

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2015 / 2016

LA JUBILACIÓN FLEXIBLE Y LA
COMPATIBILIDAD ENTRE EL TRABAJO Y LA
JUBILACIÓN

FLEXIBLE RETIREMENT AND
COMPATIBILITY BETWEEN WORK AND
RETIEREMNT BENEFIT

Realizado por la alumna Dña. Laura Lacalle Merino

Tutorizado por la Profesora Dña. Henar Álvarez Cuesta

ÍNDICE GENERAL

I.	RESUMEN.....	1
II.	ABSTRACT	1
III.	OBJETIVOS.....	2
IV.	METODOLOGÍA	3
V.	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.	Introducción.....	3
2.	Prestación de jubilación contributiva.....	4
2.1	Concepto y tipos de jubilación.....	4
2.2	Compatibilidad de la pensión con el trabajo.....	14
2.3	Requisitos de los beneficiarios.....	18
3.	La modalidad de jubilación flexible	23
3.1	Concepto de jubilación flexible	23
3.2	Ámbito de aplicación de la jubilación flexible.	26
3.3	Requisitos para acceder a la jubilación flexible.....	29
3.4	Cálculo de la pensión de jubilación flexible durante la compatibilidad .	31
3.5	Procedimiento y efectos del cese de actividad:.....	44
VI.	CONCLUSIONES.....	46
VII.	BIBLIOGRAFÍA.....	46
VIII.	WEBGRAFÍA	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla núm. 1: Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.....	10
Tabla núm. 2: Caracteres y síntesis de la regulación de la pensión de jubilación en sus dos modalidades.....	13
Tabla núm. 3: Límites de los porcentajes a aplicar a la jornada de trabajo y a la pensión de jubilación para la obtención de la compatibilidad.....	25
Tabla núm. 4: Normas transitorias sobre la base reguladora de la pensión de jubilación.....	32
Tabla núm. 5: Escala para abonos de años y días de cotización, según edad (para las cotizaciones efectuadas con anterioridad al 1 de enero de 1967).....	36
Tabla núm. 6: Porcentajes orientativos de aplicación a la base reguladora, según edad.....	38
Tabla núm. 7: Aplicación de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para calcular la pensión de jubilación.....	39
Tabla núm. 8: Cuantías mínimas de la pensión de jubilación.....	42
Tabla núm. 9: Cuantías mínimas de la pensión de jubilación en su modalidad flexible.....	44

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo núm. 1: La seguridad social “revisará” la pensión de los jubilados que salieron en ‘ocho apellidos catalanes’.....	49
Anexo núm. 2: Los pensionistas figurantes en ‘ocho apellidos catalanes’ serán castigados por la seguridad social.....	51

I. RESUMEN

La jubilación flexible es una modalidad de la jubilación ordinaria que permite compatibilizar el trabajo una vez causada la pensión de jubilación. Esto supone no sólo similitudes sino también diferencias en cuanto a requisitos para poder acceder a dicha prestación entre otros. Dicha modalidad de jubilación permite compatibilizar un trabajo a tiempo parcial con la pensión de jubilación, ahora bien con la minoración de esta última en proporción inversa al porcentaje que desarrolle a tiempo parcial, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable. Hay que diferenciar esta modalidad de jubilación flexible con otra modalidad de jubilación como es la parcial, la cual se diferencia de la protagonista de este trabajo en que la flexible compatibiliza el trabajo una vez que ya se ha obtenido el derecho a la jubilación y se es pensionista, mientras que por el contrario en la modalidad de jubilación parcial se pasa de la condición de trabajador a pensionista, aunque a diferencia que en la jubilación ordinaria, en este caso lo hace de forma parcial compatibilizando así trabajo y pensión.

II. ABSTRACT

Flexible retirement is a modality of ordinary retirement; which allows combining work with a pension retirement. This means that there are not only similarities but also differences to access to this benefit. This modality of retirement allows combining a half-time job with a pension retirement. However, it implies a deduction in a reverse rate of the percentage which develops on a half-time job, in relation to a full-time job comparable. This flexible retirement must be differentiated to other modalities of retirement such as the partial retirement. The difference is that flexible retirement is compatible with work once the right of retirement has been obtained. On the contrary, in partial retirement the pensioner moves from the condition of worker to pensioner, although on the contrary to ordinary retirement, in a partial retirement, the change is only partial and the person can still combine job and pension.

III. OBJETIVOS

El objeto del trabajo es la correcta interpretación de la jubilación flexible, para que se tenga una idea clara de lo que es, es decir, de la ventaja que ofrece al poder compatibilizarse el trabajo con el percibo de una pensión, así como saber cuáles son los trabajos más idóneos o no para el desempeño de una actividad y cuáles son los umbrales para que se conceda dicha compatibilidad o por el contrario la incompatibilidad. Este es un hecho de importante relevancia pues permite a la persona ampliar sus ingresos una vez causada la pensión de jubilación. Y para que dichos ingresos puedan aumentarse es necesario conocer una serie de requisitos que han de cumplirse para no perder parte de los ya merecidos, es decir para no perder lo recibido en concepto de pensión por motivo de incompatibilidad, y no sólo eso sino que puede llegar a imponerse sanciones por las infracciones cometidas debido a la desinformación que en cada caso pudiera darse y suponer un mayor perjuicio para el pensionista, que podría incluso no llegar ni a fin de mes debido a la imprudencia de aquel motivada por el desconocimiento total de las normas. En definitiva se trata de dar una visión de la posibilidad de obtener unos ingresos superiores, orientadas para todos los pensionistas que cumplan los requisitos reglamentariamente o legalmente establecidos pero principalmente para aquellos que debido a la insuficiente pensión que reciben se ven obligados a trabajar algo más para recibir unos ingresos superiores en el futuro y así hacer frente a lo que necesiten o deseen, pues cabe matizar que no es requisito para acceder a tal derecho que la persona cobre una cuantía mínima o máxima determinada, sino que este derecho está condicionado a la libre voluntad de la persona, que obteniendo ya una determinada cuantía quiere más. Cabe matizar que este aumento de cuantía no se puede deber sólo a la compatibilidad de la pensión de jubilación con un trabajo recibiendo en cada uno de los dos casos un importe inferior que el que se recibiría individualmente por cada uno de ellos, pero que en conjunto se iguala o supera aumentando el porcentaje que se aplicará a la base reguladora una vez finalizada la actividad en cuestión. O por el contrario si se incumple esta compatibilidad, sí que es verdad que dichos ingresos se pueden aumentar con los ingresos percibidos por el trabajo a pesar de que se tenga que devolver la prestación por jubilación, es decir que los ingresos obtenidos de la actividad son mayores que los obtenidos en concepto de pensión. Se puede pensar ¿ Por qué compatibilizar la pensión para aumentar la cuantía de la misma, si con la realización de un trabajo ya puede ingresar la persona unos ingresos superiores? Bien pues la respuesta

está en proteger la salud de las personas que por el cumplimiento de una determinada edad no están en condiciones plenas de trabajar, siendo este el objetivo indirecto de dicha modalidad de jubilación.

IV. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para el desarrollo de este trabajo se basa en la investigación de varios trabajos científicos sobre la jubilación flexible, , aun cuando también aquellas otras con las que se pueda asemejar en uno o varios elementos. A su vez se han revisado diversas normas legales que afectan al tema del trabajo, siendo la ley por excelencia que se ha utilizado: el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (en adelante, LGSS) acompañado del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, (en adelante, RD 1132/2002), pues en ambas se regula la jubilación ordinaria y la flexible en su mayoría, salvo posibles inclusiones en otras leyes para determinados casos concretos, como puede ser para el tema de incompatibilidades lo que se entiende por funcionario público contemplado en la ley de funcionarios públicos, etc.

Además de profundizar en los diferentes trabajos científicos y leyes utilizados a lo largo del trabajo también ha sido necesario el análisis de sentencias que contemplasen ejemplos similares a los explicados en cada caso, haciendo así más sencilla la explicación al lector. Así como también en algunos casos ha sido necesario ir a fuentes divulgativas, como el periódico " La Vanguardia" o similares para en base a unos hechos concretos se vean en la práctica las consecuencias de cada caso a tratar.

V. DISCUSIÓN

1. Introducción

Como el tema a tratar en este trabajo es la jubilación, cabe hacer mención a la LGSS, en la que nos basaremos. A partir de la LGSS y de otras leyes que se detallan en cada momento se va a explicar qué es, cómo se consigue, cuándo se obtiene, a quién hay

que solicitarla, y cuál es el motivo de la pensión de jubilación, a la vez que se detallará en profundidad una modalidad de ésta como es el caso de la jubilación flexible.

Para entender bien lo que se quiere explicar con este trabajo primero hay que avanzar unos conocimientos básicos de lo que es la jubilación, sus requisitos, y a quién va orientada. Segundo, una vez que se sabe lo suficiente sobre la prestación que ofrece el estado en concepto de jubilación ya se puede analizar con una mayor profundidad sus diferentes modalidades. En este caso, la modalidad en concreto que interesa para el trabajo es la opción de optar por la jubilación flexible. Tercero, una vez que se conocen los dos anteriores es posible comparar las similitudes y diferencias entre ambos para permitir obtener unas valoraciones de lo que ésta última, es decir la jubilación flexible, aporta y si se podría modificar o mejorar de alguna forma.

Tras esta breve introducción procedemos a explicar los hechos detallados.

2. La jubilación ordinaria (o jubilación contributiva)

2.1 Conceptos y tipos de jubilación.

Con carácter general, la jubilación se puede entender como la prestación que una persona recibe por parte del Estado, en forma de una pensión, destinada a ayudar económicamente a las personas que teniendo cumplida una determinada edad no están en condiciones de prestar servicio. Este requisito de la edad hace referencia a la vejez relacionada con la aptitud para trabajar, la productividad o el rendimiento, modelando dicha etapa de vejez como el estado de ineptitud para el trabajo y el riesgo de pobreza de los individuos, lo que justifica la necesidad del Estado de proteger a dichos colectivos a través de la jubilación¹, concretamente a través de una pensión o, lo que es lo mismo, una renta periódica de devengo mensual y permanente en el tiempo, por lo que no se trata de una prestación de un único pago, ni de un subsidio al ser este de carácter temporal.² Así la prestación por jubilación se trata de una prestación que consiste en una cantidad económica mensual que tiene carácter personalísimo, imprescriptible y vitalicio. El carácter personalísimo, supone que la prestación está relacionada a la persona beneficiaria del derecho, por lo que no se puede transferir a otros, un ejemplo de ello

¹ BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.; *El retraso en la edad de jubilación. Regulación y políticas para la prolongación de la actividad laboral*, Barcelona (Atelier), 2015, págs. 23-27.

² PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R.: *La pensión de Jubilación del Sistema de la Seguridad Social (Guía práctica)*, Valladolid (Thomson Reuters), 2015, págs. 11-13.

sería que no es de naturaleza ganancial; el carácter imprescriptible, como su propio nombre indica, quiere decir que el derecho al reconocimiento de la pensión no prescribe, por lo que el trabajador puede solicitar la misma, es decir, la condición de pensionista por jubilación, en cualquier momento a partir de que cumpla los requisitos que reglamentariamente se establezcan, esto supone que puede hacer efectivo el derecho desde el momento de cumplimiento de dichos requisitos o posteriormente, es decir es a petición del trabajador afectado. Pero ahora bien, los efectos económicos que se derivan del cobro de la pensión no se cobran desde el cumplimiento de los requisitos, sino que al tener el beneficiario que solicitar la petición de acceso al derecho si se demora en la misma, el momento a partir del cual se producen los efectos de la pensión dependen de si el trabajador esta dado de alta o no. Si el trabajador afectado está en alta o situación asimilada al alta, dichos efectos económicos se producirán sólo a partir de los tres meses anteriores, y en cambio si el trabajador afectado no está en alta o situación asimilada al alta los efectos se producen a partir de la solicitud. Además cabe matizar que una vez que se hace uso del derecho y se solicita la pensión de jubilación no cabe renunciar a ella. Y por último, el carácter vitalicio significa que el derecho a la prestación por jubilación dura desde que se obtiene hasta que muere la persona beneficiaria del mismo, o lo que es lo mismo, que la duración de la prestación es de carácter permanente, sin perjuicio de que se pueda suspender en determinados supuestos cuando dejen de presentarse los requisitos que legalmente se exigen.³

La pensión de jubilación se contempla en las diferentes leyes españolas, entre ellas destacan: la Constitución Española (en adelante, CE) en el art. 41 sobre un régimen público de seguridad social para todos y en el 50 sobre pensiones, entre ellas la jubilación; y la LGSS en su Título II, Capítulo XIII sobre la jubilación en su modalidad contributiva, como también en su Título VI, Capítulo II donde regula la jubilación en su modalidad no contributiva. De las fuentes anteriormente mencionadas cabe matizar que el art. 41 CE dice que "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", de ello podemos distinguir que dentro de la protección por jubilación que concede el Estado, se distinguen dos niveles de protección: uno contributivo y otro no contributivo.

³ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete(Bomarzo), 2016, págs. 15 y 16.

Por un lado, la jubilación en su modalidad no contributiva, también conocida como asistencial, se encuentra regulada en los arts. 369 al 372 LGSS. Está destinada a atenuar la falta de recursos económicos de las personas que, residiendo legalmente en España, no tengan derecho a la pensión contributiva, trabajen o no, una vez que hayan alcanzado la edad legal de jubilación y siempre que carezcan de rentas o recursos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas. Se entiende que carecen de recursos económicos suficientes las personas que en el año no alcanzan unos ingresos totales equivalentes al importe anual de estas pensiones, el cual se fija en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (en adelante, LPGE), siendo la cuantía anual a considerar para 2016 de 5.150,60 €. Dicho requisito de "carencia de rentas o ingresos suficientes se considera cumplido cuando el solicitante acredite dicha carencia a nivel personal" es decir, que obtiene unos ingresos anuales inferiores a 5.150,60 € para 2016. Pero además, "cuando el solicitante conviva con otras personas en una misma unidad económica de convivencia se tienen en cuenta los ingresos de todos los miembros de la referida unidad para determinar el cumplimiento de dicho requisito, y estos ingresos habrán de ser inferiores al denominado límite de acumulación de recursos"⁴. Es decir, en caso de que el solicitante de la pensión en su modalidad no contributiva conviva con otras personas, siempre que éstas estén unidas con el beneficiario por matrimonio o por parentesco de consanguinidad o adopción hasta el segundo grado, se tendrán que tener en cuenta los ingresos de todos los miembros de dicha unidad familiar para cumplir el requisito de carencia, teniendo que ser para ello la suma de los ingresos de todos los miembros inferior a 5.150,60 € para 2016. Y no sólo eso, sino que además "cuando el solicitante o las personas que integran su unidad económica de convivencia estén unidas con otras personas por matrimonio, estén o no incluidos dichos cónyuges en la unidad económica de convivencia, se considerarán en todo caso y a estos efectos, como rentas computables derivadas del capital e imputables a cada uno de ellos, la mitad de los ingresos o rendimientos brutos, ganancias patrimoniales o plusvalías de los que el cónyuge respectivo disponga."⁵ Una última matización referente al cumplimiento del requisito de carencia es que para calcular dichos ingresos computables no se tienen en cuenta únicamente los derivados

⁴PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R.: *La pensión de Jubilación del Sistema de la Seguridad Social (Guía práctica)*, Valladolid (Thomson Reuters), 2015, págs. 441-446.

⁵PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R.: *La pensión de Jubilación del Sistema de la Seguridad Social (Guía práctica)*, Valladolid (Thomson Reuters), 2015, pág. 447 y 448.

del trabajo, sino "cualesquiera bienes y derechos, derivados tanto del trabajo como del capital, así como los de naturaleza prestacional", sin perjuicio de las excepciones establecidas en el art. 7 de la Orden PRE/3113/2009, de 13 de noviembre, por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, sobre rentas o ingresos computables y su imputación (en adelante, Orden PRE/3113/2009). Es decir, que a efectos de acreditar la carencia de recursos son computables las rentas o ingresos, de cualquier naturaleza, salvo la asignación económica por hijo a cargo; las deducciones fiscales de pago directo por hijos menores a cargo; el subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte; los premios o recompensas otorgadas a personas con discapacidad en los centros ocupacionales; las subvenciones, ayudas o becas destinadas a compensar un gasto realizado; y las prestaciones, tanto económicas como en especie, otorgadas al amparo de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (en adelante, Ley 39/2006). [Arts. 4 y 7 del Orden PRE/3113/2009]. Y tampoco tienen la consideración de renta o ingreso computable las ayudas sociales de carácter económico destinadas a las víctimas de violencia de género que carezcan de rentas superiores al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).⁶

Además de los requisitos nombrados anteriormente para acceder a la jubilación no contributiva, como son haber cumplido la edad legal de jubilación, es decir, los 65 años de edad; la residencia legal en España, que ha de ser de un mínimo de diez años, dos de los cuales deberían ser inmediatamente anteriores al momento de solicitar la prestación; y cumplir el requisito de carencia de rentas o ingresos, hay que matizar que en ésta modalidad no se exige período mínimo de cotización o "período de carencia", pues ésta se aplica en los casos en que no se ha llegado a alcanzar la cotización exigida para la contributiva e incluso está destinada para aquellos casos en los que no se ha cotizado nunca, es decir, dicha prestación no se haya ligada a la condición de trabajador, por ello no es necesario tampoco estar afiliado al Sistema de la Seguridad Social ni en alta, adquiriendo igualmente los beneficiarios la condición de pensionistas, y con ella los derechos de "acceso a la asistencia sanitaria del Sistema Nacional de Salud (previo su

⁶PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R.: *La pensión de Jubilación del Sistema de la Seguridad Social (Guía práctica)*, Valladolid (Thomson Reuters), 2015, pág. 447 y 448.

reconocimiento por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)) y acceso a la prestación farmacéutica con reducción de aportación, así como acceso a los servicios sociales. La anterior denominada prestación farmacéutica con reducción se refiere al derecho que tienen los jubilados a la medicación o fármacos casi gratuitos, dada su considerable edad y problemas de salud que de ella se puedan derivar⁷.

Y por otro lado, la jubilación en su modalidad contributiva, también conocida como jubilación ordinaria, se encuentra regulada en los arts. 204 al 215 LGSS, definiéndose como "una renta vitalicia que sustituye y compensa la pérdida de ingresos profesionales de una persona, cuando cesa en su vida laboral, a consecuencia del cumplimiento de una determinada edad", que como dice la LGSS se trata de una "prestación económica que será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena." (Art. 204 LGSS). Se trata pues de un derecho individual relacionado con la situación particular de la persona a tratar en cada caso, pues trata de cubrir la pérdida de ingresos provocada por el cese en el trabajo o por una reducción de la jornada que reduce en consecuencia el salario, es decir, es una pensión sustitutiva de los ingresos que el trabajador venía percibiendo con anterioridad por el trabajo o bien de los ingresos derivados de la protección social por desempleo. Dicha prestación no consiste en la misma cuantía para todos los beneficiarios, sino que ésta será única para cada beneficiario dependiendo de las circunstancias particulares de cada persona, que más adelante se explica en el apartado correspondiente al cálculo de la pensión. Ahora bien, cabe indicar que la mayor parte de sus elementos, como son la base reguladora, las bases, el porcentaje, etc., son iguales para todas las modalidades de jubilación, entre ellas la jubilación flexible.⁸ Además, se establecen unos mínimos y máximos legales anuales a cobrar en concepto de pensión dependiendo lo que los beneficiarios cobrarían en cada caso de la situación en que se encuentren.

En contraposición a la modalidad anterior, la contributiva está destinada a compensar la carencia de ingresos como consecuencia del cese en el trabajo producido tanto por alcanzar la edad ordinaria de jubilación, como por cumplir el período mínimo

⁷PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R.: *La pensión de Jubilación del Sistema de la Seguridad Social (Guía práctica)*, Valladolid (Thomson Reuters), 2015, págs. 440 y 441.

⁸ROMERO RODENAS, M.J.: *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, pág. 15.

de cotización legalmente establecido, el denominado periodo de carencia. Es decir, para acceder a esta modalidad de jubilación el beneficiario ha tenido que haber desarrollado una actividad laboral previa al reconocimiento de esta pensión, ya fuera un trabajo realizado por cuenta ajena o por cuenta propia, y en consecuencia ha tenido que estar también afiliado y en alta en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social. Aquí podemos apreciar los dos requisitos fundamentales para acceder a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, pues tiene en cuenta no sólo la edad de la persona a causar derecho, sino también el tiempo que dicha persona ha cotizado a la seguridad social a lo largo de su vida. Por lo que aquí hay que mencionar un segundo requisito, que es la necesidad de haber cotizado un periodo mínimo determinado para tener derecho a la jubilación en su modalidad contributiva. En relación a estos dos últimos puntos, edad y cotización, cabe decir que la normativa anterior que estuvo "en vigor hasta el 31 de diciembre de 2012 establecía como edad mínima de acceso a la pensión de jubilación ordinaria la de 65 años, sin perjuicio que, en determinados supuestos dicha edad pudiera ser rebajada por tratarse de beneficiarios que hubieran tenido la condición de mutualista con anterioridad al 1 de enero de 1967, o de trabajadores discapacitados, o bien que realicen trabajos de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica o peligrosa, reconociéndose igualmente el anticipo de la edad de jubilación a quienes no teniendo la condición de mutualistas acreditaban largas carreras de seguro, y todo ello sin perjuicio de la situación de los jubilados parciales que compatibilizan la pensión de jubilación con el trabajo." En cambio, con la nueva normativa, a partir del 1 de enero de 2013 ambos requisitos de edad y cotización van entrelazados a la hora de determinar cuándo procede reconocerse, quedando la edad para acceder a la jubilación con 65 años limitada al requisito de haber cotizado "entre 35 años y 3 meses (en 2013) y 38 años y 6 meses (a partir del año 2027), mientras que quienes no alcancen dicha cotización irán demorando la edad de jubilación, paulatinamente, de los 65 a los 67".⁹ La cual oscilará, como se puede apreciar en la siguiente tabla (sacada de la disposición transitoria séptima de la LGSS) en 2013 entre los 65 años, cuando se acrediten 35 años y 3 meses cotizados o 65 años y un mes si se ha cotizado menos, y a partir del 1 de enero de 2027 la edad de jubilación oscilará en los 65 años con 38 años y 6 meses o más cotizados, estando el límite en 67 años con una

⁹ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, pág. 18.

cotización inferior, estando regulados según el año en el que nos encontremos. En otras palabras, la edad del interesado para acceder a la pensión de jubilación y el tiempo que se lleve cotizado a lo largo de toda su vida laboral van a ser dos elementos claves inseparables a la hora de determinar la edad a la que se puede jubilar la persona, dependiendo del período de tiempo que ésta haya cotizado. Además, en virtud de la disposición transitoria séptima de la LGSS hay que tener en cuenta que dichas variables se aplicarán gradualmente, dependiendo del punto temporal en el que nos encontremos, de la siguiente forma:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses

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

Tabla número 1: Disposición transitoria séptima de la LGSS.

Lo que se puede entender por el cuadro anterior es que, dependiendo del momento en que nos encontremos en la línea temporal la edad de jubilación que se va a alcanzar en cada momento va a ser diferente, así como también el periodo de cotización necesario para alcanzar dicha prestación, pues como se dijo anteriormente ambos conceptos se encuentran estrechamente relacionados. Así, en el año 2016 la edad mínima de jubilación es de 65 años si se acreditan 36 o más años cotizados a la seguridad social, o de 65 años y cuatro meses de edad en el caso de no acreditar 36 años trabajados.

Dentro de la jubilación contributiva cabe destacar diferentes tipos, pudiendo ser la jubilación: total (ordinaria o anticipada), parcial o flexible.

– La jubilación ordinaria en su modalidad contributiva, es la recién mencionada anteriormente, es decir, aquella que se obtiene al cumplir la edad mencionada anteriormente en función del periodo de tiempo que haya cotizado la persona, siempre que se tenga un periodo mínimo de cotización de 15 años, sin contar pagas extraordinarias, estando al menos 2 años incluidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar derecho a la prestación. [Art. 4 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social(en adelante, Ley 27/2011) y arts. 204 y 205 LGSS].

– La jubilación anticipada, es, como su propio nombre indica, aquella en que se causa derecho a la prestación antes de cumplir el requisito de la edad legalmente establecida. Puede derivarse de la condición de mutualista, aunque también puede darse sin ella; del cese involuntario en el trabajo en virtud del art. 207 LGSS); de la voluntad del trabajador en base al art. 208 LGSS; así como también de la reducción de la edad mínima establecida, debido a la realización de actividades penosas, tóxicas e insalubres y de una discapacidad, estos dos últimos de acuerdo al art. 206 LGSS.

– La jubilación parcial, se encuentra regulada en el art 215 LGSS, y se trata de una compatibilidad que permite acceder a la pensión de jubilación contributiva mientras se está trabajando. Se define como la forma de compatibilizar el trabajo con la pensión de

jubilación, siempre que se reduzca su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50% "o del 75 % en los casos de contrato de relevo, y que el relevista sea contratado a jornada completa con un contrato de duración indefinida", en referencia a una "jornada de un trabajador a tiempo completo comparable". Ahora bien para acceder a dicha prestación el trabajador habrá de cumplir el requisito de la edad y cotización establecido en el art. 205 LGSS, siendo ésta para 2027 de 67 años de edad o 65 con 38 años y 6 meses cotizados, es decir igual que en la jubilación ordinaria vista anteriormente¹⁰. Aunque se puede distinguir entre aquella que se produce con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y la jubilación parcial tras dicha edad. La diferencia entre una u otra es que en la primera no es necesario cumplir el requisito de la edad establecido anteriormente para la jubilación en general, sino que la edad que tiene que regir para este caso concreto viene contemplada en la disposición transitoria decima LGSS, desplazándose de 61 a 62 ó a 63 años entre 2013 y 2027, siendo en el año 2016 de 61 años y 4 meses cuando se acrediten 34 o más años cotizados o, 61 años y 8 meses acreditando 33 años cotizados en el momento del hecho causante. Y la otra diferencia es que en el segundo supuesto, es decir en el caso de la jubilación parcial tras la edad ordinaria de jubilación no es necesario el requisito de contrato de relevo.

– La jubilación flexible, se contempla en el art. 213 LGSS, y es "la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial dentro de los límites de jornada a que se refiere el art. 12.6 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) , con la consiguiente minoración de aquélla en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable" (art. 5.1 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, (en adelante, RD 1132/2002). Es decir, es la compatibilidad de la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial que se produce una vez que ya se tenía derecho a la prestación de jubilación. Y ésta se reducirá proporcionalmente a la jornada de trabajo del pensionista.

¹⁰ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, págs. 147-166.

Cabe mencionar que aunque la jubilación parcial y la flexible son muy similares, la diferencia está en que a la jubilación parcial se accede desde el trabajo, y a la flexible se accederá una vez que ya se haya causado el derecho a la jubilación. Es decir, a la jubilación parcial se accede desde la situación de ser trabajador, y a la flexible desde la situación de pensionista.

Ambas modalidades de jubilación (la contributiva y la no contributiva) se diferencian según se trate de una u otra modalidad en: concepto; personas a los que va dirigida; requisitos necesarios para poder obtenerla o para seguir beneficiándose de ella; la forma de determinación de su cuantía; su régimen de financiación, etc.¹¹ Los más importantes se aprecian en la siguiente tabla:

Modalidad de pensión	Finalidad	Afiliación previa al sistema de la Seguridad Social	Periodo de carencia	Cálculo de la pensión	Complementos por mínimos	Posibilidad de jubilación anticipada
Contributiva	Sustitutiva de la renta con motivo del cese en el trabajo.	Sí	Sí	Aplicación de un porcentaje a la base reguladora.	Sí	Sí
No contributiva	Paliar situación de necesidad por escasez de recursos económicos.	No	No, pero se exige un periodo previo de residencia.	En función de la cuantía establecida en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.	No	No

¹²Tabla número 2: Manual de Panizo Robles, J.A. y Presa García-López, R., pág. 16.

Pero también hay que decir que ambas modalidades presentan hechos comunes: se manifiestan en una pensión a cargo del Estado, que consiste en una determinada cantidad de dinero, dependiente de cada persona, que se recibe mensualmente. Aunque aquí cabe matizar que ambas modalidades no se financian igual, sino que mientras que la jubilación contributiva sigue un sistema de reparto que recae mayoritariamente en las cotizaciones sociales de las personas obligadas, y en menor medida en otras fuentes como pueden ser las cantidades recaudadas en concepto de recargos o sanciones, o los

¹¹ y ¹²PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R.: *La pensión de Jubilación del Sistema de la Seguridad Social (Guía práctica)*, Valladolid (Thomson Reuters), 2015, págs. 13-16.

frutos, rentas, intereses y cualquier otro producto de recursos patrimoniales de la Seguridad Social. Este sistema de reparto se basa en la solidaridad intergeneracional, que supone que cada generación de cotizantes soporta los riesgos suyos actuales y los actuales de generaciones pasadas, a cambio de que los suyos futuros sean soportados por generaciones futuras. Otra forma más clara de decirlo es que lo que se cotiza mientras se trabaja va destinado a otras personas que lo necesitan en el momento y que han cotizado con anterioridad, mientras que a su vez cuando se necesite ya sea por el desempleo, una incapacidad, la jubilación o cualquier otra prestación de carácter contributivo se percibirá de lo proporcionado por los que estén cotizando en el momento de que se trate. También hay q decir que el complemento a mínimos de las pensiones contributivas deriva de ingresos no contributivos, concretamente de las aportaciones del Presupuesto General del Estado. En cambio la jubilación en su modalidad no contributiva se financia únicamente de las aportaciones del Presupuesto General del Estado, de origen tributario¹³. Además ambas modalidades son similares en que el derecho a la prestación (tanto contributiva como no contributiva) se manifiesta tras el cumplimiento de una determinada edad, siendo esta en España de 65 años, aunque con las variaciones que vimos para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Y ambos son sustitutorios entre sí, es decir, si se obtiene uno no se puede obtener el otro.

Además de esta protección pública (la pensión de jubilación, tanto contributiva como no contributiva) destinada a paliar la pobreza derivada de la vejez hay que tener en cuenta la posibilidad de contratar una protección complementaria (voluntaria) de carácter privado, como son los planes de pensiones y los contratos de seguros.

2.2 Compatibilidad de la pensión con el trabajo

Al hablar de compatibilidad se habla de los casos en que se causará un hecho, en este caso la obtención de la pensión de jubilación, o dicho de otra forma el régimen de compatibilidades con que se puede alcanzar la obtención de la pensión de jubilación, o por el contrario el régimen de incompatibilidades con el que no será viable recibir dicha pensión anterior. Esta compatibilidad o incompatibilidad recientemente nombrada se puede analizar desde una doble perspectiva: por un lado, la compatibilidad o no de la

¹³PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R.: *La pensión de Jubilación del Sistema de la Seguridad Social (Guía práctica)*, Valladolid (Thomson Reuters), 2015, págs. 13-15.

pensión con la realización de una actividad, y por otro lado, la compatibilidad o no de la pensión de jubilación con otras prestaciones de la seguridad social. En ambos casos se experimenta una inexistencia de sistema normativo que regule el conjunto de los posibles supuestos que pudieran darse, por esto se ha adoptado por "la conveniencia de que la materia sea regulada por el legislador con una mayor claridad y precisión".¹⁴

Para el primer caso, es decir la compatibilidad o no con un trabajo, como lo que se analiza en este trabajo es la jubilación flexible, es decir, un tipo de jubilación en su modalidad contributiva, con carácter general, se podrá causar pensión tanto en el Régimen General de Seguridad Social, como también en los Regímenes Especiales, ambos con las peculiaridades que más tarde se definen. Lo anteriormente nombrado se puede apreciar en el art. 205 LGSS donde aunque nos dice claramente, en el primer párrafo de su apartado 1, que será de aplicación a las personas del Régimen General de Seguridad Social, se debe interpretar, por su último párrafo, que será de aplicación también a los otros Regímenes de la Seguridad Social. Y para proporcionar un mayor detalle de las personas que se incluyen en cada caso en el Régimen General y en los Regímenes Especiales, se procede a continuación a desarrollar una breve descripción de cada uno de los anteriores:

Los Regímenes Especiales se encuentran regulados en el art. 10 LGSS, y comprenden "aquellas actividades que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social". Y por ello se consideran dentro de los Regímenes Especiales, a todas aquellas personas relacionados con los regímenes siguientes: el de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), el de los Trabajadores del Mar, el de los Funcionarios públicos, civiles y militares, el de los Estudiantes, así como todo aquel que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social considere necesario.

El resto, se considerarán integrados en el Régimen General, el cual se regula en el Título II LGSS, y comprende dentro de su campo de aplicación a aquellas personas que legalmente prestan servicios por cuenta ajena, es decir, trabajadores en sentido estricto,

¹⁴ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, pág. 187.

o asimilados a estos, y que, en todo caso, deben ser remunerados y excluyentes de los regímenes especiales, anteriormente nombrados. Algunos ejemplos de personas incluidas en este apartado son: el Sistema Especial para Empleadores de hogar; el Sistema Especial para Trabajadores por cuenta Ajena Agrarios; los trabajadores por cuenta ajena y asimilados, socios trabajadores, consejeros y administradores de las sociedades de capital y de las sociedades laborales; el personal contratado al servicio de notarias, registros de la propiedad y similares; quienes presten servicios de carácter retribuido en instituciones de carácter benéfico-social; los civiles que presten servicios retribuidos en instituciones eclesiásticas; los conductores de turismo al servicio de otros; el personal civil y el funcionario al servicio de las administraciones públicas, los funcionarios del Estado transferidos a comunidades autónomas no incluidos en otro régimen; los cargos representativos de los sindicatos u organizaciones sindicales, etc. (Art. 136 LGSS). Visto esto, cabe decir que se excluyen de este régimen los servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad, los que den lugar a alguno de los regímenes especiales anteriormente nombrados, así como también los desarrollados por los profesores universitarios eméritos y el personal sanitario emérito, que explicaremos más adelante. (Art. 137 LGSS).

Aclarado lo anterior, cabe decir que en base al art. 213 LGSS la pensión de jubilación será con carácter general incompatible con la realización de un trabajo, por ello la inclusión del pensionista en cualquiera de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social determinará la incompatibilidad del recibo de la pensión durante el tiempo que se desempeñe el trabajo, y consecuentemente se suspenderá el percibo de la misma hasta la finalización del trabajo realizado, sirviendo dicho trabajo para aumentar el periodo cotizado con el que se accedió a la pensión de jubilación aumentado, en su caso, el porcentaje que se debe aplicar a la base reguladora inmutable, a efectos de aumentar la cuantía a percibir en concepto de pensión. Además, el pensionista deberá avisar al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) de que inicia dicha actividad, de lo contrario dicha infracción podría dar lugar a una sanción en los términos previstos en el 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 (en adelante, LISOS), así "como regla general y sin perjuicio de las excepciones al resultar incompatibles la pensión de jubilación con el trabajo, el jubilado deberá comunicar al INSS el inicio de la actividad por cuenta propia o por cuenta ajena, procediéndose a la

suspensión de la pensión, llevándose a cabo de forma simultánea el alta en el Régimen de Seguridad Social que proceda. Las cotizaciones que se efectúen mientras el pensionista tiene suspendida la pensión de jubilación servirán para incrementar el porcentaje de pensión, en su caso, pero no modificarán la base reguladora de la pensión de jubilación reconocida anteriormente, que permanecerá inalterada"¹⁵.

Como se puede descubrir en el ejemplo citado, la pensión de jubilación será incompatible salvo las excepciones legal o reglamentariamente determinadas, como puede ser la realización de un trabajo a tiempo parcial, reduciéndose en consecuencia la cuantía de la pensión de jubilación a percibir durante la compatibilidad, es decir, que está permitido el cobro de una parte de la pensión de jubilación a la vez que se reciben unos ingresos por el trabajo realizado. No obstante lo recientemente nombrado, será totalmente incompatible el recibo de pensión de jubilación con el desempeño de trabajos que supongan la inclusión en el régimen de los funcionarios públicos, salvo en el caso de profesores universitarios eméritos o de personal sanitario emérito. Así, en base al mismo artículo, también será incompatible dicha pensión con un puesto de alto cargo en la Administración General del Estado, así como igualmente será incompatible el desempeño de una actividad por cuenta propia siempre que se supere el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Un ejemplodecaso de incompatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación y la realización de un trabajo puede ser una sentencia¹⁶ en la que un trabajador cuyo trabajo habitual es de Notario solicita la jubilación activa tras el cumplimiento de la edad de 65 años con motivo de la continuidad del trabajo. El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y el Ministerio Fiscal le deniegan la prestación de jubilación activa regulada en 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 (en adelante, RD Ley 5/2013). Dicha denegación se debe a la incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el desempeño de un trabajo en el sector público, como es el caso de los notarios. Por un lado, se puede apreciar que la incompatibilidad explicada y que a su vez se ve reflejada en el ejemplo, para este caso concreto, se puede ver reflejada tanto en el RD 1132/2002 y en la LGSS

¹⁵ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, pág. 195.

¹⁶Sentencia número 965/2015 de 11 de junio, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de Málaga (Sala de lo Social, Sección Primera).

mencionados anteriormente como en el art. 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Publicas (en adelante, Ley 53/1984).

Por otro lado, la determinación de que los notarios son funcionarios públicos del Estado se establece en el art. 2.1.e) de la Ley 53/1984, al mencionar que será de aplicación dicha ley, y por ello será considerado funcionario público "el personal que desempeñe funciones públicas y perciba sus retribuciones mediante arancel", siendo este el tipo de retribución del demandante. Y más concretamente, en el art. 1 de la Ley del Notariado de 18 de mayo de 1862 (en adelante, Ley del Notariado) se define la figura de Notario como "funcionario público autorizado para dar fe, conforme a las leyes, de los contratos y demás actos extrajudiciales. Lo mismo pasa con el art. 1.1 del Reglamento de la Organización y Régimen del Notariado al definir dicha figura como "funcionarios públicos y profesionales del Derecho". Por lo que la condición de notario como funcionario público queda clara, y por ello el magistrado debe desestimar el recurso de suplicación interpuesto por el demandante contra la sentencia, contra el Instituto Nacional de Seguridad Social, con motivo de la incompatibilidad del desempeño de cargos públicos con la pensión por jubilación.

2.3 Requisitos de los beneficiarios

Ahora bien, aparte de pertenecer a uno de los regímenes anteriores, ya sea al general o a alguno de los especiales, para poder disfrutar de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva se deben cumplir una serie de requisitos establecidos en el art. 205 LGSS:

Primero, tener la edad necesaria establecida como tal por el legislador para acceder a la jubilación en esta modalidad, siendo ésta, como se vio anteriormente, en el año 2016 de 65 años y 4 meses de edad o de 65 años cuando se acrediten 360 más años cotizados. Es decir, sólo podrán acceder a la jubilación ordinaria a los 65 años quienes acrediten en dicho año un mínimo de 36 años cotizados, si no se llega a ese periodo de carencia la jubilación se prorrogará en 4 meses más (en 2016). Sin perjuicio de poder acceder a la modalidad de jubilación anticipada a una edad inferior, si se cumplen los

requisitos legalmente establecidos al efecto en cada caso¹⁷, pudiendo acceder a dicha modalidad: por razón de la actividad o en caso de discapacidad; por una causa no imputable al trabajador; o por voluntad del interesado (arts. 206, 207 y 208 LGSS respectivamente).

Cabe incluir en este apartado que, en lo referente a calcular el periodo de cotización tienen que tenerse en cuenta las siguientes reglas¹⁸:

1°. El periodo de cotización hace referencia a los días efectivamente cotizados por el trabajador, es decir, los efectivamente trabajados (los reales), por lo que no se tienen en cuenta las pagas extraordinarias.

2°. A los días efectivamente cotizados se le suman los días que corresponden a cotizaciones asimiladas, como son los que corresponden a beneficios de cotización por cuidado de hijos, excedencias por cuidado de hijos o menores acogidos, excedencias por cuidados de familiares, periodos asimilados por parto, etc. Cabe matizar que para calcular el periodo de cotización a efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación ordinaria los beneficios por cuidado de hijos o menores, tanto adoptados como acogidos, del art. 236 LGSS computarán por un máximo de 270 días por cada hijo o menor acogido a cargo, teniendo en cuenta que estas cotizaciones asimiladas no cuentan para calcular el periodo mínimo de cotización de 15 años para poder acceder a la jubilación ordinaria o contributiva. Además hay que saber que este beneficio de cuidado de hijos o menores solo se reconocerá a uno de los progenitores, y en caso de desacuerdo este se le concederá a la madre (art. 236.1 LGSS).

3°. El resultado de la suma anterior, es decir, el resultado de la suma de las cotizaciones reales y las asimiladas, se divide por los 365 días que tiene el año. Si el cociente de la división da decimales o, lo que es lo mismo, si el resto de la división no da cero dicho resto se deberá dividir a su vez por 30,41666 días, que es una media de los días del mes. Dando así el cociente de la primera división los años del periodo de carencia, y la segunda los meses que hay que sumarle a dichos años. Un ejemplo puede ser que: "si el solicitante de una pensión de jubilación acredita un total de 10.000 días entre días cotizados y días asimilados, resultará que dividiendo por 365 darán 27 años completos y un resto de 145 días que dividimos por 30,41666 permitirá computar 4

¹⁷PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R.: *La pensión de Jubilación del Sistema de la Seguridad Social (Guía práctica)*, Valladolid (Thomson Reuters), 2015, pág. 13.

¹⁸ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, págs. 19-23.

meses completos, despreciándose el resto sobrante, de forma que este trabajador acreditaría 27 años y 4 meses de cotización".Determinándose así la edad mínima de acceso, es decir la edad a partir de la cual se puede acceder a la jubilación ordinaria, con esto se quiere decir que no se trata de una edad obligatoria. En cuanto al carácter obligatorio o voluntario de la edad de jubilación cabe decir que este ha estado variando de unos años a otros, dependiendo de la regulación de cada momento. Se puede aludir al hecho de que unos años atrás estaban permitidos determinadas convenios colectivos que imponían la obligación de extinguir el contrato de trabajo a la edad de 65 años, cosa que quedó prohibida con la derogación de la Disposición adicional décima del ET, llevada a cabo por el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (en adelante, RD Ley 5/2001) . Dicha disposición adicional décima del ET fue modificada varias veces más, variando la ley de un extremo a otro, quedando finalmente fijada hasta la fecha por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante, Ley 3/2012). Dicha ley dispone la prohibición de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, y en caso de haber dichas cláusulas éstas serán declaradas nulas y sin efectos. Sin embargo hay que detallar que dicha ley sólo hace efecto a los convenio posteriores a ella, manteniéndose por tanto las cláusulas de los impuestos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012. Por ello, generalmente aunque el beneficiario cumpla los requisitos de cotización para acceder a la condición de jubilado esto no quiere decir que esté obligado a acceder a la jubilación desde el cumplimiento de dicho requisito, pues como se dijo anteriormente se trata de un derecho voluntario de la persona y por ello el beneficiario a de solicitarlo en el momento que él quiera desde el cumplimiento de dicha edad.

Segundo, para acceder a la jubilación contributiva es necesario que el beneficiario haya cotizado un mínimo de 15 años a lo largo de toda su vida, y que al menos 2 de los años se comprendan dentro de los 15 inmediatamente anteriores al hecho causante, salvo en los casos en que se acceda "desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar", donde esos dos años deberán estar comprendidos "dentro de los 15 inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar". [Art. 205.1.b) LGSS]. Hay que tener en cuenta que para el cálculo de dichos periodos de cotización, el de 15 años y el de 2 inmediatamente anteriores al hecho causante o a la

situación de cotizar, al igual que para el requisito anterior, sobre el cálculo del periodo de cotización para la determinación de la edad de acceso a la jubilación, tampoco se tendrá en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias. En base a lo anterior, cabe distinguir dos periodos de carencia: uno genérico, el que exige el mínimo de 15 años o 5.475 días efectivamente cotizados para acceder a la jubilación; y otro específico, que ha de tenerse acreditado en un determinado periodo de tiempo, es el que requiere haber cotizado un mínimo de 2 años dentro de los 15 inmediatamente anteriores al hecho causante o al momento en que se dejó de cotizar. Para que el beneficiario acceda al derecho deberá cumplir ambos periodos de carencia teniendo en cuenta que computan para el cálculo de dicho periodo las siguientes:¹⁹

–Las cotizaciones reales, es decir los días efectivamente trabajados, donde cabe matizar que se incluyen también "las cotizaciones correspondientes a los periodos en que se ha sido beneficiario de la prestación contributiva por desempleo ya que durante ese periodo persiste la obligación de seguir cotizando a la Seguridad Social por parte del Servicio Público de Empleo, tomándose como base de cotización el promedio de lo cotizado en situación de activo durante los 180 días anteriores a la situación legal de desempleo (art. 273 LGSS). Igual pasa con los subsidios por desempleo para mayores de 52 años, cuya cotización se efectuará por el tope mínimo de cotización vigente en cada momento. También tienen la consideración de cotizaciones reales para alcanzar este periodo de carencia las realizadas "en virtud de convenio especial de la Seguridad Social y los periodos de formación" realizados o financiados por administraciones, entidades y organismos públicos.

–Las cotizaciones asimiladas, ya nombradas algunas anteriormente, son: las excedencias por cuidado de hijos o menores acogidos; las excedencias por cuidado de otros familiares; el computo de 112 días por cada hijo, siempre que en el momento del nacimiento la trabajadora o funcionario no estuviese en activo y por tanto no tuviera cotización de esos periodos; los periodos por maternidad o paternidad que se mantenga tras la finalización de la relación laboral o de agotamiento de la prestación por desempleo; el computo del periodo de suspensión de la relación laboral por violencia de género, etc.

¹⁹ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete(Bomarzo), 2016, págs. 23-29.

Por el contrario, hay que destacar que hay situaciones que no computan para el cálculo de dicho periodo, podemos destacar entre las asimiladas: las cotizaciones abonadas en razón de la edad del trabajador cuando estuvieran en activo a 1 de enero de 1967, así como tampoco las cotizaciones por beneficios de hijos. Ambas computarán únicamente para aumentar la cuantía de la pensión de jubilación, pero no para cumplir el requisito de carencia de 15 años. Por otro lado, fuera de las cotizaciones reales y asimiladas, cabe decir que no computa a efectos de cotización el servicio militar, ya sea obligatorio o voluntario, "sin perjuicio de que se pueda computar el periodo de servicio militar o de la prestación social sustitutoria, hasta el máximo de un año, para alcanzar los periodos de cotización exigibles en el acceso a las pensiones de jubilación anticipada de los no mutualistas o para la jubilación anticipada voluntaria"²⁰.

Como tercer requisito cabe incluir el cese en el trabajo, ya sea total o parcial, pues hay que recordar que la pensión de jubilación contributiva es de carácter económico y sustitutoria de los ingresos recibidos con ocasión del trabajo.

Mientras se cumplan los anteriores requisitos, podrán acceder también a la pensión de jubilación, "quienes se encuentren en situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal" (art. 205.2 LGSS). Además como explica el apartado 3 del art. 205 LGSS, será posible "causar pensión en el Régimen General y en otro u otros del sistema de la Seguridad Social" (art. 205.3 LGSS), es decir, que una misma persona puede tener derecho a la pensión en ambos regímenes de la Seguridad Social, siempre y cuando "las cotizaciones acreditadas en cada uno de ellos se superpongan, al menos durante 15 años" o lo que es lo mismo, que en ambos regímenes se haya cotizado un mínimo de 15 años.

Una vez concluido lo anterior, ya se tienen unos conceptos clave necesarios para poder entender la modalidad concreta de jubilación flexible, que adelante se detalla.

²⁰ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, págs. 29-30.

3. La modalidad de jubilación flexible

3.1 Concepto de jubilación flexible

Ahora es el momento de hablar más detalladamente de la jubilación flexible, mencionada en algunos puntos anteriores, y para ello cabe dar gran importancia a dos leyes fundamentales, ya mencionadas anteriormente: la LGSS y el RD1132/2002, ya que dicho tipo de jubilación se regula en ambas.

Por un lado, la LGSS nos da las pautas mínimas para interpretar la existencia de la jubilación flexible y los requisitos para acceder a ella junto a la jubilación ordinaria. Prueba de ello es el art.213 LGSS en su apartado uno, en virtud del cual "el disfrute de la pensión de jubilación será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen. No obstante lo anterior, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan". Aquí se está dando un ejemplo de jubilación, la flexible, al decir que a pesar de la regla general de incompatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación y la realización del trabajo, hay excepciones que permiten compatibilizar la pensión de jubilación que percibe el pensionista con un trabajo a tiempo parcial. Y lo define como un supuesto que permite que el pensionista cobre la pensión de jubilación que otorga la Administración General del Estado a la vez que se recibe una remuneración o beneficio por el trabajo realizado. Hay que añadir que también, en dicho apartado, se menciona la necesidad de reducir "el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable", sabiendo que el apartado 1 del art. 12 ET entiende por trabajador a tiempo completo comparable "un trabajador de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar", y contemplando que "si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal". Esto significa que la modalidad de la que se habla no quiere decir que se pueda recibir la remuneración del trabajo junto con la cantidad proveniente de la pensión de jubilación sin matización alguna, sino que se producirá en consecuencia una reducción de la cuantía de la pensión de jubilación en proporción al tiempo de trabajo del afectado.

Para una mejor comprensión de lo que se entiende por jubilación flexible, se puede explicar un hecho real que ha sido mencionado en los periódicos nacionales en noviembre de 2015, bajo la rúbrica : "La Seguridad Social revisará las pensiones de los jubilados que salieron en " Ocho apellidos catalanes" de *La Vanguardia*(Anexo 1). En esta noticia se expone que los actores jubilados que participaron como extras en la película "*Ocho apellidos catalanes*" a cambio de una remuneración de 60 € diarios, han recibido una carta del Instituto Nacional de la Seguridad Social en la que se les comunica que el dinero percibido por dicha actividad es incompatible con la pensión por jubilación. Y por ello, se les reducirá la parte proporcional de su pensión por los días trabajados. Así, para el caso concreto de una de las afectadas que ha participado en la película cuatro días, recibiendo una cantidad total de 240 € por el trabajo realizado, le ha supuesto una reducción de la pensión cobrada ese mes de 126.39 €, percibiendo netamente 110 € (aproximadamente). Esta reducción neta ha sido motivo de queja por todos los afectados, pero hay que tener en cuenta que la modalidad de jubilación flexible que se menciona tiene como requisito fundamental dicha reducción, pues el objeto de este tipo de pensión de jubilación es permitir obtener unos ingresos superiores a los percibidos por la pensión, y en este caso 60 € diarios duplica a los 30 € (aproximadamente) que percibiría la pensionista mencionada. Hay que tener en cuenta además, que en dicho artículo se menciona la incompatibilidad del trabajo con la pensión por jubilación (a pesar de que en la modalidad de jubilación flexible ésta sí que es compatible con el trabajo), esto se puede argumentar en la falta de comunicación del pensionista a la Seguridad Social, lo que supone el carácter indebido de la pensión y la correspondiente obligación de devolver lo indebidamente percibido, que en este caso se manifiesta en la reducción, anteriormente explicada, sin perjuicio de la posible sanción que proceda según lo dispuesto en la LISOS). Se puede apreciar también el mismo hecho en *El Confidencial Digital*, bajo la rúbrica: "Los pensionistas figurantes en "Ocho Apellidos Catalanes" serán castigados por la Seguridad Social". (Anexo 2).

Y por otro lado, el RD 1132/2002 da un concepto más claro que la norma anterior, en el apartado uno de su art. 5 al definir la jubilación flexible como la situación que nace "de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial", teniendo establecido un límite de "reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50%" (art. 12.6 ET). Donde, al igual que en

la LGSS, también se contempla la minoración de la pensión en proporción a la jornada de trabajo que realice el pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Un ejemplo práctico es el siguiente: "con motivo de su jubilación se le reconoce a un trabajador pensión de 1.000 euros mensuales, en catorce pagas anuales. Posteriormente se le ofrece la posibilidad de trabajar mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial, de 50 por 100 de la jornada habitual. En este caso la pensión de jubilación que tiene reconocida se reduciría en el 50 por 100, pasando a ser de 500 euros mensuales y compatibilizando el cobro de la misma con el trabajo a tiempo parcial".²¹ Si analizamos el ejemplo paso por paso podemos apreciar que primero se trata de un pensionista, que cobra una determinada pensión mensualmente, siendo en este caso de 1.000 €; segundo, que después de ser pensionista compatibiliza dicha pensión con un trabajo a tiempo parcial; tercero, que la duración de la jornada es el 50 % de la que realiza un trabajador a jornada completa comparable de la misma empresa; y cuarto, que en proporción al porcentaje de jornada que realiza se le disminuye el mismo, quedándole al pensionista en este caso 500 € mensuales de pensión durante el tiempo que la compatibiliza con el trabajo. En este caso el porcentaje a reducir era claro puesto que la mitad de 100 es 50, pero para aclarar posibles dudas de como se reduce la cuantía de la pensión, en el siguiente caso se va a realizar con otro porcentaje de jornada, como puede ser por ejemplo el 75 %. En este segundo caso el pensionista compatibiliza su pensión con una reducción de jornada del 25 %, en virtud de la cual se reducirá en un 75 % la pensión a percibir, ingresando en consecuencia el afectado un 25 % en concepto de jubilación, que serían 250 €, y el 75 % de lo que cobre un trabajador a jornada completa comparable.

Reducción de jornada	Jornada final	Pensión final
Mínimo 25%	100-25=75% de máxima	100-75=25% de mínima
Máximo 50%	100-50=50% de mínima	100-50=50% de máxima

Tabla número 3: Elaboración propia.

²¹TARANCÓN PERÉZ, E. y ROMERO RODERAS, M.J.: *Manual de prestaciones básicas del Régimen General de la Seguridad Social. (Manuales Prácticos). Adaptado a las reformas del Régimen General de la Seguridad Social de 2012-2014*, Albacete (Bomarzo), 2015, págs. 230 y 231.

Y en el caso de que el pensionista desempeñe la compatibilidad con la realización de más de un trabajo, la suma de los porcentaje de jornada de todos ellos no puede superar los citados referentes.

Durante todo el tiempo del percibo de la jubilación flexible, el titular de la misma será considerado pensionista a efectos de reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias. (Art. 9 RD 1132/2002). Esto quiere decir, que aunque el beneficiario realice trabajos o actividades profesionales, una vez que haya adquirido la condición de pensionista y mientras no se suspenda la pensión por incompatibilidad seguirá siendo considerado como tal, dado el carácter permanente de la pensión.

3.2 Ámbito de aplicación de la jubilación flexible.

A pesar de la compatibilidad, mencionada en el apartado anterior, entre la pensión de jubilación y un trabajo a tiempo parcial ello no quiere decir que se pueda compatibilizar cualquier trabajo. Y en efecto, el RD 1132/2002, en su disposición adicional primera, excluye del ámbito de aplicación de la jubilación flexible "al Régimen especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, al Régimen especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y al Régimen especial de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia". A su vez, los apartados dos y tres del art. 213 LGSS dejan fuera del ámbito de aplicación, es decir, que no serán compatibles con el disfrute de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y por tanto tampoco de la jubilación flexible, el empleo público y el desempeño de altos cargos de la Administración General del Estado. A excepción de los profesores universitarios eméritos y del personal sanitario emérito, los cuales estarán autorizados para seguir dando clases una vez ya jubilados y cobrando la pensión, en compensación a sus méritos, percibiendo a la vez una remuneración por el trabajo realizado. Ahora bien, las tareas a desempeñar por dicho personal emérito deben ser de consultoría, informe y docencia. En el resto de actividades de carácter público se suspenderá la pensión por el período que dure la prestación del servicio y no se computará a efectos de mejora de la jubilación.

Un ejemplo de exclusión del ámbito de aplicación de la jubilación flexible puede ser una sentencia que trate sobre la incompatibilidad de la pensión de jubilación, una

vez causada esta, con el desempeño de un puesto de alcaldía a tiempo parcial, tratándose en este caso del desempeño de las funciones de alcaldía retribuidas. Es decir, se trata de un trabajo que se desarrolla en el sector público, contemplado como tal en el art. 1 de la Ley 53/1984 al decir que "se considerará actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales", tratándose en ese caso de un alcalde. Por ello y en virtud del art. 5.2 RD 1132/2002 se puede interpretar que la pensión de jubilación, incluso en su modalidad flexible, es incompatible con el desempeño de un cargo público, y debido a ello si inicialmente se le hubiera reconocido la compatibilidad al afectado y después hubiera sido causa de revisión que declarase su incompatibilidad, éste debe devolver a la seguridad social las cantidades recibidas en concepto de pensión de jubilación durante el tiempo que estuvo desempeñando dicho cargo de alcaldía. Ahora bien, siempre y cuando no haya prescrito la obligación de reintegro de dichas prestaciones, tratándose de un plazo de preinscripción de 4 años a contar desde el percibo de la prestación indebida, "o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir su devolución" (art. 55.3 LGGS). Y por ello el demandante ante la incompatibilidad tiene que devolver las cantidades indebidamente percibidas, aún cuando él ha actuado de buena fe, notificando a la Seguridad social el puesto a cubrir, los porcentajes de jornada a aplicar en función del tiempo trabajo y el periodo de tiempo que desempeña dicho cargo. Pues en virtud del art. 55 LGSS "los trabajadores y las demás personas que hayan percibido indebidamente prestaciones de la Seguridad Social vendrán obligados a reintegrar su importe", esto quiere decir que aunque a priori le hayan concedido al beneficiario la compatibilidad de jubilación flexible, si posteriormente se produce una revisión de la compatibilidad y esta determina que es incompatible por las causas mencionadas en la ley, incluso aunque el error derive de la Seguridad Social el pensionista deberá devolver las cantidades percibidas mientras desempeñaba dicho trabajo incompatible²².

Por ello y en virtud al art. 4 RD 1132/2002, la jubilación flexible se producirá en el Régimen General así como también en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social no mencionados en el párrafo anterior, es decir, salvo en los mencionados anteriormente se aplicará la conciliación de pensión y trabajo en todos los Regímenes de la Seguridad

²²Sentencia número 8312/2013 de 18 de diciembre, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección primera).

Social, ya se trate por cuenta ajena o, como marca el apartado cuatro del art. 213 LGSS, por cuenta propia. Siempre que en este último caso los ingresos anuales totales no rebasen el salario mínimo interprofesional en computo anual, el cual supone en el año 2016 un importe de 9.172,80 € anuales (catorce pagas por 655,20€ al mes). Y en el caso de los pensionistas autónomos, estos podrán decidir si cotizar o no por dichas actividades económicas a la Seguridad Social, pero en caso de decidir no cotizar tampoco generará nuevos derechos en materia de prestaciones de la Seguridad Social.

Aparte de la exclusión e inclusión de los diferentes regímenes de la Seguridad Social, cabe dejar fuera del ámbito de aplicación de la jubilación flexible, aquellas modalidades de pensión a través de las cuales no se pueda acceder a la jubilación flexible, como son: la pensión de vejez del extinguido Seguro Obligatoria de Vejez e Invalidez (SOVI); la pensión de jubilación en el Régimen de Clases Pasivas del Estado; o la pensión de jubilación parcial²³. La incompatibilidad de la jubilación flexible con la pensión del SOVI se argumenta en la incompatibilidad de dicha pensión "con la realización de cualquier trabajo o actividad que determine su inclusión en el sistema de la Seguridad Social". Quedando dicha pensión en suspenso durante el tiempo que se desempeñe el trabajo²⁴. La incompatibilidad de la jubilación flexible con la pensión de Clases Pasivas del Estado se justifica en el art. 4 RD 1132/2002, el cuál deja fuera del ámbito de aplicación de la jubilación flexible los regímenes que recoge la pensión de clases pasivas del estado, siendo estas: el Régimen especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, el Régimen especial de la Seguridad Social de las Fuerzas armadas y el Régimen especial de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia.²⁵ La jubilación parcial no puede causar la jubilación flexible, es decir, es incompatible para ello, pues ambas son modalidades de jubilación diferentes, en la primera se accede a la jubilación desde el trabajo, y en la segunda se accede al trabajo desde la jubilación, por lo que ambas modalidades son dispares.

^{23, 24 y 25}PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R.: *La pensión de Jubilación del Sistema de la Seguridad Social (Guía práctica)*, Valladolid (Thomson Reuters), 2015, págs. 226, 424, 427 y 428.

Además de lo ya citado ,cabe decir que también quedan fuera del ámbito de aplicación aquellos trabajos que no cumplan los límites de reducción de jornada, así como todos aquellos que no cumplan los requisitos nombrados en el apartado siguiente referente a requisitos de la jubilación flexible, por no cumplir los requisitos necesarios para acceder a la modalidad de compatibilidad.

Por otro lado, a parte de la incompatibilidad de esta modalidad de jubilación con determinados trabajos hay que destacar la posible compatibilidad o incompatibilidad de la jubilación flexible con otras prestaciones procedentes del Sistema de la Seguridad Social. Al efecto cabe destacar que el art. 163 LGSS sobre incompatibilidad de pensiones establece como regla general la incompatibilidad de las pensiones del Régimen General de la Seguridad Social "cuando coincidan en un mismo beneficiario, a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente. En caso de incompatibilidad, quien pudiera tener derecho a una o más pensiones optará por una de ellas." A su vez, el art. 7 RD 1132/2002 establece una serie de prestaciones compatibles e incompatibles, en base a ello se puede decir por un lado que, son compatibles con la jubilación flexible las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad y paternidad que se deriven de la actividad realizada a tiempo parcial, puesto que en tales casos no se extingue la relación laboral sino que se suspende. Y por otro lado, son incompatibles las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad laboral desarrollada después del reconocimiento de la pensión de jubilación. Además será incompatible también la prestación referente al desempleo, puesto que la finalización del trabajo realizado a tiempo parcial "no origina derecho a la prestación por desempleo, por lo que, de producirse aquél, procede la reanudación en el percibo íntegro de la pensión"²⁶.

3.3 Requisitos para acceder a la jubilación flexible

Para poder acceder a la jubilación flexible, y obtener la compatibilidad de la jubilación en su modalidad flexible con el desarrollo de trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, los beneficiarios han de cumplir una serie de requisitos²⁷:

²⁶PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R.: *La pensión de Jubilación del Sistema de la Seguridad Social (Guía práctica)*, Valladolid (Thomson Reuters), 2015, págs. 226, 227 y 229.

²⁷PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R.: *La pensión de Jubilación del Sistema de la Seguridad Social (Guía práctica)*, Valladolid (Thomson Reuters), 2015, págs. 226, 227 y 229.

Primero, para acceder a la jubilación flexible es necesario que el beneficiario haya obtenido previamente la pensión de jubilación, es decir, que antes de intentar acceder a la jubilación flexible éste ha de ser ya pensionista, salvo las modalidades excluidas, mencionadas anteriormente, como por ejemplo la jubilación parcial. Para ello, el pensionista ha debido haber alcanzado la edad legalmente establecida de 65 años o 65 y 4 meses cuando se acrediten menos de 36 años cotizados, haber cumplido los periodos de carencia, tanto el genérico como el específico, y acreditar haber finalizado la relación laboral anterior antes de iniciar la modalidad de jubilación flexible.

Segundo, se debe iniciar un trabajo a tiempo parcial, con una reducción de la jornada de trabajo de entre un mínimo de 25 % y un máximo de 50%, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable(art. 5 RD 1132/2002).Reduciéndose el importe de la pensión a percibir por el beneficiario en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo desde el mismo día en que se inicie la actividad profesional (art. 6.2 RD 1132/2002).

Un ejemplo de denegación de la jubilación flexible puede ser por incumplir el requisito de porcentajes legalmente establecido, para el cual hay que tener en cuenta que estos límites de reducción de jornada no siempre han estado fijados así, sino que "han variado desde la entrada en vigor de la jubilación flexible, así hasta el 31 de Diciembre de 2007 la reducción de la jornada permitida se situaba entre el 25% y el 85% y por lo tanto el interesado podía trabajar entre un 15% mínimo y el 75% de jornada completa . A partir del 1 de Enero de 2008 dicha reducción fue modificada fijándose entre el 25% y el 75% de la jornada a tiempo completo implicando que la jornada de trabajo del jubilado debía ser entre el 75% y el 25% de la jornada completa. Y a partir del 17 de Marzo del año 2013 la reducción de jornada se sitúa entre el 25% y el 50%"²⁸.

Tercero, para el reconocimiento de dicha modalidad de jubilación es necesario que el pensionista, antes de iniciar la actividad laboral, comunique tal circunstancia a la Entidad gestora respectiva, siendo ésta el INSS (art. 6.1 RD1132/2002). En la comunicación el pensionista deberá notificar el trabajo que desempeñará y la reducción de jornada que se le aplicará en el mismo en relación a la de un trabajador a tiempo

²⁸Sentencia núm. 2121/2015 de 23 de marzo, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección primera).

completo comparable, a efectos de calcular si es compatible con la modalidad de jubilación flexible.

Si el pensionista no comunica al INSS el inicio de la actividad laboral, se considerará el carácter indebido de la pensión, dado que la pensión de jubilación intenta paliar la falta de ingresos y al incumplir el requisito de notificación no se le reconocerá la compatibilidad, declarándose por ello el carácter indebido de la pensión, desde la fecha en que inicio la actividad, sin perjuicio de las sanciones que procedan de acuerdo con lo previsto en la LISOS" (Art. 6.3 RD 1132/2002).

Ejemplo de denegación de la jubilación flexible por incumplir la comunicación a la entidad gestora puede ser la noticia mencionada en el apartado referente al concepto de jubilación flexible:"La Seguridad Social revisará las pensiones de los jubilados que salieron en " Ocho apellidos catalanes"de *La Vanguardia*.(Anexo 1).

Para cumplir todos los requisitos, además de lo arriba señalado habrá que respetar el ámbito de aplicación de dicha modalidad de jubilación, evitando para ello, como regla general, la realización de empleos de carácter público o el desempeño de altos cargos de la Administración General del Estado (art. 213.2 y .3 LGSS).

3.4 Cálculo de la pensión de jubilación flexible durante la compatibilidad

La cuantía de la pensión de jubilación se calcula utilizando dos elementos esenciales: una base reguladora y un porcentaje. Para ambos es necesario conocer las cotizaciones realizadas por el solicitante de la pensión de jubilación procedente de la Seguridad Social, pues la base reguladora viene dada por la cuantía de las cotizaciones del solicitante, y el porcentaje viene dado por los años que el trabajador haya cotizado. Una vez calculados ambos elementos se aplica el porcentaje resultante a la base reguladora establecida, dando dicha operación la cuantía de la pensión de jubilación que le corresponde a esa persona en particular²⁹. Al ser la aplicación de ambos elementos lo que condiciona el importe de la cuantía a percibir en concepto de pensión de jubilación cabe analizar los dos en profundidad.

Por un lado, la base reguladora de la pensión será el resultado de dividir por 350 las bases de cotización del afectado durante los 300 meses (25 años) inmediatamente

^{29 y 31} *Memento práctico (Social)*, Madrid (Francis Lefebvre), 2016, pág. 901, 902 y 903.

anteriores al mes previo del hecho causante³⁰(Art. 209 LGSS). Este periodo computable de cotización ha sufrido una modificación a partir del 1 de enero de 2013, estableciendo un periodo transitorio general que pasa de los 15 años vigentes en 2012 hasta los 25 en 2022, incrementándose progresivamente el periodo a computar de cotización por cada año desde el inicio de la reforma el 1 de enero de 2013 hasta el 1 de enero de 2022. (Disposición transitoria octava LGSS).³¹

Fecha de aplicación	Años computables en el período de referencia	Número de meses computables/ divisor
A partir de 1-1-2013	16	192/224 Dividir por 224 las bases de cotización durante los 192 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2014	17	204/238 Dividir por 238 las bases de cotización durante los 204 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2015	18	216/252 Dividir por 252 las bases de cotización durante los 216 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2016	19	228/266 Dividir por 266 las bases de cotización durante los 228 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2017	20	240/280 Dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2018	21	252/294 Dividir por 294 las bases de cotización durante los 252 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2019	22	264/308 Dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2020	23	276/322 Dividir por 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2021	24	288/336 Dividir por 336 las bases de cotización durante los 288 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

³⁰ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, pág. 37.

A partir de 1-1-2022	25	300/350 Dividir por 350 las bases de cotización durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
-----------------------------	----	--

Tabla número 4: Disposición transitoria octava de la LGSS.

Así durante el año 2016 tiene un periodo de referencia de 19 años, momento en que la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización del beneficiario de 228 meses (19 años) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante entre 266. Hay que tener en cuenta que el periodo de cotización de la normativa anterior aún es aplicable a numerosos colectivos, calculándose la base reguladora sobre un periodo de referencia de 15 años (210/80) que coincide con la carencia exigida para poder acceder a la jubilación (carencia genérica)³².

Junto a este periodo transitorio general cabe la posibilidad de establecer hasta el 31 de diciembre de 2016 también un periodo transitorio específico al que el beneficiario puede optar voluntariamente, para ello éste tiene que ser mayor de 55 años, haber cesado en el trabajo de forma involuntaria después de cumplir 55 años, y que al menos durante 24 meses haya sufrido una reducción de las bases de cotización que acreditaba con anterioridad al cese de la actividad. Y dicho periodo de 24 meses ha de estar comprendido entre los 55 años de edad o la extinción de la relación laboral por causa no imputable al trabajador, si esta es posterior a dicha fecha, y el mes anterior al mes previo al que se causó la pensión de jubilación. Las personas que cumplan estas condiciones tienen la posibilidad de elegir que su base reguladora se calcule desde un periodo de referencia de 20 años, siendo el cociente de dividir por 280 las bases de cotización de los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante o desde el periodo transitorio común que le correspondería³³. Es decir, se le da la posibilidad de optar a un periodo de cotización más alto del que le correspondería, con la finalidad de acogerse a cotizaciones más favorables, pues este periodo transitorio específico intenta aumentar la base reguladora de la pensión de jubilación de "aquellos trabajadores que en los últimos años de su vida han visto reducidas sensiblemente las cotizaciones al haberse producido la extinción de su contrato de trabajo, por causa económica, a edades avanzadas"³⁴. En lo referente a lo anterior, "las bases de cotización

³² *Memento práctico (Social)*, Madrid (Francis Lefebvre), 2016, pág. 902 y 903.

^{33 y 35} *Memento práctico (Social)*, Madrid (Francis Lefebvre), 2016, pág. 902 y 903.

³⁴ ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, pág. 38 y 39.

correspondientes a los 24 meses anteriores al de jubilación se computarán por su importe y la de los meses anteriores se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo"³⁵, Quedando establecida legalmente una fórmula matemática para el cálculo de dicha base reguladora en el art. 209 LGSS:

$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \left(\frac{I_{25}}{I_i} \right)}{350}$$

Siendo:

Br = Base reguladora.

Bi = Base de cotización del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

Ii = Índice general de precios al consumo del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

Siendo i = 1, 2, ..., 300.

Como dicha fórmulamatemática puede ser compleja, la página web de la Seguridad Social (www.seg-social.es) ofrece la posibilidad de utilizar un "simulador para saber cuándo y cómo será la futura pensión de jubilación o incluso conocer la evolución de la ya reconocida". Para ello valdrá con un certificado digital que se puede obtener registrándose en internet a través de la plataforma Cl@ve introduciendo el DNI electrónico o yendo a la Oficina de la Seguridad Social o de la agencia tributaria y solicitar el registro.³⁶

Y como regla general si el beneficiario de una pensión de jubilación suspende ésta por el desempeño de un trabajo por cuenta ajena las cotizaciones efectuadas en este nuevo periodo no varían la base reguladora que determinó la pensión, salvo en la modalidad de jubilación flexible,³⁷ en la cual se calculará de nuevo la base reguladora, teniendo en cuenta en este caso las nuevas cotizaciones y las reglas que estén vigentes en el momento de finalizar la actividad. Este recálculo de la nueva base reguladora se hará tras el cese en el trabajo como regla general, salvo que el resultado diese un importe inferior de la base reguladora anterior, en cuyo caso se mantiene esta última

³⁶ *Memento práctico (Social)*, Madrid (Francis Lefebvre), 2016, pág. 901.

³⁷ *Memento práctico (Social)*, Madrid (Francis Lefebvre), 2016, pág. 902.

aplicándole las revalorizaciones que se hubieran producido durante el desempeño de la actividad (art. 8 RD 1132/2002).

Si en el periodo que se toma para el cálculo de la base reguladora hubiera meses sin obligación de cotizar, los primeros 48 meses (4 años) se integraran con la base mínima existente de cada momento, y el resto de mensualidades con el 50% de dicha base mínima, suponiendo una reducción de la base reguladora y del importe a cobrar en concepto de jubilación³⁸[Art 209.1.b) LGSS].

Además cabe decir que como regla general, mientras no se supere el máximo de pensión establecido legalmente cada año un trabajador siempre podrá mejorar sus bases de cotización, aunque no se pueden computar para el cálculo de la base reguladora los incrementos de las bases de cotización de los 2 años inmediatamente anteriores producidos por aumentos salariales superiores al incremento medio interanual experimentado en el convenio colectivo aplicable. Pero sí han de computar para dicho cálculo los incrementos salariales resultantes de la aplicación estricta de las normas legales o en los convenios colectivos, salvo aquellos complementos pactados por el cumplimiento de una edad próxima a la jubilación.

Y por último, para los casos de pluriempleo, es decir cuando un trabajador haya estado trabajando en 2 o más empresas diferentes, para calcular su base reguladora se deben tener en cuenta la totalidad de las bases de cotización, computando la suma de todas ellas, sin que en ningún caso pueden superar el máximo legalmente establecido. Y en los casos de pluriactividad, es decir que haya estado cotizando en diferentes regímenes de la Seguridad Social, cuando el beneficiario de la pensión haya estado cotizando de manera superpuesta en diferentes regímenes de la seguridad social y si sólo se causa derecho en unos de ellos, las cotizaciones del régimen resultante se pasa al régimen común establecido, sin que dichas acumulaciones superen el máximo legal al efecto.

Por otro lado, el porcentaje que se debe aplicar a la base reguladora anterior se calcula computando los años cotizados de dos formas distintas, diferenciando entre cotizaciones realizadas antes del 1 de enero de 1967 o posteriores a esa fecha:

³⁸ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, pág. 38 y 39.

El trabajador que haya realizado sus cotizaciones en el primer supuesto, es decir que sean anteriores al 1 de enero de 1967, pueden elegir entre computar las cotizaciones efectivamente realizadas entre el 1 de enero de 1960 y el 1 de enero de 1967 o computar las cotizaciones ficticias según la edad del interesado, que se imputan automáticamente al beneficiario y que podemos apreciar en la siguiente tabla en virtud de la disposición transitoria segunda, número 3 de la Orden de 18 de enero de 1967 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de Vejez en el Régimen General de la Seguridad Social (en adelante, Orden de 18 de enero de 1967):

Edad en 1-1-1967	Total de años	Total de días asignados
65 años	30	318
64 años	30	67
63 años	29	182
62 años	28	296
61 años	28	46
60 años	27	161
59 años	26	275
58 años	26	25
57 años	25	139
56 años	24	254
55 años	24	4
54 años	23	118
53 años	22	223
52 años	21	347
51 años	21	97
50 años	20	212
49 años	19	326
48 años	19	76
47 años	18	191
46 años	17	305
45 años	17	55
44 años	16	169
43 años	15	284
42 años	15	34
41 años	14	148
40 años	13	263
39 años	13	12
38 años	12	127
37 años	11	242
36 años	10	356
35 años	10	106
34 años	9	220
33 años	8	335
32 años	8	85
31 años	7	199

30 años	6	314
29 años	6	64
28 años	5	178
27 años	4	293
26 años	4	42
25 años	3	157
24 años	2	272
23 años	2	21
22 años	1	136
21 años	0	250

Tabla número 5: Disposición transitoria segunda, número 3 de la Orden de 18 de enero de 1967.

Así en virtud de lo anterior cabe dar un ejemplo en el que "si un trabajador tenía 23 años el 1 de enero de 1967 y en esta fecha estaba dado de alta en Seguridad Social acreditando solamente 10 días de cotización, cuando este trabajador se jubile posteriormente tendrá derecho a que junto a las cotizaciones realmente satisfechas con posterioridad al 1 de enero de 1967 se le computen 2 años y 21 días más en lugar de los 10 días cotizados. Ahora bien" hay que tener en cuenta que, como se dijo anteriormente, para que el solicitante tenga derecho a la pensión de jubilación ha de acreditar un periodo mínimo de carencia de 15 años, sin el cuál el solicitante no tendrá derecho a la pensión de jubilación, por lo que ha de alcanzar como mínimo un periodo de cotización de 15 años.³⁹ En el segundo supuesto, es decir en los casos en que el periodo a computar se haya producido con posterioridad al 1 de enero de 1967 se computan los días efectivamente cotizados desde esa fecha hasta la de jubilación, sumando por ello a ese computo, como se explico anteriormente, tanto las cotizaciones reales como también las asimiladas. Y al resultado se le aplicarán los porcentajes establecidos legalmente al efecto, sabiendo que estos se aplican por meses completos, despreciándose la fracción restante, es decir los decimales.

Los porcentajes que se han de aplicar al resultado del periodo cotizado vienen establecidos en el art. 210 LGSS, según el cuál para los primeros 15 años de cotización se aplicará un porcentaje del 50%, y a partir del año 16, inclusive, el porcentaje se calculará por meses según los siguientes intervalos:

- Entre los meses 1 y 248 se aplicará el 0.19 % por cada mes.
- Y del mes 249 hasta el 264 se aplicará el 0.18 % por mes.

³⁹ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, págs. 53-58.

- A partir del mes 264 no se aplicaran mas porcentajes pues en ese momento se alcanza el 100 % de la base reguladora, no pudiéndose superar dicho porcentaje, de manera que tras la nueva legislación vigente se puede obtener el porcentaje máximo de 100 % a aplicar a la base reguladora con un periodo de 37 años cotizados.⁴⁰

Para una mejor visualización de lo dicho hasta ahora referente a este tema se puede ver el siguiente cuadro⁴¹, en el que se puede apreciar los diferentes porcentajes que puede tener el beneficiario en virtud del periodo que éste haya cotizado.

Años de cotización	Porcentaje sobre la base reguladora	Años de cotización	Porcentaje sobre la base reguladora
A los 15 años	50 por 100	A los 27 años	77,36 por 100
A los 16 años	52,28 por 100	A los 28 años	79,64 por 100
A los 17 años	54,56 por 100	A los 29 años	81,92 por 100
A los 18 años	56,84 por 100	A los 30 años	84,20 por 100
A los 19 años	59,12 por 100	A los 31 años	86,48 por 100
A los 20 años	61,4 por 100	A los 32 años	88,76 por 100
A los 21 años	63,68 por 100	A los 33 años	91,04 por 100
A los 22 años	65,96 por 100	A los 34 años	93,32 por 100
A los 23 años	68,24 por 100	A los 35 años	95,60 por 100
A los 24 años	70,52 por 100	A los 36 años	97,84 por 100
A los 25 años	72,80 por 100	A los 37 años	100 por 100
A los 26 años	75,08 por 100		

Tabla número 6: Manual de Romero Rodenas, M.J., págs. 57 y 58.

Hay que tener en cuenta que la tabla anterior sólo es una aproximación pues desde el 1 de enero de 2013, con la nueva modificación, los porcentajes pasan de fijarse por años a fijarse por meses, cabiendo un porcentaje diferente al de la tabla si no se acreditan años completos exactos de cotización, ahora bien dicho porcentaje se hallará dentro del intervalo entre un año u otro año. Como se puede apreciar en la tabla, el periodo mínimo de cotización o período de carencia (genérico) es de 15 años, por debajo del cual no se puede acceder a la jubilación, y este primer periodo de 15 años corresponde con el 50% de la base reguladora, que será el porcentaje mínimo en todo caso. Así como los 37 años cotizados darán el máximo de 100 %.

Un ejemplo del cálculo de los porcentajes de aplicación puede ser en el que un trabajador tiene cotizados 34 años, por lo que, en virtud de los porcentajes explicados

⁴⁰ y ⁴¹ ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, págs. 57 y 58.

para cada periodo computable, le corresponderá un 50 % por los 15 primeros años, y por los 19 años siguientes suponen un total de 228, a los cuales se le aplicará el porcentaje de 0,19 por mes, dando un total de 43,32 % por esos meses (228 por 0,19) que sumándolo al 50 % de los 15 años da un total de 93,32%. Si el trabajador tuviera 40 años, o más cotizados, por los primeros 15 años le seguiría correspondiendo el 50%, por los 248 meses siguientes (20 años y 8 meses) el 0,19 por 100 que supone un total de 47,12 por 100, y por el resto de meses hasta los 40 años, o los que acredite superiores, el 0,18 por mes. Estableciéndose el límite máximo en el 100 % , que se alcanzaría a los 37 años, incluso a pesar de que el trabajador haya cotizado mas años⁴².

Cabe decir que los porcentajes arriba expresados no son fijos en el tiempo, sino que se aplican gradualmente en el tiempo desde su entrada en vigor (en 2013) en adelante, quedando dichos porcentajes fijados por la disposición transitoria novena LGSS de la siguiente forma:

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

Tabla número 7: Disposición transitoria novena LGSS.

En la tabla anterior se puede apreciar que en el año 2016 los porcentajes a aplicar son para el mes 1 hasta el 163 incluido el 0.21 por ciento, y para los 83 siguientes el 0,19 por ciento. Un ejemplo de lo que se refleja en la tabla puede ser un trabajador que se jubila en el año 2016 con un total de 30 años cotizados. Por los primeros 15 años (180 meses) se aplica el 50 por ciento; y a los otros 15 restantes se les aplicará a los primeros 163 el 0,21 por ciento dando como resultado un 34 por ciento, y a los 17 siguientes (180-163=17) se les aplicará el 0,19 por ciento dando un porcentaje de 3,23 por ciento.

⁴²ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, págs. 57 y 58.

Quedando finalmente el porcentaje de la base reguladora en el 87,46 por ciento, siendo la suma de los 3 resultados anteriores.

Cabe decir, que como se ha visto anteriormente, con carácter general el porcentaje no podrá ser superior al 100 % , salvo en casos legalmente previstos como es la suma de un porcentaje adicional para aquellos trabajadores que pudiendo acceder a la pensión retrasan ésta de forma voluntaria. En compensación a que no cobran pensión en ese periodo, sino que a la inversa cotizan a la seguridad social proporcionando ingresos a esta última, el art. 210.2 LGSS les reconoce un porcentaje adicional de pensión por cada año completo cotizado entre la fecha en la que pudieron jubilarse y la de la jubilación real, es decir en la que efectivamente se causa el derecho, con el siguiente importe:

- Hasta 25 años cotizados, el 2 por ciento por cada año adicional de trabajo.
- Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75 por ciento por cada años.
- Y a partir de 37 años cotizados, el 4 por ciento por cada año.

Así, un trabajador que acredite 40 años cotizados podrá jubilarse a la edad de los 65 años pues cumple el período establecido al efecto de 38 años y 6 meses de cotización, pero si este no quiere jubilarse aun porque quiere seguir con su actividad laboral por ejemplo durante dos años, tendrá derecho a un incremento del 4 por ciento por cada año por lo que cuando cumpla 67 años podrá jubilarse con un porcentaje a aplicar a la base reguladora de 108 por ciento , que se deriva por partes: 100 por ciento de alcanzar los 37 años de cotización que hacen el máximo de 100 por ciento más un 8 por ciento, que es el resultado de ampliar dos años más (4 por cada año).⁴³

Además cabe decir, que a partir del 1 de enero de 2016 el estado ofrece la posibilidad de aumentar el porcentaje aplicable para el cálculo de la pensión por un complemento de maternidad dirigidos a aquellas mujeres que tengan hijos, ya sean biológico o adoptados, y que causen derecho en cualquiera de los regímenes del Sistema de Seguridad Social. (Art. 60 LGSS). Este derecho lo pueden adquirir a causa de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente. "Su importe es el resultado de aplicar a la cuantía inicial de la pensión un porcentaje determinado que estará en función del número de hijos según la siguiente escala:

⁴³ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, págs. 59 y 60.

- En el caso de 2 hijos, 5 por ciento.
- En el caso de 3 hijos, 10 por ciento.
- Y en el caso de 4 o más hijos, 15 por ciento."

Un ejemplo de incremento de la cuantía a cobrar en concepto de jubilación con un complemento por maternidad puede ser el siguiente: reconocida una pensión inicial de jubilación con un importe de 1.000 € al mes a una mujer que haya tenido 3 hijos le corresponde un complemento por maternidad de un 10 por ciento de la cuantía que le correspondería al mes. Por lo que en este caso el total a percibir por la mujer en concepto de jubilación será de 1.100€ (1000+100=1.100).

Hay que tener en cuenta que si la pensión inicial a cobrar por la beneficiaria alcanza el máximo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, el complemento computa únicamente al 50 por ciento. (Art. 60.2 LGSS). Y dicho complemento será de aplicación en la jubilación total, excluyéndose a su vez de la modalidad de jubilación anticipada, como de la modalidad de jubilación parcial, y por ello también de la modalidad de jubilación flexible, reconociéndose el derecho cuando se acceda a la jubilación plena.⁴⁴

Por último, hay que mencionar que a las pensiones de jubilación que se causen a partir del 1 de enero de 2019 se le aplicará el factor de sostenibilidad, una sola vez, a efectos de determinar el importe inicial de la pensión de jubilación (art. 211 LGSS). Este factor de sostenibilidad añade una variable nueva al cálculo de la pensión, y consiste en tener en cuenta la esperanza de vida del pensionista en el momento que cause derecho a la pensión, que se revisará cada 5 años. Parte de la idea de que la esperanza de vida está aumentando, por lo que los futuros jubilados vivirán más años que los actuales, haciendo por eso necesario reducir el importe de la pensión en consecuencia al aumento sufrido en el tiempo de percibo de la pensión, de manera que una persona cobre únicamente por lo que ha cotizado.⁴⁵

En definitiva, la cuantía que tiene derecho a recibir el pensionista en carácter de pensión de jubilación es el resultado de aplicar el porcentaje a la base reguladora. Pero hay que tener en cuenta que el percibo de dicha pensión está sujeto a unos límites

⁴⁴ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, págs. 60.

⁴⁵ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, págs. 61 y 62.

establecidos anualmente en la Ley de Presupuestos del Estado, que regulan no sólo el máximo a cobrar por ella sino también el mínimo. En este último caso se realiza a través de los denominados complementos a mínimos que permiten incrementar el importe de la pensión de jubilación del beneficiario hasta la denominada pensión mínima legalmente establecida. Además hay que matizar que mientras que los mínimos difieren de la edad y de la situación desde la que se accede a la jubilación, el máximo es común a todas las situaciones anteriores, e incluso al resto de pensiones públicas, como es el caso de la incapacidad permanente, la viudedad, la orfandad, la pensión en favor de familiares y el seguro obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).

Así por un lado, el límite máximo de las pensiones, bien se perciban solas o en concurrencia con otras, para el año 2016 será de 2.567,28 € mensuales o 35.941,92 € anuales. Es decir, no se podrá cobrar en concepto de pensión de jubilación una cantidad superior a la establecida, incluso aunque se cobren varias pensiones públicas.⁴⁶ Y por otro lado, el límite mínimo se encuentra regulado como se muestra en la siguiente tabla:

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	784,90 €	10.988,60 €
Sin cónyuge a cargo	636,10 €	8.905,40 €
Con cónyuge NO a cargo	603,50 €	8.449,00 €
JUBILACIÓN CON MENOS DE 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	735,70 €	10.299,80 €
Sin cónyuge a cargo	595,00 €	8.330,00 €
Con cónyuge NO a cargo	562,30 €	7.872,20 €
JUBILACIÓN CON 65 AÑOS PROCEDENTE DE GRAN INVALIDEZ	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	1.777,40 €	16.483,60 €
Sin cónyuge a cargo	954,20 €	13.358,80 €
Con cónyuge NO a cargo	905,30 €	12.674,20 €

Tabla número 8: www.seg-social.es

En la tabla, arriba mostrada, se puede apreciar que la cuantía mínima a la que tiene derecho el beneficiario en concepto de su pensión de jubilación está directamente relacionada con la edad a la que acceda el solicitante a la misma, concretamente si es

⁴⁶ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, págs. 61 y 62.

mayor o menor de 65 años, así como también en la condición conyugal en la que se encuentre, diferenciando de mayor a menor cuantía en los casos en los que el beneficiario tenga un cónyuge a cargo, en los que no tenga cónyuge, y en los que tenga cónyuge pero éste no sea a cargo. Estas diferencias en el importe de la cuantía se pueden deber: en la escala superior, a que si alguien depende de ti necesitas una mayor asignación para mantener a quién dependa de ti así como también a ti mismo; en la escala intermedia, a que si vives solo necesitas unos ingresos necesarios para tu persona; y en la escala inferior, a que el Estado puede prescindir de concederte una cuantía superior pues al tener un cónyuge éste puede ayudarte. Así que "cuando no se alcancen tales mínimos y se carezca de otros ingresos, el beneficiario tendrá derecho a percibir un complemento hasta alcanzar el mínimo establecido", siendo necesario desde el 1 de enero de 2013 acreditar la residencia en España. Además dicho complemento a mínimos no podrá superar el importe de la pensión no contributiva de jubilación o invalidez.⁴⁷

Una vez aclarado como se calcula el importe de la pensión de jubilación cabe decir que en la modalidad de jubilación flexible dicho importe se ve reducido, desde el día en que se inicia la realización de la actividad a tiempo parcial hasta el día que se cesa en el trabajo, en proporción inversa a la jornada de trabajo que realice el pensionista. Sabiendo que, como se dijo anteriormente, la jornada de trabajo se podrá reducir un mínimo de un 25 por ciento, y un máximo de un 50 por ciento, la pensión máxima a recibir en concepto de jubilación mientras se mantenga el pensionista en la modalidad de jubilación flexible, es decir, mientras dure el desempeño del trabajo compatible será de un 50 por ciento, por ello y en base a los límites establecidos por la Ley de Presupuestos para 2016, se cobrará un máximo de pensión en la modalidad flexible de 1.283,64 € mensuales (0,5 por 2.567,28) o 17.970,96 € anuales (0,5 por 35.941,92).

De igual modo, el límite mínimo de la pensión de jubilación en la modalidad flexible se regirá en virtud del porcentaje de reducción de jornada que se realice en cada caso, siendo el mínimo a cobrar en esta modalidad de jubilación de un 25 por ciento, por lo que el pensionista recibirá al menos la pensión que le corresponda en función de la situación en la que se encuentre en relación a la siguiente tabla:

⁴⁷ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016, pág. 62.

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES
Con cónyuge a cargo	196,23 €(0,25 por 784,90)
Sin cónyuge a cargo	159,03 € (0,25 por 636,10)
Con cónyuge NO a cargo	150,88 € (0,25 por 603,50)
JUBILACIÓN CON MENOS DE 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES
Con cónyuge a cargo	183,93 € (0,25 por 735,70)
Sin cónyuge a cargo	148,75 € (0,25 por 595,00)
Con cónyuge NO a cargo	140,58 € (0,25 por 562,30)

Tabla número 9: Elaboración propia.

No cabe aplicar los mínimos referentes a la pensión cuando se proceda de una incapacidad permanente de gran invalidez dada la imposibilidad de trabajar del pensionista, y al no poder realizar ninguna actividad esta situación es incompatible con la jubilación flexible, no pudiendo causar derecho en ella.

3.5 Procedimiento y efectos del cese de actividad:

En este apartado cabe hablar de lo que debe hacerse para conseguir la compatibilidad entre el trabajo y la pensión con el objetivo de acceder a la modalidad de jubilación flexible, dicho procedimiento se encuentra regulado en el art. 8 RD 1132/2002. Así como también las consecuencias que la compatibilidad supondrá para la pensión de jubilación.

Si un jubilado o pensionista quiere acceder a dicha modalidad de jubilación, no vale con que inicie directamente el trabajo, pues ello supondrá el carácter indebido de la pensión, sin perjuicio de la sanción que pueda corresponderle en virtud de la LISOS. Para que no se considere el carácter indebido de la pensión, el pensionista deberá notificar el deseo de compatibilizar la pensión de jubilación con un trabajo. Es necesario también notificar de que trabajo se trata, de los porcentajes de jornada en los que se desarrollará el trabajo, así como también la fecha de inicio de la actividad, y la de finalización en caso de saberla. Esta notificación va dirigida a la entidad gestora respectiva, en este caso el INSS, y tiene como consecuencias que desde el día en que se inicia el desempeño del trabajo la pensión de jubilación que se venía percibiendo hasta ahora sufrirá una reducción en proporción inversa al porcentaje de reducción de jornada que se realiza, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Además de la comunicación que debe realizarse con anterioridad al inicio de la actividad profesional, también se debe realizar a la entidad gestora la comunicación del cese de actividad. Dicha comunicación tendrá como efectos el restablecimiento del

percibo íntegro de la pensión que se venía percibiendo con anterioridad, pero esta última modificada en virtud al recálculo de la cuantía, dado que las cotizaciones realizadas durante el trabajo compatible surten efectos de mejora de la pensión. "En concreto las cotizaciones efectuadas en la actividad compatibilizada sirven para incrementar el porcentaje aplicable a la base reguladora, pudiendo suponer la disminución o incluso la supresión del coeficiente reductor que se hubiera aplicado si la jubilación inicial hubiese sido anticipada, y para calcular de nuevo la base reguladora en ese momento, mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones, aplicando las reglas vigentes en el momento del cese"⁴⁸, salvo que el resultado de un importe inferior al de la base reguladora anterior "en cuyo caso se mantendrá esta última 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." (Art.8 RD1132/2002). Un ejemplo de esto último puede ser que la base reguladora de un pensionista antes de acceder a la compatibilidad sea 1000, y después de compatibilizar la pensión con un trabajo a tiempo parcial y haber cesado en dicho trabajo la pensión reguladora se le reduciría a 700. En este caso se le aplicará la anterior a la compatibilidad, pues de lo contrario no beneficiaría en absoluto al pensionista recordando que el objetivo de acceder a esta modalidad de jubilación es que la nueva pensión o, más correctamente, la pensión renacida supone la posibilidad de un incremento o mejora de la cuantía a percibir en concepto de pensión de jubilación. Lo que queda claro es que en ningún caso se empeora la percibida anteriormente.

Por último cabe matizar que en caso de fallecimiento durante el transcurso de la jubilación flexible, "a efectos del cálculo de las prestaciones por muerte y supervivencia (viudedad, orfandad y a favor de familiares) que correspondan, los beneficiarios podrán optar porque aquellas que se calculen:

- Desde la situación de activo del causante.
- O, en su caso, desde la situación de pensionista. En este supuesto, se tomará como base reguladora la que sirvió para la determinación de la pensión de jubilación, aplicándose las revalorizaciones habidas desde el momento en que se determinó la correspondiente base reguladora." (Art. 8 RD1132/2002).

⁴⁸ *Memento práctico (Social)*, Madrid (Francis Lefebvre), 2016, págs. 913 y 914.

VI. CONCLUSIONES

I.- La conclusión que se deriva de este trabajo es que la excepción a la regla general que representa la jubilación flexible como modelo de compatibilidad entre la pensión y un trabajo a tiempo parcial ha sido una medida que ha favorecido a numerosos pensionistas, pues ésta no sólo da la oportunidad de permitir obtener unos ingresos superiores a los recibidos únicamente por la pensión de jubilación, sino que además permite el recálculo de la pensión tras lo nuevamente cotizado, que supone en el peor de los casos el mantenimiento de la cuantía recibida anteriormente al acceso a ésta modalidad de jubilación, sin que ello perjudique en absoluto al beneficiario de la misma, y en el mejor de los casos el aumento de dicha cantidad, tanto por el aumento de la base reguladora anterior, como también del porcentaje. Siendo este aumento de los ingresos, tanto durante la compatibilidad como posterior a ella, vital para determinados colectivos que debido a su reducida vida laboral percibían una pensión mínima, dándose así la opción a la mejora económica de los individuos.

II.- No obstante, a la vez que dicha modalidad puede ser para muchos beneficiosa, para otros puede poner en duda la protección que realiza el Estado hacia la vejez al ser esta compatibilidad una amenaza al sistema de protección de la salud de aquellas personas que debido a la edad no se encuentran en plenas capacidades, tanto físicas como mentales, para prestar servicios.

III.- En defensa de esta modalidad sí que es verdad que aunque se permite dicha compatibilidad cabe mencionar los límites que se le aplican en cuanto a reducción de jornada, por lo que dicha desprotección no es total sino parcial. Aún así en el futuro esos límites de reducción de jornada deberían ser más estrictos, de manera que la pensión suponga un mayor porcentaje que la jornada, puesto que si la protección del estado es menor que la laboral se puede poner en duda el interés que el Estado tiene de esta protección.

VII. BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, M.R.: *El concepto de Jubilación Flexible*, Sevilla (Universidad de Sevilla), 2002, págs. 117-152.

BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.; *El retraso en la edad de jubilación. Regulación y políticas para la prolongación de la actividad laboral*, editorial Atelier (Barcelona), 2015.

DE LA MAZA ARROYO, S. y CRUZ ROCHE, I.: *La flexibilización de la edad de jubilación: aspectos económicos de la política social*, Madrid (Universidad Autónoma), 2002, pág. 113.

LÓPEZ CUMBRE, L.: "El marco comunitario y la legislación española sobre jubilación flexible", Madrid (Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2002, págs. 15-35.

Memento práctico (Social), Madrid (Francis Lefebvre), 2016, págs. 883-926.

PANIZO ROBLES, J.A. y PRESA GARCÍA-LÓPEZ, R.: *La pensión de Jubilación del Sistema de la Seguridad Social (Guía práctica)*, editorial Thomson Reuters (Valladolid), 2015.

ROMERO RODENAS, M.J.; *La pensión de Jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2016.

SALA FRANCO, T.: *La reforma del despido y de la jubilación flexible*, Valencia (Universitat de Valencia), 2003, págs. 5-9.

SÁNCHEZ ROMERO, M.: "Cuantificación de los efectos de la jubilación gradual y flexible", Madrid (Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2002, págs. 191-219.

TARANCÓN PERÉZ, E. y ROMERO RODERAS, M.J.: *Manual de prestaciones básicas del Régimen General de la Seguridad Social. (Manuales Prácticos). Adaptado a las reformas del Régimen General de la Seguridad Social de 2012-2014*, Albacete (Bomarzo), 2015, págs. 230 y 231.

VIII. WEBGRAFÍA

<http://0-aranzadi.aranzadidigital.es.catoute.unileon.es>

<http://cursosinemweb.es>

<http://www.abanfin.com>

<http://www.diariovasco.com>

<http://www.elconfidencialdigital.com>

<http://www.empleo.gob.es>

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>

<http://www.imserso.es>

<http://www.lavanguardia.com>

<http://www.seg-social.es>

<https://dialnet.unirioja.es>

<https://www.jubilacionypension.com>

ANEXO 1: LA SEGURIDAD SOCIAL “REVISARÁ” LA PENSIÓN DE LOS JUBILADOS QUE SALIERON EN ‘OCHO APELLIDOS CATALANES’

MARTÍ PAOLA 07/12/2015 23:00 | Actualizado a 09/12/2015 09:08

El Ministerio de Empleo envía a los figurantes retirados una carta sobre la incompatibilidad de su paga con la película.

Justo cuando se estrena la segunda parte de *Ocho apellidos vascos*, los cientos de **figurantes jubilados** que participaron en el rodaje en Girona han tenido un pequeño sobresalto. No sólo por no encontrarse entre la multitud de personas que aparecen en el filme, sino por la carta que la **Seguridad Social** ha remitido a aquellos **pensionistas** que fueron elegidos, que participaron en el rodaje y que fueron remunerados por ello.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de las delegaciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social, ha enviado a los pensionistas una **carta** donde se les informa que la **remuneración** por participar en la película es “**indebida**” y que, por ese motivo, **su pensión de jubilación será revisada**. La misiva, escrita con tecnicismos que dificultan su comprensión, detalla las cantidades percibidas por los figurantes y advierte de la “incompatibilidad de la jubilación con el trabajo”.

“Recibí esta carta a finales de noviembre y no sé exactamente qué quería decir. Lo único que sé es que la Seguridad Social dice que revisará mi pensión de la jubilación, y eso no me gusta”, comenta con cierta intranquilidad uno de los figurantes afectados. “Creemos que no hemos hecho ninguna ilegalidad, no hemos cobrado en negro nuestra participación en la película ni nos dedicamos a ninguna actividad ilícita”, expresa con indignación una de las extras de *Ocho apellidos catalanes*.

Como ellos, muchos otros jubilados, ya han manifestado que, de saber de las posibles consecuencias económicas que podría ocasionales, no habrían participado en un proyecto así. La empresa encargada de reclutar la figuración especial de *Ocho apellidos catalanes*, ha declinado la posibilidad de efectuar ninguna declaración a este periódico y ha instado a dirigir cualquier cuestión relacionada con la contratación de jubilados a las pertinentes delegaciones de la Seguridad Social. Del mismo modo, tampoco cuantifican las personas, apartadas del mundo laboral, que desempeñaron un breve papel en la película de Emilio Martínez-Lázaro.

A pesar de los conceptos, tecnicismos y cierta intimidación con la que los pensionistas han recibido la carta del Ministerio de Empleo, “no existe nada grave en el contenido de la carta”, explican desde la Asesoría Vallparadís de Terrassa. “La información que remite el Instituto Nacional de la Seguridad Social sólo pretende informar que el figurante de la película deberá **renunciar a la parte proporcional de su pensión**, por los días trabajados en la película”, añaden. Así, los extras podrán disfrutar de los 60 euros diarios que ofrecía la productora cinematográfica y, en cambio, no de la cuantía diaria que le correspondería de paga habitual.

La dificultad en la interpretación de las misivas del Ministerio ha disparado las alarmas entre los participantes, quienes veían alguna complicación o, incluso, perjuicio en esta aventura cinematográfica. Según una de las personas afectadas por esta medida, la cantidad a devolver a la Seguridad Social asciende a 126,39 euros, correspondientes a cuatro días de rodaje. “O sea, que después de pasar cuatro días en la plaza de Monells a sol y sombra, y pensando que ganaría 240 euros, acabo ingresando netamente 110 euros”, explica el afectado.

LaZona Films convocó un multitudinario casting para reclutar unos dos mil figurantes para la segunda parte de la exitosa *Ocho apellidos vascos*. En el reclamo publicitario rezaba que necesitaban todo tipo de perfiles, desde niños a ancianos de hasta 100 años de edad.

ANEXO 2: LOS PENSIONISTAS FIGURANTES EN ‘OCHO APELLIDOS CATALANES’ SERÁN CASTIGADOS POR LA SEGURIDAD SOCIAL

14/12/2015

Fueron dados de alta por la productora. Muchos tienen más de 70 años y la legislación prohíbe compatibilizar la prestación a quienes se jubilaron antes de marzo de 2013

Los extras de ‘Ocho Apellidos Catalanes’ jubilados en los últimos tres años serán los menos perjudicados por la investigación abierta por Empleo. En principio, no verán reducida su pensión. Pueden compatibilizar el 50% de la prestación con la totalidad de las retribuciones derivadas del trabajo realizado. El resto, los mayores de 70, si tendrán más problemas.

En primavera, **LaZona Films** convocó una prueba de selección para reclutar a unos 2.000 figurantes para la segunda parte de la exitosa saga. En los últimos días, estos extras han ido recibiendo un **goteo de cartas de la Seguridad Social, tal y como adelantó La Vanguardia**, en las que les informa de que su participación en la película puede salirles cara.

Les recuerda que el cobro de la prestación no es compatible con el trabajo por cuenta ajena, y dado que estuvieron dados de alta los días de rodaje, **ahora verán revisada su pensión para restarles lo que, entienden, han cobrado de más**. La Seguridad Social está analizando caso por caso.

Se les obligará a reintegrar la parte proporcional de su pensión correspondiente a los días que participaron en el rodaje, teniendo en cuenta que, como extras, **cobraron un jornal de unos 60 euros**. Además, fueron avisados por la productora de que iban a ser dados de alta en la Seguridad Social. No se quería, bajo ningún concepto, a figurantes en “B”.

50% de la pensión si se jubiló después de 2013

Como regla general, como advierte Empleo en las misivas, el disfrute de la pensión de jubilación es incompatible con el trabajo y determina la suspensión temporal de la prestación.

No obstante, según varios expertos laboristas consultados por *El Confidencial Digital*, se admiten situaciones de compatibilidad entre el cobro de la jubilación y el desempeño de una actividad.

Sin embargo, no es el caso de la mayoría de los jubilados que participaron como **figurantes en la película**. Muchos superaban los 70 años.

La legislación permite compatibilizar la pensión de jubilación y el trabajo a partir del 17 de marzo de 2013 (Jubilación activa establecida por 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), **en los siguientes casos:**

– El acceso a la prestación ha tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación, y el derecho a percibir el 100% de su base reguladora, **puede compatibilizar el 50% de la pensión** con la totalidad de las retribuciones derivadas del trabajo realizado.

– El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Se tiene derecho, en cualquier caso, a **percibir el 50% de la pensión durante la vigencia del contrato como figurante**.

Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese en la actividad por cuenta propia, **se restablecerá el pago íntegro** de la jubilación.

Jubilación parcial y flexible

Las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar la pensión con un trabajo a tiempo parcial. De esta manera, **si se encuentra en una situación “jubilación parcial”**, la prestación sólo sufrirá la minoración proporcional al tiempo de trabajo.

En las mismas condiciones, se considera como situación de “jubilación flexible” la derivada de la *posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial*, dentro de los límites de jornada a que se refiere el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Comunicarlo a la Seguridad Social

Pero el pensionista de jubilación, antes de iniciar las actividades realizadas mediante contrato a tiempo parcial, **deberá comunicar esa circunstancia a la Seguridad Social**.

La minoración de la cuantía de la pensión tendrá efectos **desde el día en que comience la realización de las actividades**.

La falta de comunicación en los términos indicados tendrá como efectos:

- **El carácter indebido de la pensión**, en el importe correspondiente a la actividad a tiempo parcial, desde la fecha de inicio de las correspondientes actividades.
- La obligación de reintegro de lo indebidamente percibido, sin perjuicio de las sanciones que procedan de acuerdo con lo previsto en la **Ley sobre infracciones y sanciones** en el orden social.

Existe obligación de cotizar

Además, durante la realización del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, compatible con la pensión de jubilación, **los empresarios y los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social** únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora del régimen del sistema de la Seguridad Social correspondiente.

Quedarán sujetos, no obstante, a una **cotización especial de solidaridad del 8%, no computable para las prestaciones**, que en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuirá entre empresario y trabajador, corriendo a cargo del empresario el 6% y del trabajador el 2%.