativizan totalmente la presencia de todos y cada uno de ellos, permitiendo que, en bastantes ocasiones, las cuatro requisitos presenten peculiaridades específicas. Así, únicamente a título de ejemplo, en las condiciones que veremos, caben jubilaciones anticipadas o retrasadas respecto de la edad que funciona como requisito general; igualmente cabe la compatibilización de trabajo y jubilación lo que relativiza el condicionante del cese en el trabajo. También es posible que el requisito del alta se relativice en el momento del hecho causante si concurren el resto de circunstancias, ...etc. además, en algunos supuestos, la propia interpretación jurisprudencial ha contribuido decisivamente a una interpretación flexible de los requisitos señalados.

El estudio singular de cada uno de ellos dará la exacta medida de la necesidad e intensidad de su concurrencia en los diferentes supuestos que permite la ley. para ello resulta necesario distinguir entre el régimen de jubilación ordinaria y otros regímenes que pueden considerarse especiales, a saber: la jubilación anticipada; la jubilación parcial y las fórmulas de jubilación agrupadas bajo la denominación de envejecimiento activo.

3. LA JUBILACIÓN A LA EDAD ORDINARIA

Con este término se comprenden las situaciones de jubilación que responden a la regla general de reconocimiento de la prestación vitalicia cuando se cumplen los requisitos generales establecidos en la ley. junto a ella, el ordenamiento reconoce, también, posibilidades de acceso a la prestación en condiciones de edad diferentes antes o después de la ordinaria, y con la posibilidad de que otros requisitos contengan reglas específicas diferentes de las ordinarias, configurando situaciones de acceso a la pensión que podríamos denominar especiales. estas posibilidades giran, como se avanzó, en torno a las posibilidades de avanzar o retrasar la edad ordinaria de jubilación, a las posibilidades de que el cese en el trabajo sea parcial y al mantenimiento transitorio de situaciones reguladas por normativas ya derogadas.

Consecuentemente, en el régimen de jubilación ordinario, el cese total en el trabajo constituye requisito sustancial e imprescindible para el acceso a la pensión de jubilación. se trata de una exigencia inherente a la lógica de la prestación cuya finalidad, ligada a la sustitución de las rentas del trabajo cuando éste ya no se desempeña por haber alcanzado una determinada edad, no se cumpliría en los supuestos en los que las rentas procedentes del trabajo continuaran percibiéndose. es la carencia de rentas provocada por el cese en el trabajo lo que constituye la situación protegida por la prestación que nos ocupa. de ahí que, como veremos, en la jubilación ordinaria, la prestación resulte incompatible con el trabajo, sea por cuenta propia o ajena. También en el régimen de jubilación ordinaria resulta indiferente la causa del cese en el trabajo; y ello, aunque la jubilación sea en sí misma una causa de extinción del contrato, ya que lo relevante a efectos de acceso a la prestación es que el cese se haya producido y que, como consecuencia del mismo, el sujeto causante que reúna el resto de requisitos solicite la prestación.

LA EDAD DE JUBILACIÓN

Concretando la previsión del art. 204 LGSS que al definir la prestación de jubilación la condiciona al hecho de que el causante haya alcanzado "la edad establecida", el art. 205.1 a) LGSS dispone como condición para el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación que las personas solicitantes reúnan la condición de haber cumplido los sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco cuando acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que para ello se tengan en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, añadiendo que para el cómputo de dichos períodos de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a ellos las fracciones de los mismos. Tras casi un siglo de vigencia de la edad ordinaria de jubilación en sesenta y cinco años, la reforma operada en el sistema de seguridad social por la ley 27/2011, de 1 de agosto, elevó la edad ordinaria a los 67 años. no es necesario detenerse en las razones de todo tipo que fundaron la decisión legislativa, pero sí resulta importante destacar que la nueva configuración del requisito de la edad se condicionó a varias circunstancias: la primera y principal, que la exigencia plena de cumplimiento de la nueva edad ordinaria se difirió al uno de enero de 2027, fecha en la que finalizará el período transitorio al que de inmediato se hará referencia; la segunda, que permanece como edad ordinaria de jubilación la de sesenta y cinco años para las personas que acrediten una cotización de 38 años y seis meses según las reglas de cómputo descritas; lo que, de suyo, implica la posibilidad de acceso a la jubilación en el momento en que, cumplidos los 65 años, se alcance la referida cotización aun cuando no se haya cumplido la edad ordinaria de 67 años; y, la tercera, que se estableció un período transitorio muy largo en el que la edad ordinaria ha ido paulatinamente incrementándose a razón de un mes por año en el período entre 2013 y 2018 y dos meses cada anualidad en el período entre 2019 y 2026, de conformidad con lo dispuesto en la DT 7ª LGSS.

Tal como dispone el art. 1.1 RD 1716/2012, de 28 de diciembre, a efectos de la determinación de la edad de acceso a la pensión de jubilación, el cómputo de los meses se realizará de fecha a fecha a partir de la correspondiente al nacimiento. Cuando en el mes del vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes.

EL ALTA O SITUACIÓN ASIMILADA AL ALTA

La remisión que el art. 205.1 LGSS efectúa al art. 165.1 de la misma ley implica que la persona que pretende acceder a la pensión de jubilación deba estar en alta o situación asimilada de conformidad con las previsiones de este último precepto. Sin embargo, esta exigencia resulta totalmente diluida, en los supuestos de jubilación ordinaria como consecuencia de lo previsto en el apartado 3 del art. 205 lgss al establecer que, sin perjuicio del requisito que examinamos, la pensión de jubilación podrá causarse –aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada– siempre que reúnan los requisitos de edad y cotización.

La finalidad del supuesto radica en asegurar el acceso a la pensión de aquellas personas que habiendo cotizado al sistema durante los períodos exigidos que veremos, cesen en el trabajo con mucha anterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación y no se encuentren en dicho momento en la situación de alta o asimilada que se exige con carácter general. Las solicitudes de las prestaciones vienen vinculadas a la fecha de efectos del reconocimiento de las mismas, como momento objetivo a partir del cual se reclama el derecho que pueda corresponder y esa finalidad es la que se pretende dejar marcada en los supuestos en los que, no existiendo situación de alta o asimilada al alta, se puede tener cubiertas las demás condiciones de acceso a la pensión a partir de un momento determinado, aunque su reconocimiento se ejercita en otro posterior. Yes que las situaciones de no alta no alteran el hecho causante que es el momento en el que se reúnen los restantes requisitos, tal y como se obtiene del art. 161.3 LGSS 1994 –actual 205.3 LGSS–

LA COTIZACIÓN PREVIA (“LAS CARENCIAS”)

El art. 205.1.b) LGSS establece que, para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, se ha de tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deben estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. añade, con el objetivo de que las cotizaciones sean reales y no ficticias, que, a efectos del cómputo de dichos períodos de carencia, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias; esto es, que los años serán de doce meses que son los que, efectivamente, se cotizan; lo que queda reforzado con el desarrollo reglamentario del precepto ya que el art. 1.2 RD 1716/2022 establece que periodos de cotización acreditados por los solicitantes de la pensión de jubilación, a los efectos de poder acceder a la pensión de jubilación al cumplimiento de la edad que, en cada caso, resulte de aplicación, vendrán reflejados en días y, una vez acumulados todos los días computables, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, serán objeto de transformación a años y meses, con las siguientes reglas de equivalencia:

- a) El año adquiere el valor fijo de 365 días
- b) El mes adquiere el valor fijo de 30,41666 días. Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o a un mes las fracciones de los mismos.

El periodo de quince años es el que se denomina periodo de carencia “genérico” y el de dos años es el periodo de carencia “específico”. En relación a este último, que es el que más problemas ha venido planteado, tradicionalmente la jurisprudencia acuñó la denominada “doctrina del paréntesis” según la que, los períodos de imposibilidad de cotizar se excluían del arco temporal en el que se exigía esta carencia específica, doctrina hoy positivizada en el art. 205.1.b) LGSS según el que tras exigir un período mínimo de cotización de quince años (carencia genérica), “*de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho*” (carencia específica), añade en su párrafo segundo: “*en los supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de dos años a que se refiere el párrafo anterior deberá estar comprendido dentro de los quince años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar*”.

Este precepto la jurisprudencia ha considerado que debe aplicarse de una forma flexible, exigiendo, por un lado, la manifestación del “*animus laborandi*”, que se prueba mediante la inscripción como demandante de empleo, y permitiendo, por otro lado, interrupciones en esa inscripción debidas a variadas circunstancias, por ejemplo una enfermedad impeditiva u otros supuestos de infortunio personal, o cuando las interrupciones no son excesivamente largas, precisando que “*la valoración de la brevedad del intervalo se ha de hacer en términos relativos, que tengan en cuenta el tiempo de vida activa del asegurado, su carrera de seguro, y también en su caso la duración del período de reincorporación al mundo del trabajo posterior a su alejamiento temporal*”. Esa interpretación flexible puede llevar a que, aplicando esa misma doctrina jurisprudencial pero teniendo en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, proceda o no aplicar la doctrina del paréntesis; teniendo en cuenta, en todo caso, 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 u otra condición similar sin obligación de cotizar, 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. Ejemplo de aplicación lo constituye la sentencia del TS en el que se otorga relevancia al período que la solicitante estuvo privada de libertad cumpliendo condena, en cuyo transcurso no consta que se le ofreciera y rechazase llevar a cabo trabajos o actividades laborales en talleres penitenciarios.

EL CONTENIDO DE LA PROTECCIÓN

Tal como dispone el art. 204 LGSS el contenido de la prestación de jubilación consiste en una pensión vitalicia; y, aunque el precepto añade que será reconocida en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, es lo cierto que tales cuestiones están también parcialmente reguladas en la propia LGSS. Por lo que se refiere a su cuantía la misma es el producto de aplicar unos determinados porcentajes a la base de cotización; a cuyo resultado se puede añadir, en determinados supuestos que veremos, los complementos pertinentes establecidos normativamente.

LA BASE REGULADORA

Entendida como cifra que sirve de módulo de referencia sobre la que se calcula una concreta pensión de jubilación mediante la aplicación de determinados porcentajes sobre la misma, la base reguladora de esta prestación es, probablemente, la más compleja de las previstas en la LGSS y la que ha estado sujeta a más frecuentes e intensas modificaciones. En la actualidad, existen dos regulaciones básicas sobre la configuración de dicha base: la vigente de conformidad con el art. 209.1 LGSS en su redacción actual y la futura, establecida por el art. único.23 del Real Decreto-ley 2/2023 que entrará en vigor el 1 de enero de 2026, según establece la disposición final 10 del citado RDL 2/2023.

Obviamente no hay que hacer referencia a la regulación futura, ya que la experiencia aconseja esperar a su entrada en vigor, si es que llega a producirse. En la actualidad, la base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir entre 350, las bases de cotización del interesado durante los 300 meses inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante teniendo en cuenta lo siguiente:

a) el cómputo de las referidas bases de cotización se realizará conforme a las siguientes reglas:

- 1.ª las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.
- 2.ª las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios de consumo desde el mes a que aquellas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior.

b) Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 por ciento de dicha base mínima. 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 solo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. en tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

Estas complejas reglas generales se complementan con una serie de previsiones tendentes a garantizar la integridad del sistema evitando incrementos de bases de cotización que no respondan a la realidad o que se efectúen con el propósito de aumentar la base de cálculo de la pensión. Atal efecto, para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación no se podrán computar los incrementos de las bases de cotización producidos en los dos últimos años, que sean consecuencia de aumentos salariales superiores al incremento medio interanual experimentado en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, en el correspondiente sector, salvo que sean consecuencia de la aplicación estricta de las normas contenidas en disposiciones legales y convenios colectivos sobre antigüedad y ascensos reglamentarios de categoría profesional y, también, aquellos incrementos salariales que deriven de cualquier otro concepto retributivo establecido con carácter general y regulado en las citadas disposiciones legales o convenios colectivos; a no ser que tales incrementos se produzcan exclusivamente por decisión unilateral de la empresa en virtud de sus facultades organizativas. En ningún caso se computarán aquellos incrementos salariales que excedan del límite establecido y que hayan sido pactados exclusiva o fundamentalmente en función del cumplimiento de una determinada edad próxima a la jubilación. importa resaltar que la jurisprudencia extiende la previsión que la norma limita a los dos últimos años, en supuestos de fraude a todo el período en el que el referido fraude se constate. Existiendo un incremento fraudulento de la cotización, han de tomarse como referencia los salarios establecidos en los convenios colectivos aplicables.

En supuestos de pluriempleo, las bases por las que se haya cotizado a las diversas empresas se computarán en su totalidad, sin que la suma de dichas bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento. Y en los supuestos de pluriactividad, cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión en uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último en régimen de pluriactividad, podrán ser acumuladas a las del régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la BR de la misma, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN

Según lo dispuesto en el art. 210 LGSS se determinará aplicando a la base reguladora los porcentajes siguientes:

- a) por los primeros quine años cotizados el 50%
- b) a partir del año decimosexto por cada mes adicional de cotización, un porcentaje según los términos establecidos en la disposición transitoria novena LGSS que, para los años 2023 a 2026 consiste en un 0,21% para cada mes adicional de cotización entre los meses uno a cuarenta y nueve y un 0,19% por cada uno de los 209 meses siguientes. a partir de 2027 al período comprendido entre los meses uno y doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,19 % por cada mes, y por cada uno de los que rebasen el mes doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,18 %. Todo ello sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 %, salvo en el supuesto de jubilación retrasada a que se hará referencia en el apartado dedicado al envejecimiento activo.

La cuantía definitiva está sujeta a los límites que, cada año establece la LGPE que se desarrollan posteriormente de forma reglamentaria, generalmente para los distintos tipos de pensiones –no solo las de jubilación– con disposiciones específicas para supuestos concretos en el marco de la previsión contenida en el art. 57 LGSS según el que el importe inicial de las pensiones contributivas de la seguridad social no podrá superar la cuantía íntegra

mensual que establezca anualmente la correspondiente LGPE, ello sin perjuicio de que las pensiones contributivas de la seguridad social deberán mantener su poder adquisitivo y se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del IPC de los doce meses previos a diciembre del año anterior (art. 58 LGSS).

LOS COMPLEMENTOS DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Aún aplicadas las operaciones reseñadas y obtenida la cuantía de la pensión de jubilación, la misma puede no ser definitiva ya que la norma ha previsto, en determinados supuestos, la adición de complementos que, aun funcionando separadamente de la pensión, en algunos casos se suman a la cuantía de determinadas prestaciones, singularmente de la jubilación, pero, también, de otras prestaciones (incapacidad, viudedad...).

A) Complemento para pensiones inferiores a la mínima. De conformidad con lo previsto en el art. 59.1 LGSS, los beneficiarios de pensiones contributivas del sistema de la seguridad social que no perciban rendimientos del trabajo, del capital, de actividades económicas, de régimen de atribución de rentas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el IRPF, o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente establezca la LPGE, tendrán derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, siempre que residan en territorio español en los términos que legal o reglamentariamente se determinen. Se pretende, de este modo, a través de un complejo sistema normativo, garantizar una percepción mínima para todos los pensionistas. Existe una copiosa jurisprudencia que analiza los distintos ingresos que pueden o no computarse a efectos de lucrar el complemento a mínimos

B) Complemento por aportación demográfica. Con el fin de recompensar la aportación demográfica a la Seguridad Social, con efectos 1 de enero de 2016, se reconoció a las mujeres que hubieran tenido hijos biológicos o adoptados y fueran beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente, un complemento de su pensión consistente en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado en función del número de hijos (2 hijos: 5%; 3 hijos: 10 % y 4 o más hijos: 15%). Pero por STJUE 12-12-2019 se estableció que la norma era contraria a la Directiva 79/7/CEE por reconocer el complemento únicamente a las mujeres y negarlo a los hombres en la misma situación. A pesar de ello, el INSS (criterio de gestión 1/2020, de 31 de enero) siguió denegando el complemento a los varones. Las SSTs 160/2022 y 163/2022 de 17 de enero, reconocieron el complemento a los varones y determinaron que los efectos desde la fecha de efectos de la prestación a la que complementan. La STJUE 14-9-2023 estableció que la práctica administrativa consistente en denegar el complemento a los varones tras la STJUE de 12-12-2019, constituye una segunda discriminación. el órgano judicial que conozca sobre la pretensión del trabajador deberá, además de reconocer el complemento y otorgar una indemnización adicional que cubra el daño producido en cumplimiento de la misma. La STS 977/2023 de 15 noviembre, reconoció a los varones una indemnización derivada de la vulneración del derecho fundamental a no ser discriminado como consecuencia de que el INSS les denegó el complemento tras la STJUE de 12-12-2019 que consideró discriminatoria por razón de sexo la regulación de la LGSS, y se trata de una discriminación autónoma y ligada a dicha actuación de la entidad gestora, por lo que el TS fijó la indemnización para compensar los perjuicios efectivamente sufridos incluidos las costas y honorarios de letrado en 1800 euros en todos los casos

C) Complemento para la reducción de la brecha de género. Mediante el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero se dio una nueva redacción al art. 60 LGSS y se creó un nuevo complemento sobre las pensiones contributivas del sistema destinado a la reducción de la brecha de género que sustituyó al anterior –que se mantiene para los que lo hubieran causado en los términos de la disposiciones transitorias trigésima tercera y trigésima séptima LGSS–

Este complemento, cuya finalidad es paliar la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la seguridad social de las mujeres, se establece por cada hijo o hija y se reconocerá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que sea titular de pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía. para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:

- a) Tener reconocida una pensión de viudedad por el fallecimiento del otro progenitor de los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.
- b) Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a unas complejas condiciones descritas en el precepto que, también, regula su naturaleza e importe, así como las condiciones y reglas que regulan su reconocimiento, mantenimiento o extinción.

EL NACIMIENTO DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN

Como todas las prestaciones, su nacimiento depende de la concurrencia del hecho causante y, generalmente, de la solicitud del interesado. en el ámbito de la jubilación, aunque tradicionalmente se han producido controversias derivadas de la indeterminación normativa compleja y equívoca, la jurisprudencia convino en que el hecho causante de la pensión de jubilación, sin perjuicio de que los efectos económicos se determinen en atención a la fecha de la solicitud. se argumentaba, en interpretación de la normativa de aplicación, que la pensión se causa cuando el beneficiario reúne los requisitos para que le pueda ser reconocido el derecho prestacional, sin que las situaciones de no alta alteren esta circunstancia. desde ese momento, el derecho resulta imprescriptible y, en consecuencia, podía ser solicitado en cualquier momento, sin perjuicio de que los efectos económicos pudieran verse modificados como consecuencia de una solicitud tardía, que se verían reducidos a los tres meses anteriores a la fecha en que se presentase la petición. Esto es, la pensión causada y los efectos del reconocimiento de esta no tienen por qué coincidir. allí se reiteraba, por tanto, que la pensión se causa cuando el beneficiario reúne los requisitos o condiciones para que le pueda ser reconocido el derecho prestacional. Las situaciones de no alta no alteran el hecho causante que es el momento en el que se reúnen los restantes requisitos

En la actualidad, el RD 453/2022, atendiendo a que, de conformidad con lo expuesto, el hecho causante de la pensión de jubilación se fija en la fecha en la que, por reunir todos los requisitos exigidos, se causa el derecho a la prestación, teniendo incidencia en el cálculo y en los efectos económicos de esta, lo que determina es que, en ocasiones, una misma persona tenga la posibilidad teórica de acceder a la jubilación en fechas diferentes y bajo distintas circunstancias, así como que la pensión que pudiera corresponderle en cada caso tenga un contenido y efectos no siempre coincidentes. Con el fin de evitar las consecuencias negativas para los trabajadores que pueden derivarse de la fecha en que la normativa fija el hecho causante de la pensión de jubilación en ciertos supuestos, resulta necesario establecer una regulación que flexibilice su determinación, posibilitando, con ciertas limitaciones derivadas del propio concepto de jubilación, que sea el propio interesado el que indique la fecha en la cual, reunidas las condiciones para ello, debe fijarse aquel. Reforzando, en consecuencia, tanto el carácter voluntario que ha de presidir el acceso a la pensión de jubilación como la autonomía para decidir el momento y circunstancias de este.

De esta manera, como regla general, el art. 3 del citado Rd establece que la pensión de jubilación en su modalidad contributiva se entenderá causada en la fecha indicada a tal efecto por la persona interesada al formalizar la correspondiente solicitud, siempre que en la misma reúna los requisitos establecidos para ello. Dicha fecha habrá de estar comprendida dentro de los tres meses anteriores o posteriores al día de presentación de la solicitud, o coincidir con este, salvo que se presente fuera del territorio español en virtud de una norma internacional, en cuyo caso la solicitud habrá de formularse en el plazo previsto en la legislación del país en el que se formule.

La fecha indicada por la persona interesada será la que se tenga en cuenta a efectos de considerar la situación de alta, asimilada a la de alta o de no alta ni asimilada, y demás circunstancias de dicha persona, que servirán de base para determinar si tiene derecho a la pensión solicitada, así como, en su caso, el contenido de esta, sin perjuicio de la fecha en que deba surtir efectos económicos en cada caso.

Estas previsiones generales, se complementan con una serie de especialidades que rigen cuando, de acuerdo con la voluntad de la persona solicitante, la pensión de jubilación se cause desde alguna de las siguientes situaciones:

- a) Alta en alguno de los regímenes del sistema de la seguridad social, en cuyo caso la pensión se entenderá causada el día de la baja en el régimen correspondiente como consecuencia del cese en el trabajo por cuenta propia o ajena o en la actividad o condición que hubiese determinado la inclusión en el ámbito de aplicación de dicho régimen.
- b) Situación asimilada a la de alta por traslado del trabajador fuera del territorio del Estado al servicio de una empresa española, en cuyo caso la pensión se entenderá causada en la fecha del cese en el trabajo.
- c) Situación asimilada a la de alta por excedencia forzosa para ocupar un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, en cuyo caso la pensión se entenderá causada en la fecha del cese en el cargo o funciones.
- d) Extinción, por la pérdida de la condición de que se trate, de los convenios especiales aplicables a los diputados y senadores de las cortes generales, a los miembros de los parlamentos y gobiernos de las comunidades autónomas o a los españoles que ostenten la condición de funcionarios o empleados de organizaciones internacionales intergubernamentales, en cuyo caso la pensión se entenderá causada el día de extinción del convenio especial.
- e) Extinción de la prestación o subsidio por desempleo, incluido el de mayores de cincuenta y dos años, por el cumplimiento de la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, supuesto en el cual el hecho causante de la pensión de jubilación tendrá lugar el día de cumplimiento de dicha edad.

El entendimiento del nuevo sistema de la configuración del hecho causante, en sus líneas generales, es muy claro y su espíritu ya ha sido aplicado jurisprudencialmente al aceptarse la posibilidad de dejar sin efecto, por voluntad de la persona beneficiaria, una pensión de jubilación, reconocida y notificada por la entidad gestora, pero aún no disfrutada, con el fin de poder formular una nueva solicitud en un momento posterior que pueda resultar más favorable para el beneficiario.

EL DEVENGO DE LA PRESTACIÓN

la pensión de jubilación no presenta peculiaridad alguna en orden a su pago, una vez reconocida, ya que rige la regla general contenida en el art. 48 LGSS según la que las pensiones contributivas derivadas de contingencias comunes de cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la seguridad Social serán satisfechas en catorce pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre.

Mayores problemas plantea la solicitud y el reconocimiento. a ellos se refieren los arts. 212 LGSS y 4 RD 453/2022. De los mismos se deduce que el derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva es imprescriptible y que los efectos económicos del reconocimiento del derecho a la pensión se producirán a partir del día siguiente a la fecha en que se produzca el hecho causante salvo que, tratándose de los supuestos especiales ya reseñados que se enuncian en el art. 3.2 del citado Rd, la solicitud se presente una vez transcurridos los tres meses siguientes a la misma, en cuyo caso dichos efectos se producirán a partir de los tres meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Particularmente, cuando la jubilación se produzca por extinción de la prestación o subsidio de desempleo por cumplimiento de la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de efectos de la extinción de la prestación o subsidio por desempleo siempre que la solicitud de la pensión se presente en el plazo de los tres meses siguientes a la resolución firme de extinción. En otro caso tendrá una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de presentación de la solicitud.

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Tal como ocurría en el caso del devengo, en materia de suspensión de la prestación de jubilación no se prevén normativamente relación de causas que den lugar a la misma. se trata de una pensión de carácter vitalicio que tiene como finalidad proporcionar ingresos que sustituyan los que, con anterioridad a la misma proporcionaba el ejercicio de un trabajo por cuenta propia o ajena. en consecuencia, sí existe un régimen de incompatibilidades que será analizado más adelante por su carácter común con casi todas las fórmulas de pensión, cuyo incumplimiento puede dar lugar a la suspensión del pago de la prestación; suspensión que puede obedecer a la previa comunicación del interesado solicitando que se produzca el efecto suspensivo o resulte ser el resultado de la actividad sancionadora de la administración ante un incumplimiento del régimen de incompatibilidades establecido. en el primero de los supuestos, se impone la previa comunicación a la entidad gestora que suspenderá la prestación mientras dure la incompatibilidad, reanudándola con posterioridad cuando cese aquella. como veremos, en supuestos de trabajos posteriores al reconocimiento y devengo de la prestación, el empresario, o el propio trabajador en los supuestos de trabajo por cuenta propia, están obligados a solicitar el alta e ingresar las cotizaciones que, en su caso, correspondan. las nuevas cotizaciones sirven para incrementar, en su caso, el porcentaje ordinario de la pensión. También pueden servir para devengar el complemento que corresponda por prolongación de la vida activa laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, establecido en el art. 210 LGSS o para disminuir el coeficiente reductor aplicado, en el caso de haber anticipado la edad de jubilación. En ningún caso, las nuevas cotizaciones pueden modificar la base reguladora.

Por lo que respecta a la extinción la única causa normativamente contemplada es la muerte del pensionista como corresponde a una pensión vitalicia. Los supuestos de anulación posterior por fraude no son propiamente extintivos ya que al tener la nulidad efectos *ex tunc* implica que la prestación nunca nació.

4.- LA JUBILACIÓN BONIFICADA EN LA EDAD ORDINARIA

Bajo este epígrafe agrupamos aquéllos supuestos previstos en la ley en los que el acceso a la pensión de jubilación se produce a una edad más temprana que la prevista con carácter ordinario, con independencia de cuál sea la causa o la finalidad anudada a la previsión legal y con independencia de que la anticipación temporal de la pensión conlleve o no una penalización de su cuantía. Es únicamente el componente de la edad inferior a la ordinaria el que configura la pensión de jubilación como anticipada. En todo caso, se incluyen aquí únicamente aquellos supuestos en los que la pensión se genera de forma completa, excluyendo –por tanto– los supuestos de jubilación parcial anticipada que se analizarán en el ámbito de la jubilación parcial. en ese sentido podemos distinguir los diferentes supuestos que seguidamente se analizan.

Anticipación por razón de la actividad desempeñada

El art. 206.1 LGSS dispone que la edad ordinaria de jubilación puede ser rebajada o anticipada en aquellos grupos o actividades profesionales, cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca, se encuentren en situación de alta o asimilada a la de alta y cumplan los demás requisitos generales inherentes a la pensión de jubilación. el precepto delega en la potestad reglamentaria tanto la concreción exacta de las actividades comprendidas en la ley, como la concreción de la rebaja de la edad, como el procedimiento para establecer el procedimiento general para establecer los coeficientes reductores (en la actualidad sigue vigente el RD 1698/2011, de 18 noviembre, a pesar de que la Disposición Transitoria segunda de la ley 21/2021, de 28 diciembre establece que el marco regulador previsto en el citado RD se adaptará en el plazo de tres meses desde el 1-1-2022).

La norma establece únicamente una serie de previsiones, tanto con relación al procedimiento, como, especialmente respecto de las consecuencias del establecimiento de coeficientes reductores de edad. En primer lugar, se dispone que el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo. Su aplicación llevará consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social, a efectuar en relación con el colectivo, sector y actividad que se delimiten en la norma correspondiente y con carácter general, la jurisprudencia ha indicado que para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, sólo resulta computable el tiempo en que resulte rebajada la edad de jubilación del trabajador; esto es la aplicación del coeficiente reductor guarda relación con el adelanto de la edad de jubilación y ello implica que si no hay adelanto, no cabe su aplicación. Dicho incremento consistirá en aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto a cargo de la empresa como del trabajador. Además, tales coeficientes reductores no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada. Por último, se establece que su aplicación en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años.

El art. 206 LGSS se aplica, también a los trabajadores por cuenta propia o au-tónomos, en función, obviamente de la actividad desempeñada y a los regímenes especiales para la minería del carbón y de los trabajadores del mar. con diversas características y especificaciones concretas existen previsiones sobre coeficientes reductores y anticipación de la edad de jubilación para los trabajadores incluidos en estatuto minero, para personal de vuelo de trabajos aéreos, para algunos grupos profesionales de trabajadores ferroviarios, de artistas y de profesionales taurinos; para bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos; para miembros del cuerpo de la ertzaintza y para policías locales. No cabe, según el art. 4.2 CC, extender la bonificación a actividades que no estén expresamente incluidas en la norma de la reducción alegando identidades funcionales, similitudes o analogías.

Anticipación en caso de discapacidad

Según el art. 206 bis. 1 LGSS la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad igual o superior al 65%, en los términos establecidos reglamentariamente. En estos casos, de conformidad con lo previsto en el RD 1539/2003, la edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes que se indican, siempre que durante los períodos de trabajo realizado se acrediten los siguientes grados de minusvalía:

- a) El coeficiente del 0,25, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65 %.
- b) El coeficiente del 0,50, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65 % y acredite la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria.

Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado, a efectos de la aplicación de los coeficientes establecidos en el art. anterior, se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo las siguientes:

- a) Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.
- b) Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo.
- c) Las autorizadas en las correspondientes disposiciones laborales con derecho a retribución. el período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación.

También el mencionado art. 206 bis LGSS prevé la anticipación de la edad mínima de jubilación en supuestos de discapacidad igual o superior al 45%, siempre que se trate de discapacidades determinadas reglamentariamente respecto de las que existan evidencias contrastadas que determinan de forma generalizada una reducción significativa de la esperanza de vida. Rige al respecto el RD 1851/2009 (modificado por el RD 720/2023). La acreditación de que la discapacidad deriva de una de las patologías relacionadas en el anexo del primero de los RD citados y de que el grado de discapacidad ha sido igual o superior al 45 por ciento durante al menos 5 años deberá efectuarse en todo caso mediante certificación del IMSERSO o del órgano correspondiente de la respectiva CCAA que haya recibido la transferencia de las funciones y servicios de aquel, debiendo indicar, también en todo caso, la fecha en que se ha iniciado o se ha manifestado la discapacidad. Se entenderá que concurre un grado de discapacidad en total igual o superior al 45 % en aquellos casos en los que, conforme a los certificados a que se refiere el apartado anterior, se acrediten, conjuntamente, las siguientes condiciones:

- a) Que de la suma de los porcentajes de discapacidad alcanzados en las diferentes dolencias que figuren en el certificado, así como del porcentaje correspondiente a los «baremos complementarios», de ser el caso, resulte un porcentaje de discapacidad total igual o superior al 45 %
- b) Que al menos una de las dolencias reflejadas en el certificado de discapacidad sea una de las relacionadas en el anexo y que el porcentaje de discapacidad alcanzado por esta o estas patologías generadoras de discapacidad relacionadas en el citado anexo suponga al menos el 33% del total del grado de discapacidad acreditado.

En ambos casos, el apartado 2 del art. 206 bis LGSS establece por un lado que la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de 52 años. Y, por otro, que los coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios establecidos en el art. 210.2 LGSS, y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

5.- LAS JUBILACIONES ANTICIPADAS (JA) A LA EDAD ORDINARIA

Jubilación por cese en el trabajo no imputable al trabajador (JAI)

El art. 207 LGSS reconoce a los trabajadores la posibilidad de acceder a la jubilación, sin alcanzar la edad ordinaria, en aquellos supuestos en los que han visto extinguido su contrato de trabajo por causas que no le resulten imputables; esto es, ajenas a su voluntad. Se trata de una modalidad de jubilación anticipada que está sujeta a una causa concreta –la pérdida involuntaria del empleo– y que, además penaliza la pensión del trabajador al igual que sucede en la jubilación anticipada voluntaria (JAV) y se aplican coeficientes reductores en función del tiempo de anticipación y de la carrera asegurada del solicitante

Por lo que se refiere a la causa habilitante del acceso a esta modalidad, la norma precisa que se trata de una jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador. La posibilidad se condiciona a la concurrencia de un cuádruple condicionamiento que requiere la acreditación simultánea de los siguientes requisitos:

- a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación (art. 205.1ª LGSS), sin que a estos efectos resulten de aplicación las bonificaciones de edad, por razón de la actividad o de la discapacidad del trabajador.
- b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación. Es un requisito que no cabe flexibilizar, salvo que concurren circunstancias excepcionales. Respecto de los fijos discontinuos no deben excluirse los períodos de inactividad.
- c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias ni el abono de años y días de cotización por cotizaciones anteriores a 1-1-67. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.
- d) Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de alguna de las causas siguientes:
 1. despido colectivo del art. 51ET.
 2. despido objetivo (art. 52 ET)
 3. la extinción del contrato por resolución judicial, en los supuestos contemplados en la ley concursal.
 - 4.- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44 eT, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
 5. Extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor (Art. 51 ET).
 6. Extinción del contrato por voluntad del trabajador derivada de movilidad geográfica (40.1 ET), modificación sustancial de condiciones de trabajo (41.3 ET) e incumplimientos del empresario (50 eT).
 7. Extinción del contrato por voluntad de la trabajadora víctima de la violencia de género (art. 49.1.m ET).

En los supuestos de las causas 1,2 y 6, será necesario acreditar el percibo de la indemnización correspondiente o haber interpuesto demanda judicial reclamándola. La percepción se acreditará mediante transferencia bancaria o documento equivalente, sin que sea admisible un documento privado suscrito entre las partes. Se trata de un listado de causas tasadas legalmente que constituyen *numerus clausus*. Si el despido obedece al cierre de la empresa se considera cese involuntario, aunque no se haya seguido el procedimiento adecuado. En cambio, aunque el despido obedezca, en principio a la

reestructuración de la empresa, si se acredita que la indemnización se abona diferidamente y que tiene por objeto garantizar al trabajador una renta mensual durante un tiempo no se considera causa legal, pero sí cuando se trata de prejubilaciones en el marco de un ERE . Jurisprudencialmente se ha incluido en el supuesto legal a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado disuelta y el cese mediante auto del juzgado de lo mercantil en el seno de concurso.

La cuantía de la pensión que resultaría en términos ordinarios se reduce mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad ordinaria de jubilación, de los coeficientes que se establecen en el cuadro incorporado en el apartado 2 del art. 207 LGSS, que se construye en función del período de cotización acreditado y de los meses de anticipación. una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 % por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación. para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

La voluntad del interesado como causa de anticipación de la edad (JAV)

La normativa actual –art. 208 LGSS– mantiene la posibilidad de acceso a la jubilación anticipada por voluntad de interesado, aunque –obviamente– sujeta a límites y requisitos más exigentes que los examinados hasta el momento y con mayores coeficientes de reducción. De conformidad con dicha norma, las exigencias para acceder a esta modalidad de jubilación anticipada son:

- a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación (art. 205.1ª LGSS) , sin que a estos efectos resulten de aplicación las bonificaciones de edad, por razón de la actividad o de la discapacidad del trabajador.
- b) acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extras. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

Además el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

La cuantía de la pensión que resultaría en términos ordinarios se reduce mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad ordinaria de jubilación, de los coeficientes que se establecen en el cuadro incorporado en el apartado 2 del art. 208 LGSS, que se construye en función del período de cotización acreditado y de los meses de anticipación; y del que resultan coeficientes de reducción mayores que en el supuesto de la JAI. Sin embargo, cuando en el momento de acogerse a esta modalidad de jubilación el trabajador esté percibiendo el subsidio de desempleo y lo haya hecho al menos durante 3 meses, serán de aplicación los coeficientes reductores previstos para la JAI, si bien le serán exigibles los requisitos de acceso a la modalidad de jubilación anticipada voluntaria (JAV). Es perfectamente razonable que en la JAV se endurezcan los requisitos de acceso respecto a la JAI y que, en general, se apliquen coeficientes reductores más elevados.

6.- OTRAS SITUACIONES COMUNES: TRABAJOS A TIEMPO PARCIAL, LA JUBILACIÓN PARCIAL, JUBILACIÓN POSTERGADA, JUBILACIÓN FLEXIBLE, ENVEJECIMIENTO ACTIVO.

LA JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Se trata de un tipo de jubilación ordinaria, sin embargo, el hecho de que las personas que accedan hayan trabajado a tiempo parcial (en sus distintas modalidades) o hayan prestado su trabajo en régimen de fijeza discontinua, ha venido influyendo en el cálculo de la cuantía de la prestación mediante la aplicación de reglas específicas. Tradicionalmente, el periodo considerado como de cotización efectiva, computable para acreditar el periodo mínimo de cotización, tenía en cuenta las horas durante las cuales el trabajador había permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial. Esos días en que el trabajador permanecía en alta a tiempo parcial se multiplicaban por el coeficiente de parcialidad (porcentaje que representa la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable), siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período. Al número de días resultantes se le sumaban los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

Esta regulación resultó condicionada por dos importantes sentencias. La primera de ellas, cronológicamente, fue la STJUE de 8-5-2019 (C-161/18) que, entendió que el art. 4, apartado 1, de la directiva 79/7/CEE, de 19-12-1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro, según la cual el importe de la pensión de jubilación en la modalidad contributiva de un trabajador a tiempo parcial se calcula multiplicando una base reguladora, determinada en función de las cotizaciones efectivamente satisfechas, por un porcentaje que depende de la duración del período de cotización (período al que se aplica un coeficiente de parcialidad equivalente a la relación existente entre la jornada a tiempo parcial efectivamente trabajada y la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable y que se ve incrementado por un coeficiente de 1,5), en la medida en que esta normativa perjudique en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores de sexo masculino. La segunda sentencia, la STC 91/2019 consideró inconstitucional la aplicación del llamado coeficiente de parcialidad, cuando produce el efecto reductor de la base reguladora para quienes tienen el tiempo mínimo de quince años que permite el acceso a la prestación ya que constituye una discriminación indirecta por razón de sexo prohibida por el inciso segundo del art. 14 CE, por lo que la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial a los que se aplique la disposición adicional séptima LGSS deberá realizarse sin la reducción derivada del referido coeficiente de parcialidad.

En la actualidad, la regulación vigente es tributaria de las modificaciones introducidas en la LGSS por el RDL 2/2023 que se asienta sobre los criterios básicos incorporados en los arts. 245 a 248 LGSS, se pueden sintetizar de la siguiente forma:

- a) A efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a la prestación de jubilación se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. Esto es, cada día trabajado, independientemente del tipo de jornada o del número de horas, contará como un día cotizado a efectos del cómputo de los períodos de cotización necesarios para el reconocimiento de la prestación.
- b) Queda derogado el denominado coeficiente de parcialidad que no determinará ni condicionará, en ningún caso, los períodos de carencia.
- c) La base reguladora se calculará conforme a la regla general y la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo en los términos establecidos en el art. 209.1 LGSS.

EL RÉGIMEN DE COMPATIBILIDADES

La regla general contenida en el art. 217 LGSS según la que el disfrute de la pensión de jubilación será incompatible con el trabajo del pensionista, se complementa con la previsión de que dicha regla se aplicará con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen. Específicamente, la incompatibilidad alcanza al desempeño de un puesto de trabajo en el sector público (excepciones: profesores universitarios eméritos y personal licenciado sanitario) al desempeño de los altos cargos.

Al margen de las situaciones que hemos analizado (jubilación parcial y jubilación flexible y envejecimiento activo) el percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el smi en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la seguridad social y no generarán nuevos derechos sobre prestaciones.

LA JUBILACIÓN PARCIAL

El ordenamiento jurídico vigente permite la jubilación parcial. Esta situación consiste en que un trabajador compatibiliza una pensión de jubilación con un contrato de trabajo a tiempo parcial, lo que resulta posible cuando el contrato de trabajo se convierte en un contrato de tiempo parcial y la pensión reconocida es, asimismo, incompleta respecto de la ordinaria. lo que, como veremos, exige un acuerdo con el empresario que produzca una novación del contrato a fin de hacerlo compatible con este tipo de jubilación en la actualidad existen dos posibilidades de esta modalidad de jubilación: la que no exige la celebración simultánea de un contrato de relevo y la que sí lo requiere.

Jubilación parcial sin contrato de relevo

El art. 215.1 LGSS establece que los trabajadores que hayan cumplido la edad de jubilación ordinaria (no cabe a edades anteriores: STS 345/21 de 24 marzo) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación (respecto de la cotización previa no computan los cotizados por la entidad gestora durante el subsidio para mayores de 55 años: STS 422/18, de 19 abril; y sí periodo de realización del Servicio Social obligatorio de la mujer, a efectos de acreditar el periodo mínimo de cotización para acceso: STS 115/20, de 6 febrero), siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se trata de un supuesto que se asimila a los que se recogen bajo el epígrafe de jubilación postergada o envejecimiento activo en la medida en que prolonga la vida activa del trabajador, aunque de forma incompleta y percibe una parte de la pensión de jubilación, lo que, por otro lado, beneficia al sistema. De suyo, en la medida en que exige la transformación del contrato de trabajo, bien de completo en parcial, bien mediante la reducción de la parcialidad, implica la novación del contrato que únicamente puede producirse por mutuo acuerdo de las partes y, cuando el convenio colectivo aplicable reconoce el derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente, sin mayores precisiones (como la imposición del deber empresarial de aceptar la solicitud o de celebrar el preceptivo contrato de relevo) no puede entenderse que se esté ante un verdadero y perfecto derecho que sea exigible, siendo necesario el acuerdo entre las partes de contrato de trabajo

Resulta de aplicación la previsión contenida en el art. 152.1 LGSS según la que las empresas y trabajadores quedarán exentos de cotizar por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de dichas contingencias, respecto de los trabajadores por cuenta ajena y de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, una vez hayan alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el art. 205.1.a).

Jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo

El segundo supuesto de jubilación parcial es el previsto en el art. 215.2 LGSS que exige la celebración simultánea de un contrato de relevo. Este, regulado en el art. 12.7 ET, es el que se concierta con objeto de sustituir, la jornada de trabajo dejada vacante por el jubilado parcial. Como ocurría en el supuesto anterior, estamos en presencia de una necesaria novación contractual del trabajador que accede a la jubilación parcial ya que su contrato se debe convertir necesariamente, lo que exige mutuo acuerdo novatorio voluntario para ambas partes. En este caso, el art. 12.7. 3) ET prevé que los convenios puedan establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo, lo que comprende, también, compromisos de aceptación del empresario de solicitudes de jubilación parcial bajo esta modalidad ya que, de no mediar acuerdo entre el trabajador que pretenda jubilarse y su empleadora, la posible obligación empresarial podría derivar de las previsiones que a tal fin pudieran contenerse en Convenio colectivo, pues entre las medidas de fomento contempladas en el art. 12.6.II d) ET para su articulación a través de la negociación colectiva con el fin de impulsar la celebración de contratos de relevo, sería dable incluir la obligación empresarial de facilitar, mediante las novaciones y contrataciones oportunas, la jubilación anticipada parcial que se le solicitara.

Este tipo de jubilación anticipada queda reservada para los trabajadores a tiempo completo (entre los que no cabe comprender los trabajadores fijos discontinuos que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante 65 años, o 63 cuando se acrediten 36 años y 6 meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación.
- b) acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa (art. 44 ET) o en empresas del mismo grupo.
- c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%, o del 75 % en los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa con duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Los porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos, la jurisprudencia ha venido admitiendo que es válida la suscripción del contrato para el periodo de jubilación parcial del relevado quien concentró su jornada reducida en los meses siguientes a la celebración de dicho contrato de relevo, sin prestar después servicios, pero manteniéndose en alta en la empresa y cotización, accediendo a la jubilación en la fecha prevista ya que, aunque no hay expresa regulación, ello no implica ilegalidad pues se cumplen las finalidades que atienden a las previsiones normativas
- d) Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, el período de cotización exigido será de 25 años.
- e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo

que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a). (Y ello, aunque el trabajador relevado fallezca). En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a). En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante (subsiste la obligación de contratar otro relevista mientras el jubilado perciba la pensión de jubilación parcial, salvo en los casos de extinción de la totalidad de los contratos mediante despido colectivo. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial, incluso en el supuesto en que el trabajador relevista pase a trabajar para otra empresa del grupo mercantil.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

EL RETRASO TOTAL O PARCIAL EN LA EDAD DE JUBILACIÓN

Al margen de los supuestos de jubilación parcial sin contrato de relevo ya examinados, la normativa vigente potencia la posibilidad de que un trabajador jubilado pueda retrasar total o parcialmente la edad de jubilación o reingresar en el mercado de trabajo, una vez jubilado. Al margen de situaciones especiales (artistas en espectáculos públicos) tales situaciones son las siguientes:

Jubilación postergada

Como se avanzó la jubilación es un derecho del trabajador que puede ejercitar una vez cumplidos los requisitos examinados, sin que exista, generalmente, obligación de solicitar la pensión al alcanzar la edad ordinaria ya que puede postergarse la solicitud hasta más allá de la misma. Son los supuestos de jubilación postergada en el tiempo. La normativa vigente incentiva tal posibilidad, tanto en lo relativo a la cotización como en lo que se refiere a la pensión de jubilación resultante. Al respecto, cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la ordinaria (en aplicación del art. 205.1.a) LGSS, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b), se reconocerá al interesado por cada año completo cotizado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión, un complemento económico que se abonará de alguna de las siguientes maneras, a elección del interesado:

a) Un porcentaje adicional del 4 % por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión. El porcentaje adicional 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 57 LGSS. En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance el indicado límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo solo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual.

b) Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión,

cuya cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, según la fórmula prevista en el art. 210.2 LGSS.

La elección se llevará a cabo por una sola vez en el momento en que se adquiere el derecho a percibir el complemento económico, no pudiendo ser modificada con posterioridad. De no ejercitarse esta facultad, se aplicará el complemento contemplado en la letra a).

La percepción de este complemento es incompatible con el acceso al envejecimiento activo regulado en el artículo 214. Este beneficio no será de aplicación en los supuestos de jubilación parcial, ni en el de jubilación flexible a que se refiere el art. 213.1, ni en los supuestos de acceso a la jubilación desde una situación asimilada al alta.

Jubilación flexible

El art. 213.1 LGSS prevé la misma situación de la jubilación parcial sin contrato de relevo, pero desde la situación de jubilación; esto es, una vez las personas hayan accedido a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan (en todo caso, aunque se puede acceder a esta modalidad tanto desde jubilación en el RG o en el RETA, el trabajo compatible únicamente puede ser por cuenta ajena. Durante dicha situación, se minorará el percibo de la pensión 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. el límite de reducción de jornada se sitúa entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%. Consecuentemente, el jubilado debe realizar una jornada de entre el 75% y el 50% de la jornada de trabajo a tiempo completo. la jurisprudencia ha admitido la compatibilidad entre pensión y trabajo a tiempo parcial de menor entidad que la mínima admisible, aun cuando la ausencia de comunicación al INSS determina el reintegro de la prestación indebidamente percibida, aplicándose la proporcionalidad inversa a la real minoración de la jornada.

El pensionista de jubilación, antes de iniciar las actividades realizadas mediante contrato a tiempo parcial, deberá comunicar tal circunstancia a la entidad gestora respectiva. la minoración de la cuantía de la pensión tendrá efectos desde el día en que comience la realización de las actividades.

La pensión de jubilación flexible será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación; sin embargo, si lo será con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial.

Las cotizaciones efectuadas en las actividades realizadas, durante la sus-pensión parcial del percibo de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión, una vez producido el cese en el trabajo. A estos efectos, una vez comunicado el cese en la realización de las actividades a la entidad gestora competente, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación, previo recálculo de su cuantía mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones teniendo en cuenta que las cotizaciones efectuadas, tras la minoración del importe de la pensión de jubilación darán lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período de cotización acreditado.

Pensión de jubilación y envejecimiento activo

bajo esta denominación –que es la utilizada por el art. 214 LGSS– comprendemos la posibilidad de compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con la realización de cualquier trabajo por cuenta propia o ajena del pensionista. Se pretende con ello favorecer el alargamiento de la vida activa, reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad social, y aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencia

de estos trabajadores. se permite así que aquellos trabajadores que han accedido a la jubilación al alcanzar la edad legal, y que cuentan con largas carreras de cotización, puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50% de la pensión, con unas obligaciones de cotización social limitadas.

Las condiciones en que dicha compatibilidad puede realizarse son:

- a) el acceso a la pensión deberá haber tenido lugar al menos un año después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que en cada caso resulte de aplicación, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
- b) el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100%. c) el trabajo compatible podrá realizarse por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, o por cuenta propia. los términos del precepto son tan claros que no dejan duda sobre la necesidad de haberse jubilado con una pensión equivalente al 100% de la base reguladora sin que, por ende, sea posible alcanzar porcentaje del 100% con cotizaciones posteriores a la jubilación.

La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50% 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. si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100 por ciento [sobre esta cuestión existe copiosa jurisprudencia que niega que la actividad por cuenta propia pueda realizarse a través de una comunidad de bienes, sociedad civil o mercantil unipersonal (ssTs 846/2021 de 23 julio; 95/2023 de 1 febrero; 506/2023 de 12 julio) o para contratar empleados de hogar.

La pensión se revalorizará en su integridad cuando corresponda. no obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 por ciento. el beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos. Finalizada la relación laboral por cuenta ajena, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación, se cotizará únicamente por IT y contingencias profesionales, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9% sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre ellos, corriendo a cargo del empresario el 7% y del trabajador el 2%.

7.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PENSIÓN DE JUBILACIÓN

La posibilidad de que los convenios colectivos estableciesen cláusulas de jubilación forzosa y, con ella, la extinción del contrato de trabajo ha sido una constante en nuestro ordenamiento jurídico siempre condicionada a la posibilidad de acceso simultáneo a la pensión de jubilación. Sin embargo, las redacciones han sido diferentes y se han multiplicado a lo largo del tiempo. Así, la D.A. 10ª ET ha sufrido un sinfín de modificaciones. La redacción actual, fruto de la Ley 21/21 dispone que los convenios colectivos, para favorecer la prolongación de la vida laboral, podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato por el cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) la persona trabajadora afectada deberá reunir los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación contributiva.
- b) la medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite de 68 años podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la SS en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 % de las personas ocupadas en las mismas. La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato deberá reunir los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación contributiva.
- b) Que en el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en dicha actividad.

Se establece un régimen transitorio según el que el régimen descrito sólo se aplicará a los convenios colectivos suscritos desde el 1-1-22. en los convenios colectivos suscritos con anterioridad, las cláusulas de jubilación forzosa podrán ser aplicadas hasta 3 años después de la finalización de la vigencia inicial pactada en el convenio.

8.- REGÍMENES TRANSITORIOS

La complejidad del sistema normativo que hemos analizado se incrementa exponencialmente si se tiene en cuenta que, normalmente, cada modificación del régimen jurídico de la pensión de jubilación va acompañada de disposiciones transitorias que, generalmente, tienden a preservar regulaciones anteriores bien con carácter general, bien a colectivos concretos o bien de manera total o parcial referida únicamente a aspectos concretos de la regulación. Ello da lugar a que coexistan en el tiempo regulaciones distintas que, aun derogadas, continúan siendo de aplicación y a que, en múltiples ocasiones, la normativa vigente no sirva para resolver los conflictos aplicativos que puedan surgir; a ello se une que, en no pocas ocasiones, el interesado puede optar por el régimen anterior o por el vigente. Todo lo cual conforma un con-fuso, complejo y asistemático panorama normativo que provoca consecuencias indeseables, pero –sobre todo– da lugar a una grave inseguridad jurídica que sufren principalmente los interesados. Los regímenes transitorios clásicos son los referidos a pensión SOVI y al régimen aplicable a mutualistas anteriores al 1-1-67.

Respecto del extinto SOVI, la Disposición Transitoria 2ª LGSS reconoce que trabajadores que hubieran cotizado a tal seguro, antes del 1 de enero de 1967, cualquiera que fuese su edad en dicha fecha, tendrán derecho a causar las prestaciones del primero de dichos seguros, con arreglo a las condiciones exigidas por la legislación del mismo, y siempre que los interesados no tengan derecho a ninguna pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la seguridad social, excepto la de viudedad, con limitaciones cuantitativas en estos casos. Su cuantía, concurrentes o no con otras pensiones públicas, será la que se establezca en la LPGE.

Por lo que se refiere a los mutualistas anteriores al 1-1-67, la DT 4ª-2 LGSS sigue manteniendo la posibilidad de jubilación anticipada tras el cumplimiento de los 60 años, aplicando al efecto un coeficiente reductor. No parece posible que, en la actualidad, pueda ser aplicable *ex novo*, explicándose su mantenimiento a efectos del reconocimiento normativo de una situación ya consolidada.

Estas dos previsiones transitorias se acompañan, normalmente, con las que cada reforma de la pensión de jubilación contiene en su normativa reguladora y que se acumulan en las disposiciones transitorias de la LGSS. Así sucede con la situación de los trabajadores que reunían las condiciones para jubilarse a la entrada de una determinada norma y no lo hubieran hecho; para ellos se suele establecer la posibilidad de optar por el régimen anterior al que instaura la nueva normativa (así ocurre, entre otras, con las leyes 26/1985 y 24/1997). especial interés tienen los apartados 5 y 6 de la Disposición Transitoria 4ª LGSS conforme a los cuales, dedicados –respectivamente– a la jubilación ordinaria y la parcial:

1.- Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la ley 27/2011 en los siguientes supuestos:

- a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1-4-2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de SS (la suscripción de un convenio especial no es equiparable a “volver a quedar incluidos en algún régimen de la SS
- b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como con-secuencia de decisiones adoptadas en ERE, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1-4-23, siendo condición indispensable que los indicados acuerdos se encuentren debidamente registrados en el INSS o ISM en el plazo que reglamentariamente se determine.

c) No obstante, para el reconocimiento del derecho a pensión de las personas a las que se refieren los apartados anteriores, la entidad gestora aplicará la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma, cuando resulte más favorable a estas personas.

2.- Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente antes de la entrada en vigor de la ley 27/2011 a pensiones causadas antes del 1-1-2025, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.
- b) Que el trabajador acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70% del total de su plantilla.
- d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un 25% por ciento y un 67%, o del 80% para los supuestos en que el relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato indefinido.
- e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización de los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- f) Que se acredite un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año. en el supuesto de personas con discapacidad igual o superior al 33%, el período de cotización exigido será de 25 años.

También tienen relativa importancia las previsiones a futuro que establece la DT4ª- 7 LGSS que, de momento, dispone que los solos efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, cuando el hecho causante se produzca con posterioridad al 3-12-2025 y antes de 31-12-2040, la entidad gestora aplicará en su integridad lo previsto en el artículo 209.1 LGSS en su redacción vigente el día 1-1-2023 cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión. Para los hechos causantes que se produzcan durante el año 2041, la entidad gestora aplicará, en su integridad, lo previsto en el artículo 209.1 LGSS, en su redacción vigente el día 1-1-2023, con una la base reguladora que comprenderá las bases de cotización de los últimos 306 meses entre 357, cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión. en 2042, la entidad gestora aplicará, en su integridad, lo previsto en el artículo 209.1 en su redacción vigente el día 1-1-2023, con una base reguladora que comprenderá las bases de cotización de los últimos 312 meses entre 364, cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión. En 2043, la entidad gestora aplicará, en su integridad, lo previsto en el artículo 209.1 en su redacción vigente el 1-1-2023, con una base reguladora que comprenderá las bases de cotización de los últimos 318 meses entre 371, cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión. a partir de 2044, se aplicará lo previsto en el artículo 209.1 en la redacción vigente desde el 1-1-2026.