



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2020 / 2021**

**EDAD Y JUBILACIÓN: ANÁLISIS
JURÍDICO DE DIFERENTES
POSIBILIDADES**

**AGE AND RETIREMENT: LEGAL
ANALYSIS OF DIFFERENT
POSSIBILITIES**

GRADO EN DERECHO

AUTORA: DÑA. TAMARA PRIETO PÉREZ

TUTORA: DÑA. SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

ÍNDICE.

RESUMEN	5
OBJETO DEL TRABAJO	7
METODOLOGÍA	9
1. INTRODUCCIÓN	10
2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA: REPASO DE LOS HITOS MÁS SIGNIFICATIVOS.	11
3. CONCEPTO LEGAL DE JUBILACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO	16
4. TIPOS DE JUBILACIÓN DE ACUERDO AL REQUISITO DE LA EDAD	19
4.1 JUBILACIÓN ORDINARIA	19
4.2 JUBILACIÓN FORZOSA	22
4.3 PROLONGACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN	26
4.4 JUBILACIÓN ANTICIPADA	28
A. Jubilación anticipada por cese en el trabajo no imputable al trabajador.	29
B. Jubilación anticipada por voluntad del interesado	30
C. Jubilación anticipada por razón del grupo profesional.	31
D. Jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad.	32
5. LA COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO	35
5.1 PAUTAS DESDE EL DERECHO EUROPEO	35
5.2 JUBILACION PARCIAL/FLEXIBLE EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.	37
A. LA JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA	41
B. LA JUBILACIÓN PARCIAL ORDINARIA	45
5.3 JUBILACIÓN FLEXIBLE	46
A. La prejubilación, la flexibilidad antes de la jubilación.	48
B. Efectos de la jubilación flexible y gradual.	50
C. Compatibilidades e incompatibilidades de la jubilación flexible.	51
5.4 TRABAJOS MARGINALES O EXIGUOS POR CUENTA PROPIA.	53
5.5 ESPECIALIDADES DEL REGIMEN DE CLASES PASIVAS DEL ESTADO	56
5.6 EL SUPUESTO PARTICULAR DE LOS MÉDICOS.	56

CONCLUSIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	62
WEBGRAFÍA	64
ANEXO I. JURISPRUDENCIA	66
ANEXO II. LEGISLACIÓN	67

ÍNDICE DE TABLAS.

TABLA N°1: Número de afiliados a la Seguridad Social.	12
TABLA N° 2 La edad y periodo de cotización exigido para la jubilación ordinaria.	21
TABLA N°3. Requisitos relativos a la edad del trabajador y periodos cotizados.	25
TABLA N°4. Coeficientes reductores.	26
TABLA N° 5 Tabla coeficientes reductores por cada trimestre o fracción de trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.	30
TABLA N° 6 Tabla coeficientes reductores por cada trimestre o fracción de trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.	31
TABLA N° 7. Comparativa de la jubilación anticipada voluntaria antes y después de las ultimas reformas.	31
TABLA N°8 Cuadro edad mínima de cotización.	45

RESUMEN

El sistema público de pensiones de jubilación definido como un sistema de reparto que busca la igualdad de las contribuciones aportadas con las pensiones futuras, el bienestar y la equidad social, se halla en una articulación financiera difícil, debido esencialmente a la inestabilidad de la situación económica, demográfica y social, pero también a factores sociológicos y políticos que han contribuido en el progresivo gasto público de las pensiones de jubilación, con el objetivo de favorecer una mayor protección social.

La reforma del sistema actual de pensiones ha sido trascendental, ya que se ha retrasado de sesenta y cinco a sesenta y siete años la edad ordinaria de jubilación; se han incrementado de quince a veinticinco los años de cotización previa precisos para realizar el cálculo de la base reguladora; los porcentajes aplicables a la base reguladora para determinar la cuantía han sido minorados, además se ha promovido la prolongación de la vida laboral a través de la jubilación parcial y flexible.

Es necesario alcanzar un sistema flexible de jubilación que englobe un abanico de facultades en el momento de acceder a la misma, y no se implante una edad máxima de jubilación pero si una edad mínima, para conseguir un sistema público de pensiones viable y sostenible a largo plazo.

PALABRAS CLAVE

Sistema de reparto, reformas, cotizaciones sociales, inestabilidad, pensiones, jubilación, edad de jubilación.

ABSTRACT

The public pension system, defined as a pay-as-you-go system that seeks equality for the contributions provided by future pensions, well-being and social equity, is in a difficult financial situation. This is mainly due to the instability of the current economic, social and demographic circumstances, but also because of sociological and political factors that have contributed to the progressive public spending of retirement pensions, with the aim of favoring greater social protection.

The reform of the current pension system has been significant, since the ordinary retirement age has been delayed from sixty-five to sixty-seven years; the years of prior contribution required to calculate the regulatory base have been increased from fifteen to twenty-five; the percentages applicable to the regulatory base in order to determine the amount have been reduced and in addition, the prolongation of working life has been promoted through partial and flexible retirement.

It is necessary to achieve a flexible retirement system comprising a wide range of faculties at the time of accessing it; a minimum retirement age should be implemented, yet not a minimum, in order to achieve a viable and sustainable public pension system in the long term.

KEYWORDS

Payg system, reforms, social contributions, instability, pensions, retirement, retirement age.

OBJETO DEL TRABAJO

El objetivo sustancial perseguido por el trabajo se basa en la realización de un exhaustivo estudio del sistema de pensiones de jubilación en España, y las diferentes modalidades de acceso a la jubilación. Además de este objetivo principal también se indaga en otros objetivos secundarios, que son los siguientes:

- Realizar un estudio del Sistema Público de Pensiones de jubilación concentrándose en la situación española, analizando el Pacto de Toledo y las reformas efectuadas en materia de las pensiones de jubilación con el paso del tiempo.
- Comprender y revisar los tipos de pensiones de jubilación existentes en la actualidad en España, su forma de financiación y la manera de tener derecho a ellas en función de los requisitos relativos a la edad y al tiempo previo de cotización exigidos.

Los objetivos específicos extraídos de los generales, son:

- Realizar una revisión histórica sobre el sistema público de la Seguridad Social en el que se enmarcan las diversas modalidades de jubilación, analizando las últimas reformas realizadas en el sistema de pensiones.
- Analizar la regulación jurídico-laboral de la jubilación en España y las alteraciones sufridas en la regulación de la misma hasta llegar a la actual regulación, siguiendo como hilo conductor del estudio la variación progresiva de la finalidad buscada por el legislador con las heterogéneas modificaciones.
- Analizar el concepto de jubilación y todas sus modalidades, haciendo hincapié en la jubilación activa.
- Analizar la legalidad y permisibilidad de las cláusulas convencionales que regulan la jubilación forzosa de los trabajadores.
- Profundizar sobre las leyes que regulan las modalidades de jubilación gradual y flexible.

- Realizar una breve mención a la proyecta reforma aprobada en relación con el objetivo de acercar la edad real de jubilación a la efectiva, implantando penalizaciones a la jubilación anticipada.

METODOLOGÍA

En lo que respecta a la metodología empleada en el presente proyecto, se trata por un lado de una metodología descriptiva, con el objetivo de proporcionar una visión detallada de la realidad y evolución del sistema de pensiones de jubilación español, y por otro lado de una metodología explicativa, ya que se aportan razones que argumentan las causas de esta realidad. Esta se puede sintetizar en los siguientes puntos:

1.- En primer lugar se ha realizado un análisis del Sistema Público de la Seguridad Social, remontándose a principios del siglo XX, analizando también las situaciones que dieron origen a la creación de la pensión de jubilación en nuestro ordenamiento jurídico.

2.- Para profundizar en el tema se ha investigado sobre el concepto de jubilación y todo lo que engloba, para ello se ha recurrido a varias noticias de interés, páginas web, y diversos trabajos de investigación, además de realizar una revisión bibliográfica en profundidad, utilizando publicaciones en forma de monografías, además de artículos en revistas especializadas.

Se ha planteado este tema desde diferentes puntos de vista, buscando que esta diversidad de consideraciones contribuya al enriquecimiento de este trabajo, adoptando un enfoque descriptivo y explicativo, tanto de las ideas adoptadas por los diferentes autores, como, sobre todo, de lo regulado legal y jurisprudencialmente tanto por los Tribunales Superiores de Justicia, como del Tribunal Supremo.

3.- Se ha efectuado una revisión y consulta de bibliografía legislativa y el Boletín Oficial del Estado (BOE).

4.- Se ha consultado bases de datos disponibles en:

- Páginas Web Oficiales de: Ministerio de la Seguridad Social, Trabajo o Hacienda.

- Portales Estadísticos: Instituto Nacional de Estadística (INE), Eurostat.

A continuación, se ha procedido a la redacción del trabajo, basándose en la información recopilada y citada anteriormente, y en ocasiones se ha indagado y profundizado más sobre algunos temas que nos han parecido de indudable interés.

A partir de la información y datos recabados, se ha procedido a la redacción de la conclusión del trabajo. Se ha tratado que esta fuera lo más objetiva posible, con información contrastada a través de diversas fuentes, que se han considerado de indudable prestigio.

1. INTRODUCCIÓN

Debemos comenzar determinando a la Seguridad Social como el conjunto de medidas adoptadas por los Estados para proteger a los ciudadanos contra una serie de riesgos. De esos riesgos, si existe alguno esencialmente ineludible, es el de la vejez.

La realidad social actual se identifica por la diversidad de un sistema social cada vez más complicado, que va a demandar unas instituciones normativas cada vez más flexibles, y esta flexibilidad es precisamente la que va a conformar el vigente marco normativo a la actual realidad social y productiva.

El sistema público de seguridad social y dentro de este, el sistema de pensiones, constituye la pieza más importante del Estado de Bienestar, como muestra de una acción solidaria y redistributiva garante de la cohesión social, supone una importante alianza entre generaciones, entre trabajadores activos y trabajadores jubilados para la protección de su mutuo bienestar. Se configura como un sistema de solidaridad intergeneracional importante en nuestro estado del bienestar por lo que el Gobierno debe tratar de garantizar su viabilidad, lo que ha llevado a buscar soluciones, debido a que en el presente las condiciones económicas, demográficas y sociales han cambiado con respecto al momento en el que se estableció nuestro sistema de pensiones.

En la actualidad la jubilación no puede ser considerada como una institución ligada exclusivamente al derecho al descanso de los trabajadores tras una larga carrera profesional, o como una manera de proteger una incapacidad por el deterioro evidente de la edad. Debe analizarse como una entidad diversa que está conectada con otros sistemas sociales y económicos, además tiene que ajustarse al progreso de la sociedad actual y del mercado de trabajo. Es desde este punto de vista desde el que debemos examinar la dificultad de la flexibilidad de la prestación de jubilación, la cual debe ir en consonancia con las variadas carencias de una población activa cada vez más heterogénea y compleja.

La población activa desea poder elegir, el anticipo de su retiro profesional, o la prolongación de su actividad profesional, o compatibilizar su trabajo con la pensión de jubilación, o el jubilado volver a la actividad profesional y compatibilizar el trabajo con la prestación de jubilación.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN ESPAÑA: REPASO DE LOS HITOS MÁS SIGNIFICATIVOS.

Es en el año 1883 y tras los insistentes requerimientos de la clase obrera para obtener unas condiciones de trabajo más óptimas cuando se manifiestan las primeras políticas destinadas a la protección de los trabajadores, época en la que se crea La Comisión de Reformas Sociales para estudiar todas las cuestiones que afectan de manera directa a la mejora y bienestar de las clases obreras, tanto agrícolas, como industriales, y que afectan a las relaciones entre el capital y el trabajo¹.

La concepción de un Estado intervencionista en estos ámbitos no era aceptable en aquellos momentos, por esta razón ninguno de los paquetes de medidas presentados llegaron a convertirse en ley.

Fue en el año 1903 y siguiendo los avances del liberalismo alemán cuando se crea el Instituto de Reformas Sociales con el propósito de establecer una ley que mejorara las condiciones de trabajo y de vida de los obreros, a pesar de que el objetivo era buscar el equilibrio y la armonía entre la clase obrera y la clase empresarial no tuvo éxito.

No es hasta el año 1908 cuando con la aprobación de la Ley de Creación del Instituto Nacional de Previsión, de 27 febrero, queda constituido tal organismo con el fin de asistir a la ampliación y mejora de los sistemas de protección social. Este sistema cuya función era fundamentalmente difundir e infundir la previsión popular, en especial en forma de pensiones de retiro, supone un hito histórico puesto que, por primera vez, el Estado se erige como órgano gestor de la previsión social, a través del diseño de pensiones en un régimen de afiliación libre subvencionada por el Estado, con base en un sistema de capitalización, y no en el de reparto.

A pesar de que este sistema no llegó a cuajar debido a la falta de capacidad de ahorro de los obreros, supone un punto de inflexión en lo referido al proceso asegurador

¹ El antecedente directo de esta comisión fue otra establecida por un Decreto de 1855 por Don Francisco Luxán, ministro de Fomento, y Don Pascual Madoz que no tuvo efectividad por el cambio político que se produjo en 1856. La Comisión presidida por Madoz debía reunir todos los datos y antecedentes, relativos al estado de las clases obreras y de las industriales; a la organización actual del trabajo y las quejas recíprocas de los obreros y de los dueños de establecimientos fabriles y manufactureros.

de la vejez en España y representa el comienzo con el que se sentaron las bases de lo que hoy se conoce como el Sistema de Seguridad Social.

Pocos años más tarde, en 1919, se implantó el Seguro Obligatorio de Vejez o Retiro Obrero Obligatorio, destinado a la población asalariada con una edad comprendida entre los dieciséis y los sesenta y cinco años de edad y que su salario anual no superara el límite de 4000 pesetas. De este modo, una vez que el trabajador alcanzase los sesenta y cinco años de edad causaba baja en el sistema, y pasaba a devengar una retribución económica vitalicia. De este modo se modificó el primitivo Instituto Nacional de Previsión y se implantó en España el primero de los seguros sociales obligatorios. Este seguro establecía las bases y los elementos más destacados de un seguro: la obligatoriedad en la afiliación y la cotización a este fondo a través de la contribución del Estado, de la cuota que los patronos pagaban por el trabajador y de la cuota aportada por el beneficiario. Los importes de dichas cotizaciones se acumulaban en una libreta de ahorros, de propiedad del trabajador cuyo capital incrementaba conforme a un determinado tipo de interés, estableciéndose así un sistema de ahorro basado en la capitalización pero que no podía ser retirado libremente.

TABLA N°1: Número de afiliados a la Seguridad Social.

AÑO	Nº AFILIADOS	%
1909	1.261	-
1910	8.313	559,24
1911	19.977	140,31
1912	27.412	37,22
1913	49.244	79,64
1914	60.291	22,43
1915	65.350	8,39
1916	69.549	6,43
1917	74.920	7,72
1918	78.166	4,33

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de la memoria del Instituto Nacional de Previsión de 1935.

Ulteriormente se aprobaron distintos seguros dirigidos a proteger a diversos sectores de la población, entre los que destaca el subsidio de familias numerosas aprobado durante la dictadura de Primo de Rivera (1926) y el seguro por maternidad (1929).

Por su parte La Constitución de 1931 fue trascendental para el constitucionalismo español ya que por primera vez se reconoció un amplio abanico de derechos sociales, obligando así al Estado a ser intervencionista para su garantía y desempeño.

Así, en el art. 43 se establecía que el Estado “prestará asistencia a los enfermos y a la infancia, haciendo suya la Declaración de Derechos de Ginebra o Tabla de los

Derechos del Niño”. Así mismo el art. 46 decía que “La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte, trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección de la maternidad.”

Es en el año 1939 con la aparición de la dictadura franquista cuando el Retiro Obrero Obligatorio se sustituye por el Subsidio de Vejez, que en 1947 ampliando la cobertura se convierte en Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) que hace desaparecer la capitalización e implanta una pensión básica de cuantía fija, con el propósito de ampliar la cobertura social que en ese momento se estaba dando, consiguiendo poner solución a la tasa de abandono social en la que se encontraban los ancianos al término de su vida laboral (sesenta y cinco años), y reconociendo derecho al subsidio incluso a personas que por su escasa cotización no tenían derecho a percibir tal pensión. Debido a que era insuficiente en su cuantía, se declaró armonizable con las pensiones procedentes del régimen de mejoras de cualquier “Montepío, Mutualidad o Entidad de Previsión Libre²”, potenciados estos modelos de mutualidades laborales por el franquismo.

En el año 1963 el Gobierno aprueba la Ley de Bases de la Seguridad Social, un modelo sustentado por la norma de reparto, gestión pública y bajo la tutela del Estado, con el objetivo fundamental de instaurar un modelo orgánico de unión e integración de protección de la sociedad e instaurar directrices eficaces para ordenar y sistematizar la normativa existente. Se abandona la pensión básica de cuantía fija (SOVI) y la complementaria variable a cargo del Mutualismo Laboral, sustituyéndola por una pensión vitalicia, única para cada pensionista, de cuantía proporcional a las bases de cotización, fijada en función de dichas bases y de los años de cotización. Fue en este momento cuando se fundó el Régimen General de la Seguridad Social gestionado por el Instituto Nacional de Previsión ligado a las mutualidades obreras.

Sin embargo, al ser una ley de bases no comprendía un articulado concreto que regule la materia sobre la que trata, sino que únicamente promulga una serie de principios y objetivos a conseguir. Por tanto y con el objetivo de paliar este vacío legal y desarrollar

² Orden de 2 de febrero de 1940, dictando normas para la aplicación de la Ley de 1 de septiembre de 1939, que establece un régimen de Subsidio de Vejez, en sustitución del régimen del Retiro Obrero.

sustancialmente las ideas que se fomentaron en la ley de bases, en 1966 se redacta la trascendental Ley General de la Seguridad Social, (en adelante, LGSS).

Es con el triunfo de la democracia en España y la aprobación de la Constitución de 1978 cuando se originan una serie de reformas en los distintos campos de la Seguridad Social que la convierten en el eje de la protección social de todas las clases sociales y para todas las realidades que así lo demanden. En concreto el Art. 41 de la Constitución Española es clave para entender dicho proceso: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo.” Cabe además subrayar el Art. 50 de la misma el cual dispone que “Los poderes públicos garantizaran, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio”.

En este mismo año se aprueba una profunda y trascendente reforma a nivel institucional, el Real Decreto Ley 36/1978, suprime el Instituto Nacional de Previsión cuyas funciones pasaron a ser competencia del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social y se instaura un moderno marco organizativo para aumentar la eficiencia de la gestión:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social, para la gestión de las prestaciones económicas del sistema.
- El Instituto Nacional de Salud, para las prestaciones sanitarias.
- El Instituto Nacional de Servicios Sociales, para la gestión de los servicios sociales.
- El Instituto Social de la Marina, para la gestión de los trabajadores del mar.
- La tesorería General de la Seguridad Social, como caja única del sistema y siempre actuando bajo el principio de solidaridad financiera.

En la década de los ochenta se llevaron a cabo una serie de medidas encaminadas a incrementar y completar la acción protectora, estas medidas buscaban ampliar las coberturas consagradas y mejorar las prestaciones que se otorgaban, además de anular íntegramente y de modo directo aquellos artículos, o parte de los mismos, de las normas

de Seguridad Social que transgredían el principio de igualdad, y aquellas que discriminaban en función de sexo o género. Entre otras medidas, cabe destacar el proceso de equiparación gradual de las bases de cotización con los salarios reales, la revalorización de las pensiones en función de la variación del índice de precios al consumo, la ampliación de la carencia necesaria para acceder a las prestaciones y para el cálculo de las pensiones y el preámbulo de la separación de las funciones de financiación, de tal manera que, las prestaciones de carácter contributivo se fuesen financiando a cargo de las cotizaciones sociales, mientras que las de carácter no contributivo encontrasen su cobertura financiera en la ampliación general.

Por su parte los años 90 implicaron nuevos cambios sociales que han tenido su influencia dentro del sistema de Seguridad Social, como la incorporación de la mujer al mercado laboral, y la entrada de España en la Unión Europea en el año 1986, con lo que el sistema normativo nacional tuvo que adecuarse a las demandas requeridas a nivel comunitario. Derivado de estos cambios sociales, en 1995 se firma el Pacto de Toledo con el amparo de todas las fuerzas políticas y sociales, que tuvo como consecuencia significativas modificaciones y la implantación de una hoja de ruta para garantizar la estabilidad financiera y las prestaciones futuras de la Seguridad Social.

Tras el Pacto de Toledo, llegó la Ley 24/1997, de 15 de julio, con el propósito de alcanzar la consolidación financiera y presupuestaria del Sistema de Pensiones, con ella se produjo una ampliación paulatina a quince años del número de años sobre los que se computa la base reguladora y se aseguró la conservación del poder adquisitivo de las pensiones. Posteriormente, con la llegada del nuevo milenio, se precisó una de las sugerencias del Pacto de Toledo, estableciéndose el Fondo de Reservas de la Seguridad Social en el que anualmente se consignaba el superávit derivado de la diferencia entre ingresos y gastos de la Seguridad Social. Más adelante surgieron leyes como la Ley 24/2001, de 27 de diciembre sobre medidas fiscales, administrativas y de orden social; el Real Decreto 1795/2003, de 26 de diciembre, que mejora la prestación por viudedad; el Real Decreto 1251/200, de 16 de noviembre que mejora la prestación por maternidad.

Por último, tras la crisis económica mundial, concretamente en los años dos mil once y donde tienen lugar inéditas reformas para atenuar el deterioro del estado de bienestar, se aprueba la Ley 27/2011, de 1 de agosto a través de la cual se incrementa el número de años requeridos para el cómputo de la base reguladora de quince a veinticinco y se aumenta la edad legal de jubilación de sesenta y cinco a sesenta y siete años,

igualmente se incluyen cambios sustanciales para acceder a la jubilación anticipada, y se impone una restricción presupuestaria en la política de revalorización de las pensiones para asegurar la sostenibilidad y perdurabilidad del sistema de pensiones.

La Recomendación duodécima implanta el objetivo de prolongar la vida laboral, a través de incentivos sociales, fiscales y laborales, reservando las jubilaciones anticipadas para trabajadores con largas carreras de cotización y para aquellos trabajadores en actividades de especial penosidad, peligrosidad o insalubridad con elevados índices de morbilidad y mortalidad o para trabajadores con una discapacidad que implique una merma de su esperanza de vida³.

Desde el año dos mil once las reformas llevadas a cabo y las que están previstas a futuro, son reformas destinadas a hacer viable el Sistema desde el punto de vista financiero, pero contemplan implícitamente medidas de flexibilización para el trabajador como son la promoción de la prolongación de la vida laboral y de la compatibilidad del trabajo con el cobro de la pensión, el endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación parcial y anticipada. El objetivo es conseguir un Sistema de pensiones gradual y flexible. “La finalidad de las reformas del sistema de jubilación, pretendiendo retrasar el momento de su disfrute, se sitúa más en el plano financiero que en la flexibilización de la jubilación en interés del trabajador⁴”.

3. CONCEPTO LEGAL DE JUBILACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO

La jubilación en el sistema jurídico vigente se fundamenta en el cese en el empleo y en la actividad profesional por alcanzar una determinada edad, con derecho a una renta sustitutoria designada a desagraviar la carencia de ingresos profesionales. Se trata sin duda de un determinismo biológico que toda persona va a envejecer, por eso tiene un gran interés social, psicológico, médico, cultural, antropológico, ideológico, económico y jurídico. La edad ha sido el elemento fundamental para construir el concepto de vejez en el que se han sostenido, en un primer momento los valores sociales y culturales hacia los ancianos, y posteriormente, con el nacimiento del capitalismo y la revolución industrial,

³ LÓPEZ CUMBRE, Lourdes. *La posibilidad de adelantar la Jubilación tras la Reforma de 2011*. Temas Laborales núm. 112 p. 168-172.

⁴ SALA FRANCO, Tomás. *La reforma del despido y de la jubilación flexible*. Revista de Relaciones Laborales, núm. 10-11. 2003 p. 316.

se ha construido un nuevo concepto de la vejez mas relacionado con la aptitud para el trabajo, la productividad o el rendimiento, que con el tiempo fue derivando en un estado de las personas que los aboca a la ineptitud para el trabajo y al riesgo de pobreza, necesitando ser auxiliados o protegidos, con lo que la vejez quedaba identificada con el “retiro” o “la jubilación⁵”, la cual tiene su fundamento en el artículo 50 de la Constitución Española, el cual “*impone a los poderes públicos la misión de garantizar, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica de los ciudadanos, durante la tercera edad, y obliga a introducir en nuestro sistema una protección plena e integral de este colectivo de ciudadanos (al disfrute de derechos como la salud, vivienda, cultura, etc.)*” La vejez es un concepto relativo que puede referirse tanto a la longevidad (edad cronológica que representa los años transcurridos desde el nacimiento de un individuo) como a la senilidad (declinación de las facultades físicas o mentales)⁶.

La normativa sobre la que se asienta esta prestación es la siguiente: artículos 160 a 166 del Texto Refundido de Ley General de la Seguridad Social, el R.D. 1799/1985 de 20 de octubre, R.D. 1647/1997 de 31 de octubre, Ley 35/2002, R.D. 1132/2002 de 31 de octubre y R.D. 1131/2002 de 31 de octubre.

Coexisten diferentes géneros de pensiones en el ámbito de la Seguridad Social, cuyo objetivo exclusivo es la protección social, fomentando un mínimo de ingresos para personas que pierden su capacidad de generación de ingresos, bien como causa de su avanzada edad, discapacidad o fallecimiento de una de las fuentes principales de una familia⁷, por ello es indispensable su clasificación en dos modalidades básicas de acceso a la pensión de jubilación, por un lado las pensiones contributivas y, por otro, las pensiones no contributivas.

Las pensiones contributivas son aquellas en las que el beneficiario de la prestación debe acreditar haber mantenido una relación jurídica con el sistema durante un lapso de

⁵ RODRÍGUEZ IBÁÑEZ, José Enrique. *Perspectivas sociológicas de la vejez*. REIS: Revista española de investigaciones sociológicas, núm. 7, julio-septiembre 1979, p.78.

⁶ VILLA GIL, Luis Enrique; y DESDENTADO BONETE, Aurelio. *Manual de Seguridad Social*. 2ª Ed. Pamplona: Aranzadi, 1979., p. 537.

⁷ HERNÁNDEZ, Pablo. y JIMENO, Francisco Juan. y RAMOS, Roberto. “*El sistema público de pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de reforma.*” (2017)

tiempo de al menos 15 años. Igualmente es esencial la acreditación de al menos 2 años de cotización a la seguridad social en los 15 años precedentes al momento de la jubilación. Esto se debe a que la cuantía a percibir queda sujeta a la contribución que el beneficiario ha efectuado a la seguridad social durante los años que ha permanecido en activo durante su vida laboral.

La jubilación en su modalidad contributiva puede ser definida como, *“la prestación económica 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 ajena⁸”*.

En cuanto a las modalidades de pensión contributiva, podemos diferenciar las siguientes: pensión por jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y a favor de familiares.

Por otro lado la jubilación en su modalidad no contributiva admite pensiones uniformes a quien se encuentre en estado de necesidad, personas necesitadas de medios económicos suficientes, no siendo en este caso necesario la acreditación de un periodo de carencia y se sufragan a través de los impuestos.

De este modo se distinguen dos modalidades diferentes: pensión no contributiva por invalidez y pensión no contributiva por jubilación.

Puede determinarse la jubilación, como la situación de necesidad ocasionada por la carencia de rendimientos salariales para quien deja de trabajar por motivo de su edad o capacidad, pasando a devengar la correspondiente pensión si reúne todos los requisitos legales y reglamentariamente impuestos, por tanto, la jubilación adquiere las siguientes significaciones:

1. De prima por los años trabajados, en forma de meritorio descanso;
2. De expresión de la protección social en una realidad de necesidad económica, cuando es necesario sustituir las rentas del trabajo cuando ya no se puede seguir trabajando por ineptitud o incapacidad vinculadas a la vejez;

⁸ Artículo 204 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (TRLGSS).

3. De amparo de aquellos trabajadores que a causa del menoscabo de la edad resultaría desmesuradamente penoso que persistieran trabajando;
4. De justificación del pase a la situación de inactividad de la persona que ha trabajado durante un largo largo periodo, sin mas razón que el de haber contribuido a la sociedad; o
5. De equidad y carácter contributivo, que tiene la significación financiera de reintegro en forma de pensión de lo que se ha contribuido con las cotizaciones⁹.

4. TIPOS DE JUBILACIÓN DE ACUERDO AL REQUISITO DE LA EDAD

4.1 JUBILACIÓN ORDINARIA

El proceso para fijar una determinada edad pensionable y las causas que justifican dicha edad, es una cuestión complicada objetivamente, incluso en ocasiones puede resultar arbitraria e injusta ya que no consta precisión cronológica alguna que permita establecer una relación entre edad e incapacidad, ni tan siquiera de ineptitud para el trabajo. Sin embargo por motivos prácticos es necesario fijar una edad en la que se reconozca al trabajador el derecho a la pensión de jubilación, nuestro ordenamiento jurídico permite compaginar distintas formas para determinar la edad que dan derecho a la pensión de jubilación con el fin de ser lo mas justo posible en cada supuesto, e incluso justificarse en distintas circunstancias, pero la clave será siempre dar respuesta a las necesidades de cada trabajador. “... en todos los países y sistemas de protección social la Ley establece un criterio para delimitar el periodo de trabajo y el derecho al retiro.

“Se trata de determinar la edad de retiro o jubilación. Esta puede ser la misma para todos o diferente según el sexo, ocupación, estado de la salud, actividad económica, situación familiar, etc. Pero uniforme o diferenciada, o flexible, siempre esta el problema

⁹ En la recomendación 9ª del Informe de la Ponencia del Pacto de Toledo de 1995 se propone el reforzamiento de los principios de equidad y el carácter contributivo del sistema, de manera que, sin perjuicio del criterio de solidaridad y de forma gradual, las prestaciones guarden una mayor proporcionalidad con el esfuerzo de cotización realizado y se eviten situaciones de falta de equidad en el reconocimiento de las mismas.

de fijar la frontera entre la población activa, los financiadores del proceso, y el grupo de inactivos, denominados tercera edad¹⁰”.

En nuestro días la edad de jubilación ordinaria en la generalidad de países es la que se estableció en el siglo pasado o, en todo caso, se ha aumentado para las mujeres con la finalidad de equipararla a la de los hombres, o bien, se ha incrementado como medida de sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social. Además, en algunos casos se ha establecido una edad de jubilación inferior para algunos colectivos de trabajadores, como en el caso de los trabajos penosos o para los trabajadores discapacitados.

En todo caso, la edad de jubilación ordinaria se determinó inicialmente como una edad en la que se presumía la incapacidad para el trabajo, como así la definía la norma que sustituyó al Seguro de vejez por el SOVI, en la que se reconocía como los seguros de vejez protegían a los trabajadores cuando perdían su jornal, único medio de subsistencia, al tener que cesar definitivamente en sus trabajos al cumplir una edad avanzada (que situaba en los sesenta y cinco años), afirmando que esta edad “(...) *puede estimarse como invalidez senil, y las ordinarias de vejez, como de vejez anticipada¹¹”.*

Más adelante se ha conformado la edad de jubilación con independencia de la capacidad real que se mantenga para el trabajo, basada en un principio de justicia social para con el trabajador que durante mucho tiempo ha contribuido con su trabajo a la economía del país y al sustento de las pensiones, así la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, implantó el incremento gradual de sesenta y cinco años hasta los sesenta y siete años a partir del uno de enero de 2013, excepto en el caso que se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, supuesto en el que se conservarán los sesenta y cinco años como edad ordinaria de jubilación.

El artículo 204 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS) establece 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

¹⁰ VICENTE MERINO, Ana. “*El Decreto de cotización a la Seguridad Social para 1989: objetivos y efectos.*” (1989). Revista Cuadernos Laborales del Instituto Nacional de Industria. Abril 1989

¹¹ Vid. Exposición de motivos del Decreto de 18 de abril de 1947, por el que se crea la Caja Nacional del Seguro de Vejez e Invalidez y prepara un sistema de protección para este último riesgo. BOE 5 de mayo de 1947, núm. 125, (p. 2674).

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.”

El siguiente cuadro establece lo recogido en la disposición transitoria 20ª de la LGSS sobre la edad y periodo de cotización exigido para la jubilación ordinaria:

TABLA N° 2 La edad y periodo de cotización exigido para la jubilación ordinaria¹².

Año	Periodos cotizados	Edad exigida
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 años o más.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	65 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional 57ª de la LGSS añadida por la Ley 27/2011, las referencias a la edad mínima o a la de sesenta y cinco años que se comprenden en los artículos 112 bis, 161 bis 1 y 2, 166.1 y 2 f) y disposición adicional 32ª de la LGSS “*se entenderán efectuadas a la edad que en cada caso resulte de aplicación de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 161*”.

Para establecer la edad de jubilación, el cómputo de los meses se realizará de fecha a fecha a partir de la correspondiente al nacimiento con la puntualidad de que si en el mes

¹² Existen excepciones a estas edades que se analizarán en el apartado de la jubilación anticipada.

de vencimiento no hubiera día equivalente al cómputo inicial se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes¹³.

Para el establecimiento de los periodos de cotización exigibles para determinar la edad de jubilación se considerarán los periodos efectivamente cotizados además de los siguientes periodos:

1. Los tres años de excedencia por cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo aprovechado por cada hijo, recogido en el artículo 46.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, (en adelante, ET) según el artículo 180.1 de la LGSS.
2. El primer año de excedencia por cuidado de otros familiares del artículo 46.3 del ET según el artículo 180.2 de la LGSS.
3. Los días que computen como cotizados en concepto de beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos por interrupción de cotización de acuerdo con la disposición adicional 60ª de la LGSS, adicionada por la Ley 27/2011 con el límite de doscientos setenta días por cada hijo o menor acogido.
4. Los periodos de cotización asimilados por tanto que legalmente sean computables a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, ciento doce días por cada parto de un solo hijo y doce días mas por cada hijo a partir del segundo en los partos múltiples.

4.2 JUBILACIÓN FORZOSA

En nuestra cultura jurídica y social el principio jurídico básico ha sido siempre el de la voluntariedad en la jubilación ya que como regla general la jubilación es facultativa, siendo un derecho que se puede ejercer o no hacerlo. Pero la conciencia colectiva o social ha sido la inversa, ya que se ha establecido socialmente que al llegar a una determinada edad hay que jubilarse. El principio de la voluntariedad tiene una base constitucional: el derecho al trabajo, consagrado en el artículo 35.1 de la Constitución, del cual se deduce

¹³ Artículo 1.1 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

que ninguna personas puede ser privada de trabajar o se le puede obligar a cesar en el trabajo por el hecho de cumplir una determinada edad. Y además puede tener anclaje constitucional en el artículo 14 de la misma al instaurar una discriminación por una circunstancia personal como es la edad. Con el propósito de resolver la problemática ligada al escaso empleo juvenil de nuestro país surge la jubilación forzosa, fundamentándose en un mecanismo a través del cual la empresa que tiene empleado al trabajador puede compelerle a pasar de la actividad laboral activa al cobro de una pensión computada en base a sus años de cotización.

Mediante la Reforma Laboral (Ley 3/2012, de 6 de julio) el poder Ejecutivo reformó la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores con el objetivo desvirtuar todo lo vinculado con la jubilación forzosa. Sin embargo, con la publicación del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, volvió a cambiarse para albergarla nuevamente nuestro organigrama jurídico.

Tras la aprobación del citado Real Decreto-Ley 28/2018 la jubilación forzosa puede tener dos variantes:

Por un lado la jubilación anticipada forzosa, basada en una modalidad de la jubilación anticipada. Lo particular de la misma es que no es voluntad del empleado, sino que es la empresa donde ejerce su actividad laboral, la que dictamina jubilar anticipadamente a un trabajador una vez que este haya cumplido los sesenta y un años, (dos años menos de lo exigido legalmente para proceder a la jubilación anticipada voluntaria).

Esta modalidad de jubilación puede surgir a través de la extinción de la relación laboral, cuando el cese de trabajo sea el resultado de una reestructuración empresarial que imposibilita la continuidad de la relación laboral, por una situación de crisis o cierre de la empresa que impide objetivamente la continuación de la relación laboral.

Por ello, las causas de extinción del contrato que pueden dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada son las siguientes¹⁴:

1. Artículo 51 del ET: el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

¹⁴ Establecidos en el artículo 207 del Real Decreto-Ley 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

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

En estos dos supuestos, es necesario acreditar haber percibido la indemnización que le correspondía por la extinción del contrato de trabajo.

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

Los requisitos relativos a la edad del trabajador establecidos para acceder a esta modalidad de pensión, serían: tener una edad inferior a 4 años, como máximo, a la edad que resulte de aplicación, siendo 67 años de manera progresiva, sin que resulten de aplicación los coeficientes reductores de la edad de los que pueden beneficiarse algunos trabajadores de algunos sectores determinados.

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

TABLA N°3. Requisitos relativos a la edad del trabajador y periodos cotizados.

Año	Periodos cotizados	Edad ordinaria	Edad anticipada
2021	37 años y 3 meses o más	65 años	61 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años	62 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años	61 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses	62 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años	61 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses	62 años y 4 meses

2024	38 años o más Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses	61 años 62 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses	61 años 62 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses	61 años 62 años y 8 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años	61 años 63 años

Fuente: Elaboración propia a través de los datos extraídos de la Seguridad Social.

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

Para el cómputo de la cotización, se tendrán en cuenta los periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo. Esto viene establecido por la doctrina jurisprudencial que se inclinaba por no asimilar la fracción del año completo¹⁵.

En la jubilación anticipada forzosa, al igual que cuando se realiza de forma voluntaria, debe aplicarse un coeficiente reductor progresivo sobre la cuantía final a percibir en la pensión, por cada trimestre de adelanto respecto a la edad oficial de jubilación que en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación¹⁶

Siendo los coeficientes aplicables los siguientes:

- 1,875%, cuando se haya cotizado menos de 38 años y 6 meses (7,5% por año).
- 1,750%, cuando se haya cotizado 38 años y 6 meses o más y menos de 41 años y 6 meses (7% por año).

¹⁵ Vid Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 1995 (R.405/1994) y 25 de enero de 1998 (R.1144/1997), entre otras.

¹⁶ 65 años cuando el trabajador acredite 38 años y 6 meses de cotización, o 67 años, o la edad que resulte de la aplicación de normas transitorias.

- 1, 625%, cuando se haya cotizado 41 años y 6 meses o más y menos de 44 años y 6 meses (6,5% por año).
- 1,500%, cuando se haya cotizado 44 años y 6 meses o más (6% por año).

TABLA N°4. Coeficientes reductores.

Años cotizados	Coefficiente reductor trimestralmente
Menos de 38 años y 6 meses	1,875%
38 años y 6 meses o más. Menos de 41 años y 6 meses.	1,750%
41 años y 6 meses o más. Menos de 44 años y 6 meses.	1, 625%
44 años y 6 meses o más.	1,500%

Fuente: Elaboración propia.

El coeficiente se aplica sobre la pensión que resulte de aplicar a la Base Reguladora¹⁷ el porcentaje correspondiente al periodo de tiempo cotizado. Una vez aplicados los coeficientes reductores, la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

Junto a la jubilación anticipada forzosa coexiste la jubilación forzosa, cuya peculiaridad más representativa frente a la jubilación anticipada forzosa es que en este supuesto el trabajador tiene derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación, no aplicándose en este caso coeficientes reductores. Esta jubilación debe enfocarse desde la perspectiva del empresario, a la consecución de objetivos vinculados con la política de empleo¹⁸.

4.3 PROLONGACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

Una medida rentable para admitir prolongar la vida activa del trabajador mas allá de la edad ordinaria de jubilación es reconocer la compatibilidad de la pensión de jubilación, o una parte de ella con el trabajo, aunque como regla general, la pensión de jubilación suele ser incompatible con el trabajo del pensionista.

¹⁷ La Base Reguladora es la cantidad sobre la que se rige la Seguridad Social para determinar la cuantía de una pensión.

¹⁸ NEFFA, Julio César. Políticas de empleo: dimensiones conceptuales y diversos componentes. “*Medidas que tienen como objetivos el logro de un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.*”

La aspiración a un sistema de jubilación flexible requiere ofrecer estímulos económicos en las pensiones a las personas que prolonguen su vida activa más allá de la edad de jubilación, así como adaptar su cuantía en los casos de anticipación.

El Parlamento Europeo¹⁹ ya planteaba en 2005 implantar en las legislaciones de los Estados miembros la posibilidad de que los trabajadores en edad de jubilación pudieran conciliar el cobro de una pensión de jubilación y, específicamente, la Comisión del 2006 planteaba promover el trabajo de las personas de más de sesenta y cinco años, incluso las que están formalmente jubiladas, aunque de manera facultativa. Dichas propuestas fueron suscritas posteriormente por el Comité Económico y Social²⁰, aunque manifestándose desconfiado sobre la posibilidad de que el solo alargamiento de la edad legal de jubilación pudiera solucionar el inconveniente de los retos demográficos, marcando que ello podría dar lugar a más pobreza o la derivación de algunos trabajadores de mayor edad a pensiones de invalidez, al desempleo o a subsidios de mínimos, por lo que exponía que el objetivo debía ser el aumento de la edad de jubilación real a través de iniciativas para promover la prolongación de la vida laboral, acompañadas de políticas de crecimiento y empleo eficaces y promoviendo iniciativas para crear empleo para los trabajadores mayores.

Estas pautas son extensibles al conjunto de los trabajadores del Régimen General, con excepción de los que presten servicios en Administraciones Públicas u organismo públicos.

También se aplican a los socios trabajadores y socios de trabajo de cooperativas. La disposición adicional 32ª de la LGSS hace lo propio en relación con los trabajadores del Régimen Especial del Mar, y del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

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

¹⁹ Resolución del Parlamento Europeo sobre los retos demográficos y la solidaridad entre generaciones (2005/2147(INI). Diario Oficial nº 292 E de 01/12/2006 p. 0131- 0140, punto 57.

²⁰ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “*Libro Verde – En pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros*”. COMI (2010) 365 final. (2011/C 84/08), punto 2.4.2.

4.4 JUBILACIÓN ANTICIPADA

En nuestro sistema se han previsto a lo largo del tiempo diversas posibilidades de acceso a la jubilación anticipada ordinaria, tras las últimas reformas de la jubilación²¹, la jubilación anticipada se puede considerar:

- Jubilación anticipada de carácter transitorio, la cual tiene su origen en normas transitorias de la legislación desde el año mil novecientos sesenta y seis, con las que se quería respetar las ventajas que con vistas a la jubilación consiguieran procurar las normas precursoras, y se conservan hasta que haya personas acogidas a las mismas.
- Jubilación anticipada de carácter estable, que se crea para facilitar un acceso mas a la pensión de jubilación a trabajadores con una larga carrera de cotización y contribuir al reparto del empleo, recogido en el artículo 161 bis 2 de la LGSS.

A su vez debemos distinguir dos bloques en cuanto a la anticipación de la edad de jubilación:

- Por un lado las colectividades de trabajadores a los cuales se les aplica una reducción de la edad ordinaria de jubilación y a los que aunque se jubilen antes de la edad ordinaria, no anticipan el momento de su jubilación por cuanto esa es la edad fijada como ordinaria para el colectivo al que pertenece, en este caso el periodo de tiempo en que se rebaje la edad se entenderá cotizado a efectos del cálculo del importe de la pensión, no se les aplicará ninguna minoración por el hecho de bajar la edad de jubilación.

- Por otro lado el supuesto que engloba a todos aquellos trabajadores que tienen derecho a una jubilación anticipada voluntaria, pudiendo el trabajador optar por una jubilación ordinaria o por anticipar su jubilación con respecto del resto del colectivo al que el trabajador corresponde. En este supuesto de anticipo de la retirada de la vida laboral activa y obtener una pensión, esta penalizado, aplicándose una serie de coeficientes

²¹ Principalmente llevadas a cabo mediante las disposiciones de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores mayores de edad y promover el envejecimiento activo. Además del Real Decreto-Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

reductores sobre la cuantía de la pensión dependiendo de la edad a la que se solicite la percepción de la misma.

A. Jubilación anticipada por cese en el trabajo no imputable al trabajador.

Esta modalidad de jubilación anticipada se recoge en el artículo 161 bis de la LGSS y ha sido reformado por el Real Decreto Ley 5/2013, se puede acceder a esta modalidad de jubilación anticipada en los supuestos en que la extinción del contrato de trabajo tenga como causa; un despido colectivo por causas económicas, técnicas organizativas o de producción, por resolución judicial de acuerdo al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio²², por muerte o jubilación o incapacidad del empresario individual o a la extinción de la personalidad jurídica del contratante, o la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor constatada por la autoridad laboral según el artículo 51.7 del ET. Los requisitos previstos para acceder a la misma son:

- A) Haber cumplido una edad que sea inferior en un máximo de 4 años, a la edad que en cada supuesto sea aplicable de acuerdo a las reglas generales de jubilación ordinaria.
- B) Estar inscrito en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante el plazo mínimo de 6 meses inmediatamente previo al momento de solicitud de la jubilación.
- C) Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de treinta y tres años.

La pensión será objeto de reducciones a través de la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le quede al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación, de lo siguientes coeficientes en función del periodo de cotización acreditado:

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

TABLA N° 5 Tabla coeficientes reductores por cada trimestre o fracción de trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

PERIODO DE COTIZACIÓN	COEFICIENTE REDUCTOR
Inferior a 38 años y 6 meses.	Coeficiente del 1,875% por trimestre.
Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.	Coeficiente del 1,750% por trimestre.
Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.	Coeficiente del 1,625% por trimestre.
Igual o superior a 44 años y 6 meses.	Coeficiente del 1,500% por trimestre.

Fuente: Elaboración propia.

B. Jubilación anticipada por voluntad del interesado

Se encuentra regulada en el artículo 208 de la LGSS, se trata de una modalidad de jubilación que deriva de la voluntad del interesado y exige los siguientes requisitos:

- Tener cumplida una edad que sea menor en dos años, como máximo, a la edad que en cada supuesto resulte aplicable de acuerdo con las reglas generales de la jubilación ordinaria.
- Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años.
- El importe de la pensión que se va a percibir resulte superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al sujeto solicitante por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años.

La pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada supuesto resulte de la aplicación de los siguientes coeficientes en función del periodo de cotización acreditado:

TABLA N° 6 Tabla coeficientes reductores por cada trimestre o fracción de trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

PERIODO DE COTIZACIÓN	COEFICIENTE REDUCTOR
Inferior a 38 años y 6 meses.	Coeficiente del 2% por trimestre.
Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.	Coeficiente del 1,875% por trimestre.
Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.	Coeficiente del 1,750% por trimestre.
Igual o superior a 44 años y 6 meses.	Coeficiente del 1,625% por trimestre.

Fuente: Elaboración propia.

Una vez aplicados los coeficientes reductores, el importe de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

TABLA N° 7. Comparativa de la jubilación anticipada voluntaria antes y después de las últimas reformas.

Anterior	Posterior
Una modalidad de jubilación anticipada: involuntaria,	2 modalidades de jubilación anticipada: voluntaria e involuntaria.
Anterior	Posterior
Requisitos:	Requisitos voluntaria:
- 61 años de edad	2 años menos de la edad ordinaria exigida
- 30 años de cotización efectiva	- 35 años de cotización efectiva
- Cese por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador	- Estar en alta o asimilada al alta en la Seguridad Social
- 6 meses anteriores ininterrumpidos como demandante de empleo	- Pensión no superior a la cuantía de la pensión mínima
- Base reguladora de 15 años	- Coeficientes reductores:
- Se integran las lagunas	2% con menos 38 años y 6 meses cotizados
- Coeficientes reductores:	
7,5% entre 30 y 34 años cotizados	1,875% entre 38 años y 6 meses cotizados y menos de 41 años y 6 meses
7,0% entre 35 y 37 años cotizados	
6,5% entre 38 y 39 años cotizados	1,750% entre 41 años y 6 meses cotizados y menos de 44 años y 6 meses
6,0% con más de 40 años cotizados	1,625% con más de 44 años y 6 meses cotizados

Fuente: Elaboración propia.

Además de estas dos modalidades mencionadas es importante destacar otras dos:

- Por un lado la jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional.
- Y la jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad.

C. Jubilación anticipada por razón del grupo profesional.

Desde el año 2011, todas aquellas actividades laborales que den lugar a la aplicación de coeficientes reductores o a la anticipación de la edad de jubilación por darse especiales circunstancias de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad en su ejercicio, se deben declarar a través

del procedimiento recogido en el artículo 2061 LGSS. Podrán ser beneficiarios de estos coeficientes reductores de la edad de jubilación los siguientes grupos profesionales o sociales:

- Trabajadores ferroviarios.
- Trabajadores de la minería que no estén incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón.
- El personal de vuelo de trabajadores aéreos.
- Trabajadores con discapacidad.
- Los bomberos al servicio de las Administraciones y organismos públicos.
- Los miembros del cuerpo de la Ertzaintza y policías locales.
- Los profesionales taurinos.

D. Jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad.

Según lo establecido en el Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acrediten un grado importante de minusvalía, y los establecido en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la LGSS en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento, la edad ordinaria de jubilación exigida en cada momento puede ser reducida, mediante la aplicación de coeficientes reductores, en el caso de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 65% o, también, en los casos en los que la discapacidad sea igual o superior al 45% siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurren evidencias que determinen de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas. Este último supuesto permite al trabajador jubilarse a partir de los 56 años siempre que hayan cotizado en dichas condiciones de discapacidad durante, al menos 15 años. El período que se anticipe la jubilación se considerará cotizado a efectos de determinar el porcentaje de base reguladora que le corresponde al trabajador, por lo que esta anticipación no tendría impacto en la pensión.

En el caso de la discapacidad del trabajador sea en grado igual o superior al 65%, podrán anticipar su jubilación 0,25% años por cada año cotizado en dichas condiciones

de discapacidad. Si necesitan la ayuda de una tercera persona para realizar los actos esenciales de la vida, podrán anticipar la jubilación 0,5 años por cada año cotizado en dichas condiciones de discapacidad.

La jubilación a través mencionado Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, en ningún caso podrá producirse antes de los 52 años y, en todo caso los años que se anticipe la jubilación se considerarán cotizados a efectos de determinar la base reguladora que le correspondiera a la trabajador. Será necesario en todo caso, acreditar el periodo mínimo de cotización exigido de 15 años.

Puede darse el supuesto de trabajadores con discapacidad que acrediten los requisitos para jubilarse a través de los dos Reales Decretos mencionados. Sería el caso de aquellos trabajadores que acrediten una discapacidad del 65% o superior del tipo que recoge el RD 1851/2009. Estos trabajadores podrán optar por uno u otro según les favorezca más o menos, dado que ambos Reales Decretos conviven, teniendo en cuenta que el RD 1539/2003 permite anticipar la jubilación hasta la edad de 52 años mientras que el RD 1851/2009 no permite jubilarse antes de los 56 años.

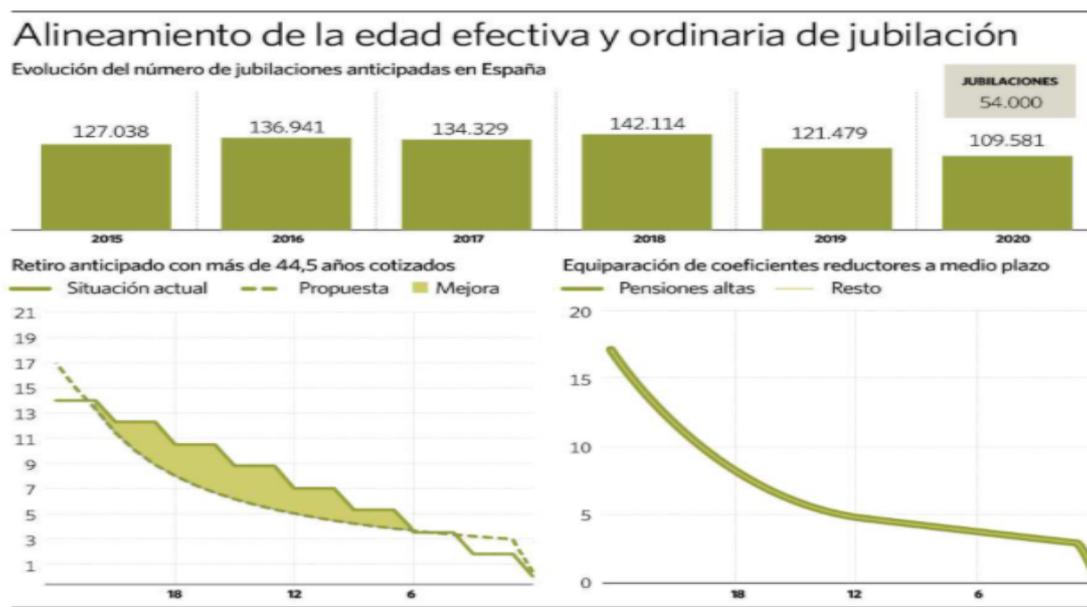
BREVE MENCIÓN A LAS ÚLTIMAS MODIFICACIONES RELATIVAS A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA.

A lo largo del estudio se ha venido reflejando la idea de que la reglamentación del sistema de jubilación ha ido modificándose a lo largo del tiempo en función de la prevalencia del objetivo de la política de empleo o del objetivo de asegurar la viabilidad del sistema de Seguridad Social. El régimen jurídico de la jubilación parcial ha ido mudando en función de que se estimase más fomentar su uso como instrumento de gestión de recursos humanos, desde la configuración del relevo generacional en la empresa; o de que se considerase que es esta una representación que supone, al menos en su modalidad anticipada, un gasto significativo para las arcas de la Seguridad Social, lo que armoniza mal con el objetivo de la sostenibilidad económica del sistema. Recientemente, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha propuesto a recomendación de la Organización para la Cooperación y el desarrollo Económicos (CEOE), una modificación de los coeficientes reductores de la jubilación anticipada, para lograr que los trabajadores permanezcan durante más tiempo en el mercado laboral, para llevarlo a cabo se han planteado una combinación de incentivos y desincentivos que impulsen este objetivo. Uno de ellos pasa por endurecer las penalizaciones de quienes se jubilen

anticipadamente de forma voluntaria antes de su edad legal en los primeros dos meses en que puedan hacerlo: en este caso, la rebaja sobre la pensión podría llegar hasta el 21% frente al 16% actual. Como incentivo se ha propuesto el pago de una cantidad a tanto alzado o un aumento de la pensión del 4% o una combinación de ambas cosas para quienes demoren voluntariamente su jubilación. Esa cantidad puede consistir en un cheque único para incentivar la jubilación demorada de hasta 11.000 euros por año de retraso para las carreras inferiores a los 44 años y medio y mayor para las carreras que superen en extensión. Además de esta medida se ha propuesto la eliminación del retiro forzoso de los convenios o la reforma de la jubilación parcial, restringiendo la posibilidad de que los convenios colectivos incluyan cláusulas de jubilación forzosa, las que permiten a las empresas despedir a los trabajadores que cumplen la edad legal de jubilación si tienen derecho al 100% de la pensión que les corresponde por su carrera de cotización siempre y cuando se haya pactado en la negociación colectiva.

Dicha propuesta surge al detectar que el sistema beneficia a las rentas altas que abandonan prematuramente el empleo, y sobre los que pretende demorar al menos en unos meses esta decisión, este hecho se produce porque son casos en los que pese a cargar con la penalización más alta por anticipo (24 meses) esta se aplica sobre la base reguladora de la pensión futura a cobrar y no sobre la cuantía final, de este modo se plantea que los coeficientes reductores sean mensuales en vez de trimestrales, una medida que acompañará al nuevo esquema de desincentivos será la de aplicar la reducción directamente sobre la cuantía de la prestación y no sobre la base reguladora, dando lugar a una aplicación de los coeficientes sobre la cuantía de la pensión, que repercutirá del mismo modo en todas las personas, a diferencia de lo que sucede actualmente, por ejemplo en el caso de los trabajadores que cotizan por la base mínima. Los jubilados anticipados con rentas altas sufren de media recortes de la prestación del 2% mientras que en las rentas medias y bajas llega al 6%.

GRÁFICA N°1: Evolución del número de jubilaciones anticipadas en España.



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

5. LA COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO

5.1 PAUTAS DESDE EL DERECHO EUROPEO

Es a comienzos de los años ochenta cuando la Unión Europea confecciona un escrito para proteger decisiones comunitarias en materia de jubilación²³. Y se representa la jubilación flexible en sus dos vertientes: bien como la posibilidad de optar libremente la edad de jubilación a partir de un límite mínimo de edad o de cotización o como elección para anticipar o prorrogar la edad de jubilación ordinaria. Se van a contemplar medidas de jubilación graduales, reducir el tiempo de trabajo durante los años precursores a la jubilación, y reglas específicas de compatibilidad de trabajo y pensión.

La flexibilidad de la edad de jubilación se encuadra dentro del objetivo de crear confianza en la sostenibilidad y solvencia del sistema de protección social. Se aspira a conciliar la posibilidad de libre elección del momento de la jubilación, por parte del

²³ Recomendación del Consejo relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación 82/857/CEE.

trabajador, con el desafío que constituye la evolución demográfica, la mayor esperanza de vida de las personas y las exigencias de modernización del aparato productivo.

La Unión Europea en el año 1982 propuso la introducción progresiva de regímenes flexibles de jubilación. Los consejos Europeos de Lisboa y Estocolmo implantaron como fines a alcanzar mayores tasas de actividad entre los ciudadanos comunitarios de cincuenta y cinco a sesenta y cuatro años. El Consejo de Laeken lo completó con tres objetivos: adecuación a fines sociales, viabilidad financiera y adaptación al cambio demográfico. Recientemente, se ha concluido esta aproximación en el informe de la Comisión sobre “Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa”.

La finalidad buscada es conseguir objetivos comunes en materia de jubilación. *“Los objetivos a conseguir: consecución de unas pensiones adecuadas, el mantenimiento de los sistemas públicos de pensiones y la modernización de dichas pensiones ante las transformaciones sociales²⁴”*.

Las medidas de protección social deben combinarse con acciones sobre el mercado de trabajo y de política social. Se trata de que el mercado de trabajo no discrimine a los trabajadores de mayor edad, reconozca la formación a lo largo de la vida activa, y la conciliación de la vida laboral y privada. Para lograr la inserción de los trabajadores de mayor edad es primordial modificar las pautas de actuación de las empresas, fortalecer la autoestima de los trabajadores y ofrecer incentivos para la continuación en la actividad laboral.

Para lograr este cambio es necesario actuar sobre tres áreas principales:

- a) Ajustar el momento de la jubilación y la percepción de la pensión al ciclo de vida laboral que instaure las diferentes circunstancias en las que se encuentra la persona activa.
- b) Eliminar los incentivos que incitan la jubilación anticipada y, por el contrario, originar acciones que estimulen la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad.

²⁴ LÓPEZ CUMBRE, Lourdes. *Jubilación flexible en la Unión Europea*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. núm. Extra 1. 2002 p. 80.

- c) Propiciar y estimular un cambio cultural en las organizaciones de manera que se valúen en mayor medida la experiencia y el conocimiento.

La Unión Europea no puede intervenir en materia de jubilación pues es competencia exclusiva de los países miembros pero las repercusiones que esta materia tiene a nivel económico y en el empleo, justifica la intervención “La necesidad de no incentivar al retiro anticipado, de no penalizar el mantenimiento en activo más allá de la edad ordinaria de jubilación e incluso fomentarla y la conveniencia de que los sistemas de pensiones garanticen una opción para lograr una jubilación gradual y flexible constituyen un objetivo prioritario de la Unión Europea²⁵”.

5.2 JUBILACION PARCIAL/FLEXIBLE EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.

El sistema de Seguridad Social en nuestro país considera la pensión de jubilación como una renta de reemplazo por el cese en el trabajo al llegar una determinada edad, precisamente por ello el principio general que históricamente ha regido en España es la incompatibilidad de la pensión con el trabajo y así lo recogía el artículo 9 de la Orden de 2 de febrero de 1940²⁶. A pesar de ello, se prevén diversos contextos que justifican la regulación de su compatibilidad, como puede ser el incentivo para la prolongación de la vida activa o cuando la pensión resulta insuficiente para el sostenimiento del pensionista y de las personas que este tenga a su cargo.

Las medidas originarias para la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo fueron recogidas por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, que implantó la posibilidad de jubilarse parcialmente antes de la edad ordinaria de jubilación con una reducción de la jornada del 50%. En su desarrollo el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre instauraba en su artículo 13, la coexistencia de la pensión de jubilación parcial con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otro trabajo previo al estado de jubilación parcial,

²⁵ LÓPEZ CUMBRE, Lourdes. *Jubilación flexible en la Unión Europea*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración núm. Extra 1. 2002. p 112.

²⁶ Orden de 2 de febrero de 1940, dictando normas para la aplicación de la Ley de 1 de septiembre de 1939, que establece un régimen de Subsidio de Vejez, en sustitución del régimen del Retiro Obrero. BOE núm. 39, de 8 de febrero de 1940.

siempre que no se alargara la duración de su jornada; siendo además compatible con las pensiones y subsidios sustitutivos de las retribuciones que pertenecieran a dichos trabajos, excepto con la pensión de invalidez absoluta, y con la pensión de invalidez permanente total para el trabajo que se desarrolle en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.

Más tarde, como consecuencia del Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, (suscrito el 9 de abril de 2001 por el Gobierno, la Confederación de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa), en que se comprenden un conjunto de medidas relacionadas con la flexibilidad de la edad de jubilación, con el objetivo de dotarla de los caracteres de gradualidad y progresividad, el Gobierno aprobó el Decreto-Ley 16/2001, de 27 de Diciembre de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Finalmente la plena compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo se produjo con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, la cual agregó un nuevo apartado 4 al artículo 165 LGSS, (actualmente artículo 213.4 LGSS), en el que se establece la posibilidad de compatibilizar el percibo total de la pensión de jubilación con la realización de trabajos por cuenta propia, siempre que los ingresos anuales totales sean inferiores al Salario Mínimo Interprofesional en computo anual.

Actualmente se prevén cinco modos para compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo, una vez se ha cumplido la edad ordinaria de jubilación:

1. La jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación;
2. La jubilación flexible;
3. La jubilación compatible con trabajos marginales o exiguos por cuenta propia;
4. La compatibilidad de la pensión de jubilación con el ejercicio de la actividad desarrollada por cuenta propia por los profesionales colegiados en alta en una mutualidad alternativa al RETA; y
5. La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo introducida por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo.

La jubilación parcial del trabajador ha sido objeto de vaivenes en su regulación. En un primer momento, esta institución fue escasamente utilizada, ya que al compartir de

forma simultánea el mismo puesto de trabajo dos personas era una opción muy poco atractiva para las empresas, ya que provocaba distorsiones organizativas y pocos beneficios reales para el empleador²⁷. Puede ser descrita como la situación de compatibilidad entre trabajo y jubilación a la que se consigue acceder precedentemente o posteriormente al momento de alcanzar la edad ordinaria de jubilación cuando se acrediten las condiciones legalmente establecidas. Por ello, en sentido amplio, la jubilación parcial puede ser entendida como la combinación de la actividad profesional a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación²⁸. Este modelo de jubilación en sus diversas variantes ha servido como instrumento de política de empleo y como principio fundamental de la política de ahorro del sistema de Seguridad Social, a lo largo de los años se han consagrado diversas disposiciones, lo que dirige a la deducción de que no ha existido un criterio unívoco en lo que a la reglamentación de la jubilación parcial se refiere.

La Ley 40/2007 modificó el régimen jurídico tanto de la jubilación parcial anticipada como de la jubilación parcial diferida, las cuales se habían acrecentado durante los años previos como alternativa más ventajosa frente a la jubilación anticipada (en la que se aplicaban coeficientes reductores en función de la edad de anticipación), lo cual dio lugar a que se endurecieran severamente las condiciones de acceso a la pensión de jubilación parcial al desaparecer las reglas para la aplicación progresiva de las exigencias previstas en los artículos 166 LGSS y 12.6 ET: se aumentó la edad de acceso a la jubilación parcial a los 61 años, se incrementó el período de cotización necesario y se incorporó un nuevo requisito de antigüedad en la empresa. Todos estos requerimientos estaban sometidos a un régimen de aplicación progresivo diseñado en la DT 17ª LGSS. El RDL 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la

²⁷ ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Jubilación parcial con contrato de relevo o jubilación anticipada sin coeficiente reductor. *Iuslabor* núm. 2, 2017. p. 2.

²⁸ Siguiendo a LÓPEZ CUMBRE, LOURDES (2002): en su acepción más clásica se corresponde con “la que emprende el trabajador cuando reduce parte de su jornada de trabajo y mantiene la percepción proporcional de la jubilación hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación y acceder así a la jubilación plena” en “El marco comunitario y la legislación española sobre jubilación flexible”, *Revista del Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales*, núm. 37, p. 22.

reducción del déficit público²⁹, eliminando este régimen transitorio para el acceso a dicha prestación previsto por la Ley 40/2007.

Posteriormente la Ley 27/2011, agrega a nuestro ordenamiento jurídico concepciones nuevas y medidas restrictivas para tratar de dar solución a los retos económicos y demográficos con los que se encontrará el sistema de Seguridad Social a medio y largo plazo y que también se manifiestan en el contexto económico actual³⁰, agudizando el recurso a fórmulas que incentivarán la permanencia de los trabajadores en su puesto de trabajo el mayor tiempo posible, contribuyendo a hacer más atractiva esta figura tanto para empresarios como para los propios trabajadores.

Podrán ser beneficiarios de esta modalidad de jubilación los trabajadores por cuenta ajena contratados a tiempo completo, integrados en cualquier régimen de la Seguridad Social, que cumplan las exigencias para obtener derecho a la pensión de jubilación, y los asimilados³¹. Aunque hay que tener en cuenta las siguientes excepciones, pues existen personas a las que, a pesar de tener la condición de trabajador por cuenta ajena o de estar prestando servicios en régimen de dependencia, no se les permite el acceso a la jubilación parcial, como los siguientes:

- Los trabajadores que ya son relevistas de un jubilado parcial.
- Los funcionarios públicos, aunque si pueden acceder a esta jubilación, los funcionarios que anterior anteriormente a la solicitud de jubilación parcial, hubieran pasado a tener un contrato laboral³².
- El personal estatutario sanitario.
- Los consejeros o administradores societarios.

²⁹ BOE 24-5-2000, núm. 126.

³⁰ TRILLO GARCÍA, Andrés Ramón. *Reformas laborales y de Seguridad Social*, Madrid, Francis Lefebvre, 2011, p. 67.

³¹ Quedando asimilados a trabajadores a tiempo completo los trabajadores contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

³² Según el Tribunal Supremo en la Sentencia de 28 de enero de 2014. (R. 861/2013).

- Los representantes de comercio.
- Los trabajadores fijos discontinuos, cuya prestación de servicios se repite en fechas ciertas, dado que a estos contratos le son de aplicación las normas del contrato parcial indefinido³³.
- Los trabajadores por cuenta propia.

El disfrute de la pensión de jubilación parcial será compatible con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y, además, con otros trabajos a tiempo parcial previos al momento de la jubilación parcial, siempre que no se incremente la duración de su jornada y con la pensión de viudedad, la prestación de desempleo, y con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que pertenecieran a los trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial.

Por otro lado, la jubilación parcial será incompatible con:

- Con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato de trabajo a tiempo parcial;
- Con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez;
- Con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.

El régimen jurídico de la jubilación parcial, está preceptuado en la actualidad en el artículo 215 de la LGSS, en el cual se establece un régimen progresivo en cuanto a los requisitos de edad, antigüedad en la empresa y años cotizados. Siendo necesario distinguir las dos variantes de jubilación parcial establecidas en estas normas reguladoras: la jubilación parcial anticipada, y la jubilación parcial ordinaria.

A. LA JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

La jubilación parcial anticipada regulada en los artículos. 166.2 LGSS y 12.6 ET, faculta al trabajador a adelantar la edad de jubilación, sin ningún tipo de penalización por ello, compaginando en los últimos años parte de trabajo y parte de jubilación reduciendo la jornada de trabajo. La empresa debe estar de acuerdo con este tipo de jubilación, por

³³ Siguiendo al Tribunal Supremo en la Sentencia de 12 de abril de 2011 (R.1872/2010).

lo que el trabajador nunca podrá exigirlo, a excepción de que se recoja este derecho en el convenio colectivo o se haya pactado en el contrato de trabajo de manera individual.

Siendo ineludible en este proceso de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.7 ET que la empresa concierte simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador, desempleado e inscrito en la correspondiente Oficia de Empleo o que tenga con la empresa concertado un contrato de duración determinada, que cubra la disminución de jornada realizada por el trabajador que se va a jubilar. El contrato de relevo que se suscriba para sustituir al jubilado parcial deberá tener como mínimo una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. La regla general es que el relevista sea asignado al mismo puesto que ejercía el jubilado parcial, o a uno similar, excepcionalmente se permitirá que, cuando el puesto de trabajo que vaya a ocupar el relevista en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. El propósito de esta imposición es prevenir el uso fraudulento de este método de acceso progresivo a la jubilación que tenga como finalidad simplemente un ahorro de costes empresariales a costa de la caja de la Seguridad Social y contravenga la finalidad del relevo generacional en la empresa desde la perspectiva de una política de empleo.

Los requisitos para acceder a este tipo de jubilación son los siguientes:

- El trabajador deberá estar vinculado a la empresa mediante un contrato a jornada completa³⁴ en relación con lo advertido en el convenio colectivo. En base a esta exigencia de la norma, el Tribunal Supremo ha declarado que carecen del derecho a la jubilación parcial los trabajadores fijos discontinuos. Declara que “para la jubilación parcial anticipada el contrato ha de ser jornada completa (no es válido el fijo discontinuo, ni el tiempo parcial)³⁵”. “Únicamente pueden tener acceso a tal sistema de

³⁴ El acceso a la jubilación parcial anticipada está reservada exclusivamente para los trabajadores con jornada a tiempo completo, se trata de una condición exigida por la Ley 40/2007 ya que con anterioridad, en ausencia de una previsión legal expresa, se había admitido la posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial accedieran a esta modalidad de jubilación.

³⁵ Vid Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de abril de 2011. (R. 1872/2010).

jubilación parcial aquellos trabajadores que, reuniendo los demás requisitos legales, su relación de trabajo tenga la condición de serlo a tiempo completo³⁶ .

- Se debe pasar a un contrato a tiempo parcial por escrito señalando la jornada que va a realizar.
- Reducción de la jornada entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%. Posibilitando incluso una reducción máxima del 75% si el trabajador relevista es empleado a jornada completa mediante un contrato de relevo de duración indefinida. La reducción del tiempo de trabajo implica una minoración del salario, pero no de la base de cotización. El artículo 166 de la LGSS impone que la empresa y el trabajador coticen durante el disfrute de la jubilación parcial por la base de cotización a jornada completa. Vinculado con la reducción de jornada del trabajador que pasa a jubilación parcial debe destacarse que los Tribunales vienen limitando ciertos hábitos considerados fraudulentos, basándose en la concentración de la jornada reducida del mismo desvinculando de hecho al trabajador jubilado y, por lo tanto, instrumentalizando la jubilación parcial anticipada “con una finalidad completamente ajena a la perseguida por el legislador de facilitar la permanencia en el empleo de los trabajadores próximos a la edad de jubilación y la transición gradual y flexible a la situación de retiro, al tiempo que fomentar la creación de empleo³⁷” .
- Los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, 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. Ese supuesto necesita el periodo mínimo de cotización ordinario. Para 2021 se aplicara la edad mínima ordinaria de jubilación 66 años (con menos de 37 años y 3 meses cotizados), o 65 años, con mas de 37 años y 3 meses cotizados.

³⁶ Vid Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de marzo de 2013 (R.1443/2012).

³⁷ STSJ del País Vasco de 14 de enero de 2014, Rec. 2265/2013; STSJ de Madrid de 24 de junio de 2011, Rec. 1190/2011.

- Deberá ser un trabajador por cuenta ajena dentro del régimen general de la seguridad social. La jurisprudencia ha excluido de este derecho al personal estatutario de los servicios de salud y a los funcionarios que cotizan al Régimen general de la Seguridad Social.
- Tendrá que acreditar un periodo de antigüedad mínima en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente previos al encabezamiento de la jubilación parcial. En este sentido se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresa pertenecientes al menos grupo.
- Tener una edad mínima de cotización según el siguiente cuadro:

TABLA N°8 Cuadro edad mínima de cotización.

Año del hecho causante.	Edad exigida en función de los periodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante.
2021	62 años.	35 años y 3 meses o más.	63 años.
2022	62 años y 2 meses.	35 años y 6 meses o más.	63 años y 4 meses.
2023	62 años y 4 meses.	35 años y 9 meses o más.	63 años y 8 meses.
2024	62 años y 6 meses.	36 años o más.	64 años.
2025	62 años y 8 meses.	36 años y 3 meses o más.	64 años y 4 meses.
2026	62 años y 10 meses.	36 años y 3 meses o más.	64 años y 8 meses.
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses.	65 años.

Fuente: elaboración propia.

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

B. LA JUBILACIÓN PARCIAL ORDINARIA

Por otro lado encontramos la jubilación parcial ordinaria, que se desprende del artículo 161.1. apartado a) y de la disposición transitoria 20ª de la LGSS a través de la cual se autoriza al trabajador que haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación, permanecer en el puesto de trabajo compatibilizando el salario que percibe de la empresa con la pensión de jubilación. En este supuesto, no se anticipa la jubilación y tampoco es necesario que la empresa haga un contrato de relevo, aunque la empresa podrá ejecutarlo si lo considera conveniente.

Para acceder a la jubilación parcial ordinaria el trabajador debe cumplir los siguientes requisitos:

1. Debe haber cumplido la edad ordinaria de jubilación. En el año 2021 la edad ordinaria es de sesenta y cinco años si tienes cotizado más de 37 años y tres meses, en caso contrario, se exigirá una edad de sesenta y seis años.
2. Cumplir los periodos de cotización mínimos requeridos, es decir, haber cotizado como mínimo quince años, dos de los cuales deberían estar incluidos dentro de los quince años precedentes al hecho causante.
3. Se aminorará la jornada y salario entre un 25 por ciento y un 50 por ciento de común acuerdo con el empresario.
4. No se requiere ninguna antigüedad mínima en la empresa.

Cabe destacar que el Tribunal Supremo, en consonancia con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, (en adelante, INSS) y a la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante TGSS), de acuerdo con lo establecido en la DT 2ª RD-Ley 8/2010, considera que el derecho a la jubilación parcial no resulta de aplicación más allá del 31 de diciembre de 2012.

Con la regulación anterior a la Ley 27/2011: se permitía la jubilación parcial habiendo alcanzado los 60 años si se cumplía una serie de requisitos y se accedía a ella antes de que comenzara el año 2013. Frente a esta conclusión el TS considera que la decisión del TSJ de Madrid no se acomoda a las exigencias legales y que si la fecha del hecho causante es posterior a la prevista en la norma para permitir el ejercicio de tal derecho el solicitante carece de derecho. La fecha final en la que podía accederse a tal

jubilación con arreglo a las condiciones previstas en la Disposición Transitoria Segunda del RDL 8/2010 y en el artículo 166.2 LGSS en la redacción es la vigente al tiempo de producirse los hechos³⁸.

5.3 JUBILACIÓN FLEXIBLE

Siguiendo con la Recomendación Décima del Pacto de Toledo, según la cual “la edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad” y a partir de ciertos presupuestos demográficos, de racionalización y viabilidad del sistema, primero el RDL 16/2001 y, posteriormente, la Ley 35/2002 impulsó la jubilación flexible, puesto que la distinguió de la jubilación parcial, ya que se trata de un sistema que posibilita la fijación de la edad de jubilación con total libertad por parte del trabajador, alejándose de una edad rígida e impuesta³⁹, e introduciendo un cambio significativo en el campo de las prestaciones, ya que por primera vez, se afrontan los elementos estructurales del sistema, la edad de la jubilación y la propia naturaleza del cese jubilatorio, siendo una reforma cualitativa y no meramente cuantitativa⁴⁰, instaurando la jubilación flexible como un tipo de jubilación basada en las notas de flexibilidad, gradualidad y progresividad, ya que como advierte la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT), “*la rigidez en la edad de retiro puede ser en sí misma una causa de aceleración del envejecimiento por la brutalidad de la transformación que supone en las condiciones de existencia*”⁴¹. Esta institución contemplada en el actual Régimen General de la Seguridad Social para incentivar el retraso de la jubilación, consistente en un sistema que facilita la compatibilidad entre pensión y trabajo, pero además permite la fijación de la edad de jubilación con total libertad por parte del trabajador, alejándose de una edad rígida e impuesta⁴².

³⁸ STS Nº 763/2018, de 17 de julio de 2018, ECLI:ES:TS:2018:3083

³⁹ LÓPEZ CUMBRE, LOURDES, La posibilidad de adelantar la Jubilación tras la Reforma de 2011. Temas Laborales núm. 112 p. 217.

⁴⁰ FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. “*La jubilación flexible en la practica*”, Pamplona: Aranzadi, 2002.

⁴¹ Recomendación núm. 162 sobre trabajadores de edad avanzada de 23 de junio de 1980.

⁴² LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. La posibilidad de adelantar la Jubilación tras la Reforma de 2011. Temas Laborales núm. 112 p. 217.

En el supuesto de la jubilación flexible se parte de una situación de jubilación total, en la que se produce un cese simultáneo de la actividad laboral con baja de todos los trabajos incluidos en el mismo régimen en que causa pensión y se realiza una nueva alta, es decir, el jubilado decide volver a la actividad laboral.⁴³ Permite por tanto armonizar sistemas de anticipos de la edad de jubilación con sistemas de dilación de la edad de jubilación, pudiendo realizar una libre elección entre un sistema u otro, pero resaltando que el fin primordial es incentivar las medidas de dilación de la vida laboral. *“Junto con las reformas legales será necesario una modificación del comportamiento laboral de todos los agentes sociales que confluyen en este tipo de decisiones⁴⁴”*.

Esta modalidad de jubilación es la obtenida de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada fijados con carácter general en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, entre un setenta y cinco y un veinticinco por cien. Esto implica que se produzca una merma de la pensión, desde el día en que comience la realización parcial de la actividad, inversamente proporcional a la disminución de la jornada de trabajo del pensionista con relación a la de un trabajador a tiempo completo semejante.

“No se va a tratar de un supuesto más de jubilación parcial, pues la persona jubilada lo que decide es reanudar su actividad laboral⁴⁵”.

La jubilación flexible es una singularidad de las reglas de incompatibilidades, y por tanto se altera el tradicional régimen *“para facilitar jurídicamente que el tiempo de vida activa pueda ampliarse de modo parcial, y poder compatibilizar trabajo con pensión de jubilación”*.⁴⁶

No resulta racional negar el derecho al trabajo por el hecho de haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación o haber accedido a la pensión de jubilación. Se elige por

⁴³ CALVO GALLEGO, FRANCISCO JAVIER. La jubilación flexible. VV.AA. (Coord. L. pez Cumbre) Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación, (2007) p. 1.161.

⁴⁴ LÓPEZ CUMBRE, Lourdes. El marco comunitario y la legislación española sobre la jubilación flexible. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración núm. 37 (2002) p. 21.

⁴⁵ BARCELÓN COBEDO, Susana. *Jubilación flexible. Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, coordinadora López Cumbre, Lourdes (2007) p.538.

⁴⁶ GÁRATE CASTRO, Francisco Javier. *La modificación del régimen de incompatibilidades entre el trabajo y la pensión de jubilación*. VV.AA. (Coord. López Cumbre) Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación, (2007) p. 1.247.

voluntad propia el derecho a retomar la actividad profesional una vez jubilado, pudiendo compatibilizar trabajo con pensión⁴⁷.

A. La prejubilación, la flexibilidad antes de la jubilación.

La prejubilación se define de manera general por la doctrina como “la situación de hecho y de derecho en que queda un trabajador por razón de su edad, próxima a la jubilación, desde el momento en que se extingue su contrato de trabajo hasta que percibe una pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social, ya sea anticipada u ordinaria⁴⁸”, pero no está establecida de manera expresa en nuestro ordenamiento, ya que no está prevista como una casusa independiente de la extinción del contrato de trabajo, ni tampoco como contingencia concreta del sistema de Seguridad Social, ya que el mismo no contempla una prestación específica para los trabajadores que cesan en su actividad laboral sin reunir previamente los requisitos para acceder a una pensión de jubilación, bien sea en su modalidad contributiva o no contributiva⁴⁹. El Tribunal Supremo ha establecido que “la prejubilación, en el momento actual, aun cuando ciertamente no constituya una contingencia protegida por la Seguridad Social, ni tampoco aparezca regulada en el ET, sin embargo, se rige en una de las modalidades de la jubilación gradual y flexible que rige ya en España, sobre todo a partir de la suscripción del Pacto de Toledo, y más específicamente, a partir de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible⁵⁰”.

Hace referencia a las situaciones en las que el trabajador cesa en su actividad laboral a una edad inferior a la ordinaria, pero no tiene derecho a una pensión de jubilación, a diferencia de la jubilación anticipada. Esta modalidad, de la misma manera que la jubilación anticipada, salvaguarda la salida del trabajador de forma definitiva del

⁴⁷ LÓPEZ GANDÍA, Juan. *Compatibilidades e incompatibilidades en la pensión de jubilación en el sistema de la seguridad Social*. VV.AA. (Coord. López Cumbre) Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación, (2007) p. 418.

⁴⁸ LÓPEZ CUMBRE, Lourdes. “*Jubilación flexible en la Unión Europea*”. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración núm. Extra 1 (2002) p.86.

⁴⁹ MONTOYA MELGAR, Alfredo y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. “Contrato de trabajo, jubilación y política de empleo”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. Extraordinario sobre Seguridad Social y jubilación flexible, (2003) p.50.

⁵⁰ Vid Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2004. (R. 128/03), siendo la mención contenida en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 22 de junio de 2011 (R.1883/2010).

mercado de trabajo a causa de su avanzada edad. En ocasiones la práctica obliga a admitir que, *de facto*, los trabajadores están “compelidos”, a aceptar la prejubilación como salida ventajosa de la empresa⁵¹. Sin embargo, es importante destacar que mientras que a la prejubilación el pensionista opta porque no tiene otra alternativa, ya que se encuentra en un estado de inactividad laboral “con carácter voluntario forzoso⁵²”, puesto que optan por beneficiarse de una prejubilación, pues tal vez mañana se vean sorprendidos por un despido, en la jubilación anticipada tiene lugar la elección del derecho, y se reúnen los requisitos para el cobro de la prestación.

La jurisprudencia insiste en que la prejubilación del trabajador constituye un cese o baja en la empresa de carácter facultativo, que debe incardinarse en la causa de extinción del contrato por mutuo disenso o mutuo acuerdo prevista en el artículo 49.1 a) del ET, sin que la concurrencia de razones económicas y profesionales más o menos poderosas que inducen al trabajador a aceptar el ofrecimiento de la empresa puede desvirtuar la bilateralidad particular de esta causa de extinción, porque sin el consentimiento del trabajador no se habría causado la extinción de su contrato⁵³.

A pesar de carecer de regulación en nuestro ordenamiento jurídico, por no estar recogida como causa independiente de la extinción del contrato de trabajo ni como contingencia concreta del Sistema de Seguridad Social⁵⁴, si que es regulada por el derecho comunitario a través de otros ordenamientos europeos, por ello el legislador comunitario admite la prejubilación en el Reglamento (UE) 883/2004, de 29 de abril⁵⁵, sobre coordinación de los sistemas de Seguridad Social, estableciendo en su primer artículo, que:

“Prestaciones de prejubilación son todas las prestaciones en metálico, distintas de las prestaciones de desempleo y de las prestaciones anticipadas de vejez, concedidas a partir de una edad determinada, al trabajador que haya reducido, cesado o suspendido sus

⁵¹ MARTÍNEZ BARROSO, María De Los Reyes, El impacto de las jubilaciones anticipadas en el Sistema de Pensiones. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm 103, 2010, p. 122.

⁵³ Vid Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de diciembre de 2003 (R. 2395/2003).

⁵⁴ SÁNCHEZ-URAN AZAÑA, Yolanda. *Trabajadores de edad avanzada : empleo y protección social*, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 33, (2001) p.244.

⁵⁵ Modificado en parte por el Reglamento (UE) 1372/2013, de 19 de diciembre.

actividades profesionales hasta la edad en que pueda acogerse a la pensión de vejez o a la pensión de jubilación anticipada y cuyo disfrute no esté supeditado a la condición de estar a disposición de los servicios de empleo del Estado miembro competente”.

Por su parte el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, (en adelante, TJCE), ha reconocido la identificación de la prejubilación como el espacio de tiempo entendido entre la extinción de la relación laboral y el cumplimiento de la edad de jubilación y la presencia de auténticas prestaciones de prejubilación concernientes a ese periodo teniendo su origen en una fuente legal a diferencia de lo que ocurre en nuestro país.

La prejubilación se ha convertido en los últimos años en un mecanismo fundamental para las empresas, a través del cual consiguen ajustarse a las realidades sociales y a las rápidas transformaciones técnicas, organizativas y de producción reducción de plantilla. Ya que da lugar a una extinción de contratos de trabajo de forma colectiva, dirigido a aquellos trabajadores que por su edad tengan derecho a combinar la protección pública y privada durante el tiempo que les falta para alcanzar la edad que les permita acceder a la jubilación.

De esta manera la prejubilación se configura como una fuente de ventajas para la empresa ya que ahorran costes, puesto que generalmente afecta a trabajadores con una importante antigüedad en la empresa y con salarios elevados.

Las vías de prejubilación son muy variadas:

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

En definitiva, no deja de ser una manera flexible de formalizar el final de la vida laboral, sin embargo no es conveniente que los empresarios abusen del sistema anticipado de jubilación o prejubilación para redimensionar las plantillas de sus empresas, y deberían recurrir a sistemas privados complementarios para que no sea sólo la Administración la que soporte el coste de esas prestaciones por jubilaciones anticipadas.

B. Efectos de la jubilación flexible y gradual.

El objetivo principal que se persigue con un sistema de jubilación gradual y flexible de jubilación es estimular a los trabajadores para dilatar en el tiempo su vida

laboral, ya que es a través de la población activa a través de quien se sufraga el régimen contributivo de pensiones.

Un sistema flexible de jubilación, *“favorece a la empresa pues esta no pierde de forma inmediata toda la experiencia que las personas que se jubilan se llevan consigo y el tiempo, de compatibilidad de trabajo y jubilación, posibilita transmitir ese capital a nuevas generaciones. Para el trabajador, la desvinculación progresiva del mercado laboral se convierte en una forma positiva de catalizar los efectos negativos del componente emocional inherente al envejecimiento, alargando la salud psíquica del individuo en la medida que este continua “útil” para la sociedad*⁵⁶”.

Muchos trabajadores optan por continuar en activo debido a que la cuantía a percibir en concepto de prestación de jubilación es menor a su salario, y de este modo se evita el eventual perjuicio económico.

Un sistema de jubilación gradual y flexible cuenta con una positiva aceptación por parte de las empresas, pero la realidad refleja que la actividad laboral de los jubilados es mínima en las empresas de nuestro país y limitada al ámbito de los trabajadores más cualificados⁵⁷.

Esta modalidad de jubilación gradual y flexible beneficia a todos, ya que la empresa disminuye sus costes y aumenta su competitividad al disminuir costes marginales, permitiendo aumentar su producción y sus beneficios; la Seguridad Social no tendrá que pagarle al trabajador su pensión; y el trabajador por su parte puede optar por jubilarse o no gradualmente⁵⁸.

C. Compatibilidades e incompatibilidades de la jubilación flexible.

La regla general que ha imperado históricamente es que el disfrute de la pensión es incompatible con la realización de trabajos tanto por cuenta propia como por cuenta

⁵⁶ ANGOITIA GRIJALBA, Miguel. *La prolongación de la actividad laboral: una cuestión ineludible para la economía española. XV Encuentro de Economía Pública: políticas públicas migración* (2008) p.8.

⁵⁷ ANGOITIA GRIJALBA, Miguel. *La prolongación de la actividad laboral: una cuestión ineludible para la economía española. XV Encuentro de Economía Pública: políticas públicas migración* (2008) p. 20.

⁵⁸ SÁNCHEZ ROMERO, Miguel. *Cuantificación de los efectos de la jubilación gradual y flexible*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración núm. Extra1 (2002) p. 199-201.

ajena y con la realización de actividades para las Administraciones Públicas. Sin embargo, esta incompatibilidad entre el cobro de la prestación de jubilación y la conservación en ejercicio de la profesión activa, se ha rectificado en los últimos años con la aspiración de cooperar con la sostenibilidad del propio sistema público de pensiones fomentando el envejecimiento activo.

Como producto de estas modificaciones se ha flexibilizado dicha incompatibilidad y se han admitido situaciones que posibilitan la realización de trabajos, ya sea por cuenta propia o ajena, mientras se es beneficiarios de la prestación de jubilación

La jubilación flexible se encuadra en el artículo 165 apartado 1 párrafo segundo de la LGSS y puede ser definida como la posibilidad de compatibilizar la pensión con un trabajo a tiempo parcial sobrevenido, como particularidad de la regla general de incompatibilidad de la percepción de la pensión con la realización de actividades lucrativas o no, que den lugar a la inclusión en cualquier régimen de Seguridad Social, así como los casos previstos en los apartados 2 y 3 del artículo 165 LGSS.

La compatibilidad hace referencia exclusivamente al trabajo a tiempo parcial, en consecuencia, la realización de otras actividades da lugar a la suspensión de la jubilación.

Una vez el pensionista encuentra trabajo de manera sobrevenida a tiempo parcial para que la pensión sea compatibilice, el trabajo a tiempo parcial debe tener una duración mínima, tal como sucede en el caso de la jubilación parcial. Podría criticarse si es justa tal exigencia, pero es tan baja (un 15%) que la cuestión apenas tiene relevancia.

Cabe la jubilación flexible en los casos en los que el pensionista este percibiendo varias pensiones (por ejemplo, una del régimen general y otra del RETA). A pesar de que la incompatibilidad solo cabe respecto de una pensión, la deducción se aplica en las dos pensiones según interpretación teleológica del artículo 4 del RD 1132/2002 por la doctrina judicial⁵⁹, según la cual la regla general es la incompatibilidad.

No será compatible con las pensiones de incapacidad permanente que puedan caber por la prestación realizada, que se sucedan al momento del reconocimiento de la pensión de jubilación, independientemente del Régimen en que se causen aquellas.

Será compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial.

⁵⁹ STS, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 1600/2013 de 28 de Octubre de 2014.

Las cotizaciones efectuadas en las actividades ejercidas, durante la interrupción parcial de la percepción de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión, una vez ocasionado el cese en el trabajo.

A tal efecto, una vez informado del cese en la realización de actividades a la entidad gestora correspondiente, se restituirá el percibo íntegro de la pensión de jubilación, previo recálculo de su importe a través del cómputo de las nuevas cotizaciones y empleando las reglas vigentes en el momento del cese en la actividad, salvo que la aplicación de lo establecido en esta regla tuviese como resultado una disminución del importe de la base reguladora previa, en cuyo caso, se conservará esta última, si bien aplicando a la cuantía de la pensión las revalorizaciones habidas desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta la del cese en el trabajo.

Las cotizaciones efectuadas tras la reducción del importe de la pensión de jubilación además de ser relevantes para aminorar o, en su caso, suprimir el coeficiente reductor que se hubiese aplicado en el momento de causar el derecho a la pensión de jubilación anticipada por tener o no la condición de mutualista, darán lugar a la alteración del porcentaje aplicable a la base reguladora, de acuerdo con el nuevo período de cotización acreditado.

5.4 TRABAJOS MARGINALES O EXIGUOS POR CUENTA PROPIA.

Con la entrada en vigor el 1 de agosto de 2011 de la Ley 27/2011, y concretamente a través de su disposición adicional trigésimo primera se introduce un apartado 4 totalmente nuevo en el artículo 165 de LGSS (actual artículo 213.4), el cual, establece lo siguiente: *“El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social⁶⁰”*.

Una vez promulgada la mencionada ley de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social y con ella, el establecimiento de la compatibilidad del trabajo por cuenta propia y la percepción de la pensión de jubilación siempre que los ingresos reportados por la actividad realizada por cuenta propia no supere

⁶⁰ Artículo 165.4 de la LGSS, añadido por disposición adicional 31ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

el Salario Mínimo Interprofesional, se puede incitar a los trabajadores autónomos a recurrir a la económica sumergida con el fin de no declarar esos excesos económicos obtenidos y declarar únicamente una escasa retribución por la realización de trabajos por cuenta propia para alterar la regla general y no perder las ventajas de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo.

En lo que respecta al año que se debe computar para considerar cumplido el requisito exigido, la solución más ajustada a derecho es computar el ejercicio que presumiblemente no superará el SMI y que se compatibilizará con la pensión⁶¹, aunque el problema surge si no se tiene previsto superar ese límite y, por circunstancias sobrevenidas se supera, deviniendo incompatible la pensión con el trabajo. En este caso debería regularizarse la situación, lo que exigiría darse de alta en el RETA desde el inicio de año e ingresar las cuotas, ingresando en la TGSS las cantidades percibidas indebidamente de la pensión antes que sea requerido por ésta, para evitar las posibles sanciones.

La mencionada compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajos exiguos es aceptable incluso con la práctica de trabajos propios a la misma actividad que venía ejecutando el pensionista hasta la edad de retiro. Esta interpretación realizada por la doctrina jurisprudencial se obtiene de la literalidad de la norma, ya que la misma no advierte excepciones en cuanto a los trabajos marginales que se pueden efectuar en el régimen de compatibilidad.⁶²

Por su parte el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, también incrementa los supuestos de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo.

Para ser perceptor de la compatibilidad entre la pensión y el trabajo y aplicar lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2013 se requiere en primer lugar que el acceso a la pensión se produzca una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación que resulte de

⁶¹ LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen. “Hacia el envejecimiento activo: análisis crítico del nuevo régimen de compatibilidad entre el trabajo y la jubilación”. Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 164/2014 parte estudio, p 77.

⁶² STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1422/2014 de 8 de junio. STSJ PV 22/2014 - ECLI:ES:TSJPV:2014:22

aplicación en cada caso concreto, no permitiéndose las jubilaciones que se amparen en adelantos de la edad de jubilación. Y por otro lado es necesario que el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora a efectos de precisar la cuantía de la pensión alcance el 100%.

El importe de la pensión a percibir por el beneficiario será del 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez que se haya aplicado el límite máximo de pensión pública, o del que este percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo. Ésta se revalorizara en su totalidad en los términos decretados para las pensiones del sistema de la Seguridad Social, pero mientras se prolongue el trabajo compaginable la cuantía de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirán en un 50%.

El Real Decreto ha establecido que durante esta situación de compatibilidad, el sujeto solo tendrá derecho a acceder a los complementos por pensiones inferiores a la mínima que fije el Estado para cada año en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, en el momento de acceso a la jubilación total.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto Ley 5/2013 en el periodo de desempeño del trabajo compatible con la pensión de jubilación regirán unas concretas reglas de cotización. En primer lugar que tanto los empresarios como los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social exclusivamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales. En relación con el artículo 4 del Real Decreto Ley 5/2013 se encuentra el artículo 45.5 del Reglamento de Cotización y Liquidación, implantando una exoneración de cuotas para los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco o más años de edad y acreditar treinta y cinco o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social de acuerdo a lo establecido en la disposición adicional trigésimo segunda de la LGSS. No obstante, la obligación de cotizar por incapacidad temporal y por las contingencias profesionales se mantendrá como obligatoria en los supuestos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y para los sujetos que desarrollen actividades por cuenta propia relacionadas con la venta ambulante o con alto índice de siniestralidad, hasta la fecha de efectos de la renuncia a dicha cobertura o de la baja en este régimen especial.

En segundo lugar, se introduce una cotización específica de “solidaridad” del 8% (6% a cargo de la empresa, y 2% a cargo del trabajador), no computable para las prestaciones.

Una vez concluida la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese en la actividad por cuenta propia, se repondrá el percibo completo de la pensión de jubilación, sin que el pensionista pierda esta cualidad en ningún momento.

5.5 ESPECIALIDADES DEL REGIMEN DE CLASES PASIVAS DEL ESTADO

La orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo, implanta en el artículo 1 la incompatibilidad entre el cobro de la pensión de jubilación de la Seguridad Social y el ejercicio de actividades de los profesionales colegiados. De esta manera, aplica el régimen de incompatibilidad previsto en la Orden de 18 de enero de 1967, al ejercicio de las mencionadas actividades, para los profesionales que a tenor de lo dispuesto en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados no les sea exigible causar alta en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos, con independencia de que queden o no integrados en una de las mutualidades de previsión sociales alternativas al alta en el régimen correspondiente.

La nueva forma de compatibilidad, introducida por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, modifica el artículo 33 de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobada por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril. De esta manera, el nuevo régimen de compatibilidades de la pensión de jubilación se aplicara no solo a las pensiones de Seguridad Social, sino también a las causadas en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, en términos análogos, legitimando el ejercicio durante el periodo de percepción de la pensión de jubilación, del ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena que de lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen publico de Seguridad Social. Sin embargo, las pensiones cuyo hecho causante sea anterior a 1 de enero de 2009 mantendrán el régimen de incompatibilidad que les viniera siendo de aplicación.

Por el contrario, este régimen de incompatibilidad no será de aplicación para aquellos profesionales que ya vinieran compatibilizando la pensión de jubilación con el ejercicio de su actividad, con anterioridad a la entrada en vigor de esta orden, (antes del 23 de mayo de 2011).

5.6 EL SUPUESTO PARTICULAR DE LOS MÉDICOS.

A raíz de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, se establece una nueva regulación de la

compatibilidad entre pensión de jubilación y el trabajo del pensionista que afecta a los profesionales de la medicina.

El mencionado Real Decreto afecta notablemente a los profesionales que ejercen una actividad por cuenta propia, habiendo optado por su mutualidad de previsión social alternativa al RETA, en lo que se refiere al acceso a la jubilación y compatibilización del ejercicio de la actividad y el cobro de la correspondiente pensión.

Algunas de las novedades más representativas se recogen en los artículos 1 a 4 del citado Real Decreto 5/2013 al establecer la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación con un trabajo por cuenta propia o ajena, percibiendo el 50% de la pensión hasta que finalice la relación laboral o cese la actividad por cuenta propia, siempre y cuando se cumplan además los siguientes requisitos con carácter general:

- Mantener la misma base reguladora, esto es, deberá ser del 100%.
- Haber cumplido la edad legal de jubilación, esto es, los 65 años de edad.
- Cumplir con un mínimo de 35 años de cotización a la Seguridad Social.

En este sentido, en tanto en cuanto continúe la actividad profesional compatibilizada ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, respecto de las cotizaciones, empresa y trabajador cotizarán a la Seguridad Social solo por incapacidad temporal y contingencias profesionales. No obstante, quedan sujetos a una cotización especial denominada “de solidaridad” del 8% no computable para las correspondientes prestaciones que en el caso de ejercer su actividad por cuenta ajena esta cantidad se distribuirá entre trabajador y empresario al 2% y 6% respectivamente.

A pesar de lo establecido anteriormente, la citada norma contiene un vacío legal al no referirse expresamente al colectivo de profesionales que actualmente pueden compatibilizar la percepción del 100% de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia, en aplicación del régimen legal descrito según el cual el trabajo por cuenta propia es compatible con la condición de pensionista en la medida en que existe una mutualidad de previsión social alternativa al RETA, supuesto en el que el profesional médico, por lo tanto, no tiene obligación de darse de alta en ningún régimen de la Seguridad Social.

Partiendo de la redacción dada por el artículo 1.2 del citado Real Decreto 5/2013, podemos interpretar que estos profesionales jubilados a la fecha de entrada en

vigor del citado Real Decreto, y los jubilados a partir de la misma, que compatibilizaban el cobro de la pensión con la actividad profesional por cuenta propia, le resulta de aplicación lo establecido en su régimen anterior de compatibilidad al disponer dicho precepto que:

“La nueva normativa será aplicable para esa modalidad de jubilación sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente⁶³”.

Lo que implicaría que estos profesionales (que ejercen su actividad por cuenta propia) y que utilizan el sistema de mutualidad de previsión social alternativo al RETA, mantendrían su derecho a percibir el 100% de su pensión de jubilación.

⁶³ Real Decreto 46/2021, de 26 de enero, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para ejercicio 2021.

CONCLUSIONES

Una vez concluida la elaboración del presente Trabajo de Fin de Grado es el momento de explicar las conclusiones más notables alcanzadas:

PRIMERA.- Históricamente se ha mantenido como edad de jubilación en España los 65 años, edad instaurada en los primeros sistemas de protección de la vejez como límite entre la vejez y la edad para trabajar, la cual ha sido objeto de modificación en los últimos años para adaptarse a las situaciones de crisis.

SEGUNDA.- El sistema público de pensiones, y en concreto la pensión de jubilación, se enfrenta a retos importantes causados por el escenario de cambios sociales y económicos en el que nos encontramos en la actualidad, tanto desde la perspectiva demográfica debido al fenómeno cada vez más habitual en las colectividades avanzadas, de la baja tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida, dando lugar a un aumento considerable de población en edad de jubilación y por ende de beneficiarios de prestaciones mientras que en contraposición la población en edad de trabajar va disminuyendo; y desde el punto de vista económico, la situación de crisis económica que hemos atravesado.

TERCERA.- A lo largo del trabajo se ha venido reflexionando en torno a la idea de la que regulación del sistema de jubilación ha ido cambiando a lo largo de los años en función de la prevalencia del objetivo de la política de empleo o del objetivo de asegurar la viabilidad del sistema de Seguridad Social. Actualmente la delicada situación financiera en la que se encuentra el sistema público de pensiones, ha llevado a la necesidad de introducir una serie de reformas de gran trascendencia en los últimos años, dirigidas a afrontar estos retos, incorporando una elevación progresiva de la edad de jubilación, buscando el equilibrio del sistema y reforzando sustancialmente la sostenibilidad del sistema.

CUARTA.- Es a través de la aprobación de Ley 27/2011, con la nueva redacción del artículo 161 de la LGSS y disposición transitoria vigésima de la LGSS donde se inician esas importantes reformas, ya que se establece el aumento progresivo de la edad ordinaria de jubilación de los sesenta y cinco años a los sesenta y siete años, se amplían los años de cotización previa que se toman para el cálculo de la base reguladora, se disminuyen los porcentajes aplicables a la base reguladora para determinar la cuantía y

la regulación de los complementos a mínimos es más restringida. Todas estas medidas se toman con el objetivo de incrementar la viabilidad y sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, y es el propio Estado quien tiene que hacer un esfuerzo para generar una confianza firme sobre la viabilidad financiera y el mantenimiento del sistema público de pensiones.

QUINTA.- Una vez llegado al momento del retiro profesional, existen una importante variedad de mecanismos de jubilación como pueden ser la prejubilación, anticipación de la jubilación, prolongación de la actividad profesional, jubilación parcial, después de jubilarnos podremos regresar a la vida profesional y compatibilizar trabajo con el cobro de la pensión. El sistema de jubilación debe ser flexible, posibilitando todas las elecciones que pueda tomar la sociedad actual tan heterogénea y acomodándose a las necesidades de cada persona.

SEXTA.- En un régimen flexible de jubilación como en el que se plantea en el ordenamiento jurídico español se armonizan de una forma evidente sistemas de anticipo de la edad de jubilación, los cuales supondrán un ahorro, ya que la cuantía a percibir por el beneficiario será menos como consecuencia de la aplicación de los coeficientes reductores; con sistemas de retraso de la edad de jubilación, donde se continuará cotizando a las arcas públicas de la Seguridad Social.

SÉPTIMA.- Un sistema de jubilación gradual reconoce al trabajador la posibilidad de llevar a cabo un tránsito no traumático del trabajo al retiro definitivo de la actividad laboral, y a pesar de estar bien valorado, el escenario actual que se plantea es que las empresas los trabajadores de edad avanzada se reducen cada vez más, por ello debería incentivar al trabajador para que considere ventajosa la posibilidad de prolongar su vida laboral y de la misma manera se debería incentivar a las empresas para que mantengan a los trabajadores de más avanzada edad en su puesto de trabajo, racionalizando el uso de mecanismos de anticipo de jubilación, a través de beneficios o exenciones en el pago de las cotizaciones sociales.

OCTAVA.- Es importante tomar conciencia que un sistema de jubilación flexible orientado a la prolongación de la vida laboral y la posibilidad de compaginar trabajo y percepción de la pensión es muy ventajoso, siempre que la mencionada flexibilidad se manifieste invariablemente como una libre elección ya que si es impuesta, dilapidará todo su atractivo.

NOVENA.- En relación con la última reforma aprobada consideramos que el rechazo por parte de la sociedad está en que se obligue a trabajar más allá de la edad ordinaria, es decir, que aumente la edad ordinaria de acceso a la jubilación, pero si voluntariamente y de acuerdo con la libre elección de cada uno se opta por seguir trabajando, compatibilizando el trabajo con la jubilación, la medida es perfecta. El problema surge en el momento de fijar una norma rígida; la solución está en la flexibilidad y la libre elección.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Jubilación parcial con contrato de relevo o jubilación anticipada sin coeficiente reductor. Iuslabor núm. 2, 2017.

ANGOITIA GRIJALBA, Miguel. La prolongación de la actividad laboral: una cuestión ineludible para la economía española. XV Encuentro de Economía Pública: políticas públicas migración, 2008.

BARCELÓN COBEDO, Susana. Jubilación flexible en Tratado de jubilación, homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación, coordinadora López Cumbre, Lourdes, 2007.

FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. “La jubilación flexible en la practica”, Pamplona: Aranzadi, 2002.

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

HERNÁNDEZ, Pablo. y JIMENO, Francisco Juan. y RAMOS, Roberto. “El sistema público de pensiones en España: Situación actual, retos y alternativas de reforma.” 2017.

LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen. “Hacia el envejecimiento activo: análisis crítico del nuevo régimen de compatibilidad entre el trabajo y la jubilación”. Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 164/2014.

LÓPEZ CUMBRE, Lourdes. El marco comunitario y la legislación española sobre la jubilación flexible. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración núm. 37 2002.

LÓPEZ CUMBRE, Lourdes. Jubilación flexible en la Unión Europea. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. núm. 37 2002.

LÓPEZ CUMBRE, Lourdes. La posibilidad de adelantar la Jubilación tras la Reforma de 2011. Temas Laborales núm. 112.

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

MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes, El impacto de las jubilaciones anticipadas en el Sistema de Pensiones. Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 103, 2010.

MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes, Influencia de la edad en las relaciones laborales: acceso al empleo y protección social. Aranzadi, 2018.

MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes, La jubilación o retiro del empleado público, entre la voluntariedad y el carácter forzoso. Aranzadi Social: Revista Doctrinal, Vol. 2, núm. 13 2009.

MONTOYA MELGAR, Alfredo y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. “Contrato de trabajo, jubilación y política de empleo”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. Extraordinario sobre Seguridad Social y jubilación flexible, 2003.

NEFFA, Julio César. Políticas de empleo: dimensiones conceptuales y diversos componentes, 2011.

RODRÍGUEZ IBÁÑEZ, José Enrique. Perspectivas sociológicas de la vejez. REIS: Revista española de investigaciones sociológicas, núm. 7, julio-septiembre 1979.

SALA FRANCO, Tomás. La reforma del despido y de la jubilación flexible. Revista de Relaciones Laborales, núm. 10-11, 2003.

SÁNCHEZ ROMERO, Miguel. Cuantificación de los efectos de la jubilación gradual y flexible, en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración núm. Extra1 2002.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. Trabajadores de edad avanzada: empleo y protección social. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 33, 2001.

TRILLO GARCÍA, Andrés Ramón. Reformas laborales y de Seguridad Social, Madrid, Francis Lefebvre, 2011.

VICENTE MERINO, Ana. “El Decreto de cotización a la Seguridad Social para 1989: objetivos y efectos.”. Revista Cuadernos Laborales del Instituto Nacional de Industria. Abril 1989.

VILLA GIL, Luis Enrique; y DESDENTADO BONETE, Aurelio. Manual de Seguridad Social. 2ª Ed. Pamplona: Aranzadi, 1979.

WEBGRAFÍA

JUBILACIÓN DE FUTURO: La jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad.

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/soy-discapacitado-puedo-acceder-a-la-jubilacion-anticipada-sin-ver-penalizada-mi-pension.html>

EUROSTAT: Employment and social inclusion indicators.

<https://ec.europa.eu/eurostat/news/euro-indicators>

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

<https://instituto-aviva-de-ahorro-y-pensiones.es/>

INE: Censo de población:

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

UGT: Modificaciones en la Jubilación Parcial y Anticipada:

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

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

Puntos críticos:

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

CCOO: Informa monográfico. Jubilación y pensiones 2017:

http://www.feccoo-madrid.org/comunes/recursos/15708/2301757-Jubilacion_y_pensiones_2017_CCOO_informa_monografico.pdf

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

http://www.cantabria.ccoo.es/comunes/recursos/5/doc81870_Guia_practica_sobre_la_reforma_de las_pensiones.pdf

CCOO: Jubilación parcial:

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

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

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

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

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

Renovación del Pacto de Toledo: La Pensión de Jubilación:

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1826/1/TFG-L81.pdf>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

<https://www.inclusion.gob.es/>

ANEXO I. JURISPRUDENCIA

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

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 14 de enero de 2014 (R. 2265/2013).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de junio de 2011 (R. 1190/2011).

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

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

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 2003 (R. 2395/2003).

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

Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de abril de, 20011 (R. 1872/2010).

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

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

ANEXO II. LEGISLACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. (BOE-A2007-20910).

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

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

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

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

Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social. (BOE-A2012-15765).

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

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

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

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

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

