

LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN EL SISTEMA JURÍDICO ESPAÑOL: MODALIDADES*

Ángel Luis de Val Tena
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza (España)

Sumario: I. INTRODUCCIÓN: LA COMPOSICIÓN DE SISTEMA PÚBLICO DE SEGURIDAD SOCIAL Y SUS NIVELES DE PROTECCIÓN. II. LAS PRESTACIONES DE JUBILACIÓN EN SU MODALIDAD CONTRIBUTIVA. 1. La jubilación ordinaria. 1.1. Beneficiarios. 1.2. Cuantía de la pensión de jubilación. A) Base reguladora. B) Porcentaje aplicable. 1.3. Imprescriptibilidad. 1.4. Incompatibilidades. 1.5. Gestión y reconocimiento. 2. La jubilación a edad reducida o anticipada. 2.1. La jubilación a edad reducida por razón de la actividad y en caso de discapacidad. 2.2. La jubilación anticipada. A) Jubilación anticipada involuntaria. B) Jubilación anticipada voluntaria. C) Jubilación anticipada del mutualista. D) Jubilación anticipada parcial (remisión). 3. Jubilación parcial. 3.1. Trabajadores que no han alcanzado la edad legal de jubilación ordinaria (jubilación parcial anticipada). 3.2. Trabajadores que han alcanzado la edad legal de jubilación ordinaria (jubilación parcial retrasada). 4. La jubilación flexible. 5. *Excursus*: del factor de sostenibilidad de la pensión de jubilación al mecanismo de equidad intergeneracional. III. LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN EN SU MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA. 1. Beneficiarios. 2. Cuantía de la pensión. 3. Efectos económicos de las pensiones. 4. Obligaciones de los beneficiarios. 5. Extinción del derecho a la pensión. 6. Gestión. IV. REFLEXIONES FINALES SOBRE LA REFORMA CONTINUA DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN. V. BIBLIOGRAFÍA.

Resumen:

La prestación por jubilación, en su modalidad contributiva, cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad establecida, cesa en el trabajo por cuenta ajena o propia, poniendo fin a su vida laboral, o reduce su jornada de trabajo y su salario. Beneficiarios son las personas que reúnan las condiciones de edad, período mínimo de cotización y hecho causante, legalmente establecidos para cada modalidad (jubilación ordinaria, jubilación anticipada, jubilación parcial, jubilación flexible).

La pensión no contributiva de jubilación asegura a todos los ciudadanos mayores de 65 años y en estado de necesidad una prestación económica, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una pensión contributiva. Podrán ser beneficiarios los ciudadanos españoles y los nacionales de otros países con residencia legal en España que cumplan los requisitos legalmente establecidos.

Abstract:

In its contributory form, the retirement pension covers the loss of income suffered by a person who, having reached the established age, stops working as an employee or a self-employed worker, ending his or her working life, or reduces his or her job and salary. Beneficiaries are persons who meet the conditions of age, minimum contribution period and causal event, legally established for each modality (ordinary retirement, early retirement, partial retirement, flexible retirement).

The non-contributory retirement pension assures all citizens over 65 years of age and in a state of need an economic benefit, even if no or insufficient contributions have been made to qualify for a contributory pension. Spanish citizens and nationals of other countries with legal residence in Spain who meet the legally established requirements may be beneficiaries.

Palabras clave:

Pensión de jubilación, jubilación ordinaria, jubilación anticipada, jubilación parcial, jubilación flexible, pensión no contributiva.

Key words:

Retirement pension, ordinary retirement, early retirement, partial retirement, flexible retirement and special retirement at 64 years of age, non-contributory retirement pension.

* Dedico este estudio al profesor *Alessandro Garilli*, maestro del Derecho del Trabajo, con mi reconocimiento, desde el respeto y la amistad de tantos años, y agradecido, sobre todo, por su generosidad, ejemplaridad y bonhomía.

I. INTRODUCCIÓN: LA COMPOSICIÓN DE SISTEMA PÚBLICO DE SEGURIDAD SOCIAL Y SUS NIVELES DE PROTECCIÓN

La Constitución Española de 1978 impone a los poderes públicos el deber de mantener «un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad», añadiendo además que «la asistencia y prestaciones complementarias serán libres» (art. 41 CE). Del mandato señalado en dicho precepto se extraen dos características básicas:

— Por un lado, la existencia de un régimen público y obligatorio de Seguridad Social, función del Estado.

— Y, por otro, la posible coexistencia del anterior con un régimen de previsión social voluntaria, de carácter complementario o suplementario, externo al anterior.

Sobre la base de aquel precepto constitucional, interesa poner de relieve la articulación de un sistema global de protección social con dos ámbitos netamente diferenciados: el sistema público y el sistema complementario¹. El sistema de protección social público y obligatorio se identifica con la Seguridad Social, comprensivo de las prestaciones económicas contributivas y no contributivas y de las prestaciones –en especie– de los servicios sociales y la Asistencia Social. Además, con independencia del sistema público y obligatorio, puede existir –y de hecho así es– un sistema de protección social voluntario, que incorpora las distintas formas de la «Seguridad Social complementaria» y los regímenes de previsión voluntaria, especialmente el sistema integrado de planes y fondos de pensiones.

La Constitución Española, en definitiva, no establece un único modelo de protección social², sino que admite un sistema abierto y no limitado al que presta la Seguridad Social. Ciertamente, el texto constitucional garantiza la existencia de un sistema de Seguridad Social y protege «contra alteraciones que puedan desnaturalizar su esencia, pero no cierra posibilidades para la evolución del sistema de Seguridad Social hacia ámbitos desconocidos en la actualidad o hacia técnicas que hasta ahora no se ha querido o podido utilizar»³. En todo caso, se establece la garantía institucional del sistema de Seguridad Social, el carácter público del mismo y se impide poner en cuestión los rasgos estructurales de la Institución Seguridad Social⁴.

Dejando al margen la protección social voluntaria y libre, cuyas prestaciones no tienen carácter sustitutivo ni alternativo, si bien pueden o no ser complemento de las preceptivas del régimen correspondiente de la Seguridad Social, posicionándose en una relación de complementariedad o con independencia absoluta frente a la acción protectora del sistema público, interesa destacar, de una parte, la composición del sistema público de Seguridad Social y, de otra parte, los niveles de protección.

La estructura de la Seguridad Social queda determinada por la distribución y ordenación de la acción protectora. Tradicionalmente, nuestro sistema se ha estructurado distinguiendo entre regímenes: el Régimen General y los regímenes especiales. En efecto, el sistema de la Seguridad Social viene integrado por (art. 9 TRLGSS):

¹ Vid., por todos, MONEREO PÉREZ, J. L.: *Público y privado en el sistema de pensiones*, Tecnos, Madrid, 1996, págs. 77 y ss. En particular, con referencia a la jubilación, vid. MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *La pensión de jubilación*, 2.ª ed., Laborum, Murcia, 2022, *passim*, y MOLINA NAVARRETE, C.: *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, La Ley, Madrid, 2022, *passim*.

² En este sentido, VIDA SORIA, J.: «Modelos de Seguridad Social en el ámbito constitucional», en VV.AA.: *La reforma de la Seguridad Social*, Fundación F. Ebert, Madrid, 1982, pág. 114.

³ STC 206/1997, de 27 de noviembre.

⁴ STC 37/1994, de 10 de febrero.

— El Régimen General (Título II TRLGSS).

— Los regímenes especiales, que se establecen para ciertas actividades profesionales⁵ atendiendo a su naturaleza, a sus peculiares condiciones de tiempo o de lugar o a la índole de sus procesos productivos.

Completan la estructura los llamados sistemas especiales. En aquellos regímenes de la Seguridad Social en que así resulte necesario, podrán establecerse sistemas especiales exclusivamente en alguna o algunas de las siguientes materias: encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación.

La anterior distinción entre regímenes debe completarse atendiendo a los diversos niveles de protección. La introducción de las prestaciones no contributivas, tras la aprobación de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, amplió el ámbito de protección del sistema público de la Seguridad Social, pasando de un modelo estrictamente profesional y contributivo a otro de naturaleza mixta, más universal, por cuanto desde entonces a las prestaciones no contributivas puede acceder cualquier ciudadano, español o extranjero, que resida en España.

Las prestaciones no contributivas no son propias de un concreto régimen de Seguridad Social, esto es, se otorgan al margen de los diferentes regímenes reseñados. Lo cierto es que no están dirigidas a proteger a sujetos incluidos en un concreto ámbito profesional, ni los requisitos y cálculo de las cuantías de las pensiones se ajustan a los criterios del régimen contributivo o profesional.

Atendiendo a esta novedad normativa, hoy plenamente consolidada, podemos establecer una clara distinción entre prestaciones contributivas y no contributivas, lo que conlleva a diferenciar dos niveles de protección⁶:

— En primer lugar, un nivel de protección profesional integrado por las prestaciones contributivas de la Seguridad Social, el cual protege a los sujetos en función del sector de producción en el que desarrollen su actividad, adscribiéndose de esta manera a cada sujeto a los distintos regímenes de la Seguridad Social. La protección en este primer nivel viene determinada por la contribución que cada trabajador haya realizado al sistema público de Seguridad Social y siempre que cumplan determinados requisitos.

— En segundo lugar, un nivel de protección general, de proyección universal, integrado por las prestaciones no contributivas que otorgan prestaciones a todos los sujetos en situación de necesidad por carencia de rentas, independientemente de que hayan desarrollado o desarrollen actividad o no en algún sector productivo y de que hayan contribuido o no al sistema.

Sin duda, el nivel más relevante es el contributivo, configurándose el no contributivo como una vía secundaria de protección, que entra en funcionamiento solo cuando el beneficiario no puede acceder a la protección contributiva.

Precisamente, en las prestaciones económicas por jubilación advertimos los dos niveles de protección, el contributivo y el no contributivo [art. 42.1.c) TRLGSS], que a

⁵ *Ex lege*, se considerarán regímenes especiales los que encuadren a los grupos siguientes (art. 10.2 TRLGSS):

- a) Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- b) Trabajadores del mar.
- c) Funcionarios públicos, civiles y militares.
- d) Estudiantes.

e) Los demás grupos que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por considerar necesario el establecimiento para ellos de un régimen especial.

⁶ Ha cristalizado en España –con palabras de MONEREO PÉREZ, J. L.: *Público y privado en el sistema de pensiones*, cit., pág. 113– «un sistema dual de pensiones públicas, que comprende dos modalidades de protección», la contributiva y la no contributiva.

continuación se analizan, si bien el primero referido únicamente al Régimen General de la Seguridad Social⁷, por resultar este el de mayor alcance subjetivo al quedar obligatoriamente incluidos en su campo de aplicación los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados (art. 136.1 TRLGSS).

Con la doble modalidad –contributiva y no contributiva– de pensiones de jubilación, queda cumplido el mandato constitucional que requiere a los poderes públicos garantizar, «mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad» (art. 50 CE).

II. LAS PRESTACIONES DE JUBILACIÓN EN SU MODALIDAD CONTRIBUTIVA

La pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, consiste en una prestación económica de carácter vitalicio reconocida al beneficiario, en las condiciones, cuantía y forma que se determinan legal y reglamentariamente, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena (art. 204 TRLGSS).

1. La jubilación ordinaria

1.1. Beneficiarios

Los beneficiarios, para causar derecho a la pensión de jubilación a partir del 1 de enero de 2023, deben reunir los siguientes requisitos generales (art. 205.1 TRLGSS):

— Tener cumplidos sesenta y cinco años de edad, si se acreditan, al menos, treinta y siete años y nueve meses o más cotizados, o sesenta y seis años y cuatro meses, si se acreditan menos de treinta y siete años y nueve meses cotizados. Téngase en cuenta que, desde el 1 de enero de 2013, se va incrementando gradualmente la edad ordinaria de jubilación, según el período de cotización que se acredite, hasta exigir, en el año 2027, haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización (disp. trans. 7.^a TRLGSS), sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos.

— Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales, al menos, dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

A efectos del cómputo de los años cotizados, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

— Estar en alta o en situación asimilada al alta; ahora bien, si se accede a la prestación estando en alta o en situación asimilada al alta, sin obligación de cotización, el período de dos años al que se ha hecho referencia debe estar comprendido dentro de los quince inmediatamente anteriores al momento en que cesó la obligación de cotizar.

— Que tenga lugar el hecho causante, es decir, el cese en el trabajo seguido de la solicitud de la pensión de jubilación.

Sobre los requisitos enumerados, deben hacerse varias precisiones:

⁷ Un análisis actualizado sobre las particularidades de la jubilación en los regímenes especiales y en determinados sistemas especiales en MUR TORRES, J. y ESTEVAN SANJOSÉ, M.^a L.: *Jubilación: modalidades, requisitos de acceso, cuantía y compatibilidad con el trabajo*, 2.^a ed., Lefebvre, Madrid, 2022, págs. 103-110.

1.^a El legislador posibilita el acceso a la jubilación antes de cumplir la edad mínima ordinaria, puesto que aquella puede ser anticipada, en el sentido de rebajada, en determinados supuestos especiales; a saber:

— Jubilación anticipada a partir de los sesenta años, cuando se acredite la condición de mutualista.

— Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional.

— Jubilación anticipada a partir de los sesenta y un años, sin tener la condición de mutualista.

— Jubilación parcial a partir de los sesenta años.

— Jubilación de trabajadores discapacitados con un grado de discapacidad, al menos, del 45 por 100 o del 65 por 100.

2.^a La disposición adicional 10.^a del ET determina que los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de una edad –jubilación forzosa⁸– igual o superior a sesenta y ocho años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 por 100 de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite de edad anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por 100 de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de tal condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE

⁸ Al respecto, entre otros, MALDONADO MOLINA, J. A.: «Las cláusulas de jubilación obligatoria en los convenios colectivos tras la Ley 21/2021», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 161, 2022, págs. 407-430, y RAMOS MORAGUES, F.: «La extinción forzosa del contrato de trabajo por cumplir la edad de acceso a la jubilación: nuevo viraje en la disposición adicional 10.^a del estatuto de los trabajadores», en VV.AA.: *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, La Ley, Madrid, 2023, págs. 431-450. Sobre la evolución del régimen jurídico de la jubilación forzosa, vid. GARCÍA NINET, J. I.: «La jubilación forzosa: cambios normativos de 1980 a 2022. ¿Por qué no se puede uno morir con las botas puestas si trabaja bien y disfruta con su trabajo?», *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. extra 5, 2023, págs. 251-265. Y, en fin, sobre la «discriminación por edad» que puede suponer la jubilación forzosa, vid. BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.: *Edad y pensión de jubilación. Una oportunidad para hacer sostenible el sistema de la Seguridad Social*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023, págs. 43 y ss.

correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 por 100 de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por 100 sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será comunicada por la empresa, con carácter previo, a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

3.^a Respecto de las cotizaciones, se toman en cuenta:

— Las efectuadas al Régimen General de la Seguridad Social y a los distintos regímenes especiales de la misma, a partir de 1 de enero de 1967, siempre que no se superpongan.

— Cuando sea necesario para acreditar el periodo mínimo de cotización para causar derecho a la pensión de jubilación, se recurrirá a la consideración de la mera afiliación al Retiro Obrero como una cotización equivalente a 1.800 días.

4.^a También tienen derecho a la pensión de jubilación aquellos trabajadores que no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta y reúnan los requisitos de edad y cotización.

5.^a Excepcionalmente, la pensión de jubilación, en el momento de acceder a ella o una vez causada, se puede compatibilizar con un contrato a tiempo parcial (arts. 213.1 y 215 TRLGSS); incluso puede ser compatible, de cumplir determinados requisitos, con un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia (art. 214 TRLGSS).

1.2. Cuantía de la pensión de jubilación

La cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente⁹.

A) Base reguladora

La base reguladora de la pensión de jubilación, a partir del 1 de enero de 2022, será el cociente que resulte de dividir por 350 las bases de cotización del beneficiario durante los

⁹ Vid. GARCÍA ROMERO, B.: «La jubilación a la edad ordinaria: cálculo de la pensión», en VV.AA.: *La pensión de jubilación*, tirant lo blanch, Valencia, 2013, págs. 75-106, con especial atención a situaciones particulares en la determinación de la base reguladora; también, GARCÍA ROMERO, B.: «Novedades en la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación ordinaria», en VV.AA.: *La reforma de la pensión de jubilación*, tirant lo blanch, Valencia, 2014, págs. 93-137.

300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante (art. 209.1 TRLGSS). Así, de tomar quince años para calcular la base reguladora se ha pasado a tomar veinticinco años en 2022, con un incremento progresivo¹⁰ del período de cómputo, a razón de un año más desde 2013.

Al respecto, se debe tener en cuenta que:

— Las bases de cotización de los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se toman por su valor nominal.

— Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución del Índice de Precios al Consumo desde el mes a que aquéllas correspondan hasta el mes veinticinco previo al del hecho causante, a partir del cual se inicia el período de las bases de cotización tomadas en su valor nominal; para ello se aplicará la fórmula prevista en el artículo 209.1.a).2ª TRLGSS.

— Si en el período que ha de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecen meses durante los cuales no ha existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 por 100 de dicha base mínima.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal caso, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

— No se computan los incrementos en las bases de cotización, producidos en los dos últimos años, que sean consecuencia de aumentos salariales superiores al incremento medio interanual experimentado en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, el correspondiente al sector (art. 209.2 TRLGSS).

B) Porcentaje aplicable

El porcentaje a aplicar es variable según los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose los siguientes:

— Por los primeros quince años cotizados, el 50 por 100.

— A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19 por 100, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18 por 100, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por 100. Con carácter transitorio, durante los años 2023 a 2026, por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, se añadirá el 0,21 por 100 y por cada uno de los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100 (disp. trans. 9.ª TRLGSS).

¹⁰ Recientemente, se ha previsto la modificación del artículo 209.1 TRLGSS por el RD-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (BOE de 17 de marzo de 2023), si bien la entrada en vigor de esta novedad legislativa, pese a estar aprobada por una norma de urgencia, se retrasa hasta 1 de enero de 2026. Supondrá, en su momento, un incremento del período de cálculo de la pensión, pasando a tener en cuenta las bases de cotización de los veintisiete años inmediatamente anteriores al mes previo al de la jubilación, no los veinticinco años anteriores. Cfr. Artículo. Único, Veintitrés, Treinta y seis y Cuarenta, nueva redacción del artículo 209.1 TRLGSS, nuevo apartado 7 en la disposición transitoria cuarta TRLGSS y nueva disposición transitoria cuadragésima TRLGSS, respectivamente, sobre la base reguladora aplicable para calcular la pensión de jubilación. Vid., en la doctrina, SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: «La reforma de la pensión de jubilación: nueva vuelta de tuerca», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 97, 2023.

El número de años cotizados se obtiene dividiendo por 365 el total de días cotizados (sin que se equipare la fracción de año a un año completo) obtenidos de la suma de las cotizaciones siguientes:

— Días cotizados en el Régimen General y en otros regímenes a partir de 1 de enero de 1967.

— Días cotizados al SOVI y Mutualismo Laboral entre 1 de enero de 1960 y 31 de diciembre de 1966, siempre que no se superpongan.

— Los días de bonificación que correspondan al trabajador, según la edad cumplida en 1 de enero de 1967, siempre que acrediten cotizaciones al SOVI y/o Mutualismo Laboral, de acuerdo con la escala prevista en la disposición transitoria 2.ª de la Orden de 18 de enero de 1967.

Singularmente, cuando se accede a la pensión de jubilación a una edad superior a la legal ordinaria, siempre que se reúna el período mínimo de cotización, se reconocerá al interesado, por cada año completo cotizado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión, un complemento económico que se abonará de alguna de las siguientes maneras, a elección del interesado:

a) Un porcentaje adicional del 4 por 100 por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión.

Este porcentaje adicional se sumará al que con carácter general corresponda al interesado, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite establecido en el artículo 57 TRLGSS.

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

b) Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, aplicando la fórmula de cálculo del artículo 210.2.b) TRLGSS.

c) Una combinación de las opciones anteriores en los términos que se determine reglamentariamente.

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

La percepción de este complemento es incompatible con el acceso al envejecimiento activo regulado en el artículo 214 TRLGSS.

En cualquier caso, este beneficio no se aplicará en los supuestos de jubilación parcial, ni en el de jubilación flexible a que se refiere el párrafo segundo del artículo 213.1 TRLGSS, ni en los supuestos de acceso a la jubilación desde una situación asimilada al alta.

Hay que advertir que cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación anticipada por voluntad del interesado prevista en el artículo 208 TRLGSS hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquellos se

aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. No obstante, en el supuesto de que la base reguladora de la pensión calculada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 209 TRLGSS resultase superior al límite de la cuantía inicial de las pensiones, establecido en el artículo 57 TRLGSS, los coeficientes reductores por edad se aplicarán sobre el indicado límite (art. 210.3 TRLGSS).

Asimismo, cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación anticipada por causas no imputables al trabajador hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquellos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación. Este sistema de cálculo se extenderá a los supuestos contemplados en el artículo 208.3 TRLGSS (art. 210.4 TRLGSS).

El coeficiente del 0,50 por 100 a que se refiere el apartado anterior y lo previsto en el artículo 210.3 TRLGSS no será de aplicación en los casos de jubilaciones anticipadas por razón de la actividad y en caso de discapacidad, en relación con los grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o con las personas con discapacidad (art. 210.5 TRLGSS).

1.3. Imprescriptibilidad

El derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, es imprescriptible, sin perjuicio de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud, en los supuestos de jubilación en situación de alta (art. 212 TRLGSS).

1.4. Incompatibilidades

Como regla general, el disfrute de la pensión de jubilación es incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen y excepto en los supuestos de jubilación parcial, que se analizan más adelante (art. 213 TRLGSS).

Fuera de los supuestos excepcionales, la pensión de jubilación es incompatible con el trabajo del pensionista, por cuenta ajena o propia, que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social.

La realización de otro tipo de trabajo conlleva la suspensión de la pensión de jubilación, así como la asistencia sanitaria inherente a la condición de pensionista, quedando, en tal caso, obligado el empresario a solicitar el alta e ingresar las correspondientes cotizaciones. Las nuevas cotizaciones sirven para incrementar el porcentaje ordinario de la pensión o para disminuir o suprimir el coeficiente reductor que hubiese correspondido para determinar la pensión inicial, en los supuestos de jubilación a partir de los sesenta años, sin que en ningún caso las nuevas cotizaciones puedan modificar la base reguladora.

Igual efecto suspensivo tiene el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, por ser incompatible con la percepción de pensión de jubilación, en su modalidad contributiva; ello, sin embargo, no será de aplicación a los profesores universitarios eméritos ni al personal

licenciado sanitario emérito a los que se refiere el artículo 137.c) TRLGSS. Así, en aquellos supuestos, la percepción de la pensión quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus revalorizaciones.

Será incompatible, también, el percibo de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con el desempeño de los altos cargos a los que se refiere el artículo 1.2 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

Asimismo, como regla general, el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, es incompatible con el trabajo por cuenta propia; no obstante, el percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia¹¹ cuyos ingresos anuales totales no superen el Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social y, por lo tanto, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

Se ha admitido, excepcionalmente, la compatibilidad del percibo de la pensión de jubilación con la actividad de aquellos profesionales dedicados a la creación artística que perciban por esa actividad derechos de propiedad intelectual, si bien únicamente para las personas que se hayan acogido, antes del 1 de abril de 2023, a lo dispuesto en el RD 302/2019, de 26 de abril, dictado en desarrollo de la disposición final segunda del RD-ley 26/2018, de 28 de diciembre; ambas normas han sido derogadas con efectos 1 de abril de 2023 (disp. final séptima RD-ley 2/2023).

Por último, debemos señalar que la pensión de jubilación es incompatible con la pensión de incapacidad permanente; en cambio, es compatible con la percepción de la pensión de viudedad y con las pensiones de jubilación de otros regímenes, cuando para su reconocimiento no se haya procedido al cómputo recíproco de cotizaciones.

Sin perjuicio de lo establecido, con carácter general, en el artículo 213 TRLGSS, se regula un supuesto singular de compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena, para favorecer el alargamiento de la vida activa, reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y aprovechar, en mayor medida, los conocimientos y experiencia de estos trabajadores. Se permite así que aquellos trabajadores que han accedido a la jubilación al alcanzar la edad legal, y que cuentan con largas carreras de cotización, puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50 por 100 de la pensión, con unas obligaciones de cotización social limitadas; en concreto, su régimen jurídico¹² es:

— Será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, en los siguientes términos (art. 214.1 TRLGSS):

a) El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar al menos un año después de haber cumplido la edad que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 205.1.a) TRLGSS, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

b) El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por 100.

c) El trabajo compatible podrá realizarse por cuenta ajena, a tiempo completo o a

¹¹ Vid. CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo autónomo», en VV.AA.: *Trabajo autónomo: aspectos fiscales, negociación colectiva, salud laboral, conciliación y protección social*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023, págs. 129-160.

¹² *In extenso*, CABEZA PEREIRO, J.: «Jubilación y envejecimiento activo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 163, 2022, págs. 163-184, y PÉREZ DEL PRADO, D.: «La compatibilidad de las prestaciones y el trabajo como incentivo al empleo: líneas de tendencia», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2022, págs. 5-27.

tiempo parcial, o por cuenta propia.

— La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por 100 del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.

No obstante, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100 por 100.

La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 por 100, excepto en el supuesto de realización de trabajos por cuenta propia en los términos señalados en el párrafo anterior (art. 214.2 TRLGSS).

El pensionista no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo (art. 214.3 TRLGSS).

El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos (art. 214.4 TRLGSS).

Finalizada la relación laboral por cuenta ajena, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación. Igual restablecimiento se producirá en el caso de cese en la actividad por cuenta propia cuando no se dieran las circunstancias que permitan compatibilizar el 100 por 100 de la pensión de jubilación con el trabajo (art. 214.5 TRLGSS).

Estas previsiones de compatibilidad no serán aplicables en los supuestos de desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que será incompatible con la percepción de la pensión de jubilación.

— 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, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por 100, sobre la base por contingencias comunes, 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 7 por 100 y del trabajador el 2 por 100 (arts. 153 y 309.1 TRLGSS).

También estarán sujetos a una cotización de solidaridad del 9 por 100 sobre la base mínima de cotización del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, los pensionistas de jubilación que compatibilicen la pensión con una actividad profesional por cuenta propia estando incluidos en una mutualidad alternativa al citado régimen especial, al amparo de lo establecido en la disposición adicional 18.^a TRLGSS, la cual no será computable a efectos de prestaciones.

La cuota correspondiente se deducirá mensualmente del importe de la pensión.

1.5. Gestión y reconocimiento

El reconocimiento del derecho y la gestión corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, determinándose el medio de pago y la entidad pagadora por el propio pensionista en el momento de la solicitud de la pensión.

La solicitud puede presentarse desde los tres meses anteriores a la jubilación, si bien los efectos económicos de su reconocimiento se producen:

— Para los trabajadores en alta, desde el día siguiente al del hecho causante, cuando la solicitud se haya presentado dentro de los tres meses siguientes a aquél o con anterioridad al cese en el trabajo. En otro caso, se devengará con una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de presentación de la solicitud.

— Para los trabajadores en situación asimilada a la de alta, desde el día siguiente al de la solicitud o cuando se produzca el hecho causante, según sea la situación asimilada de que se trate¹³.

— Para los trabajadores que no estén en alta o en situación asimilada a la de alta, desde el día siguiente al de presentación de la solicitud.

2. La jubilación a edad reducida o anticipada

La edad ordinaria de jubilación puede ser reducida o anticipada, de manera que en determinados supuestos, aunque no se hayan cumplido sesenta y cinco años o la edad que resulte aplicable según el artículo 205.1.a) y la disposición transitoria 7.ª TRLGSS, se adquiere la condición de beneficiario, siempre que se reúnan el resto de requisitos establecidos. Enumeramos, a continuación, aquellos supuestos de jubilación especial por debajo de la edad mínima legal, con sus singularidades, y aquellos otros de jubilación — propiamente— anticipada.

2.1. La jubilación a edad reducida por razón de la actividad y en caso de discapacidad

En determinados supuestos, la edad mínima legal para acceder a la pensión de jubilación se rebaja, sin que ello suponga una reducción porcentual de la cuantía; a saber:

1.º Cuando por Real Decreto, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la edad mínima de jubilación se rebaje para aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca (art. 206 TRLGSS). Singularmente, los colectivos para los que se prevén edades reducidas de jubilación son: trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ámbito del Estatuto Minero y no comprendidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón (art. 21 RD 3.255/1983 y RD 2.366/1984), personal de vuelo de trabajos aéreos (art. 2 RD 1.559/1986), trabajadores ferroviarios (art. 3 RD 2.621/1986), artistas (art. 11 RD 2.621/1986), profesionales taurinos (art. 18 RD 2.621/1986), bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos (art. 2 RD 383/2008), miembros del Cuerpo de la Ertzaintza (disp. adic. 20.ª TRLGSS), miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra (disp. adic. 20.ª bis TRLGSS), miembros de la Policía Foral de Navarra (disp. adic. 20.ª ter TRLGSS), policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local (art. 2 RD 1.449/2018).

Al respecto, téngase en cuenta que el RD 1.698/2011, de 18 de noviembre, regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, cumpliendo lo establecido en la disposición adicional 23.ª de la Ley 27/2011.

¹³ En el supuesto de extinción de la prestación o subsidio de desempleo, incluido el de mayores de cincuenta y dos años, por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, si la solicitud se presenta en el plazo de los tres meses siguientes a la resolución firme de extinción, los efectos económicos se retrotraen a la fecha de efectos de la extinción de la prestación o subsidio; si no es así, tendrá una retroactividad máxima de tres meses desde la solicitud.

La modificación del artículo 206 TRLGSS por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, ordena el procedimiento general para establecer coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, que incluirá, entre otras, la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral de los trabajadores y los requerimientos físicos o psíquicos exigidos para continuar con el desarrollo de la actividad a partir de una determinada edad. Además, establece dos condiciones: una, el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo; otra, la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años.

Tras esta última reforma legal, el Gobierno quedó obligado a adaptar el marco regulador establecido en el RD 1.698/2011, en el plazo de tres meses desde el 1 de enero de 2022 (disp. final 2.ª Ley 21/2021), estando todavía pendiente.

2.º Cuando el trabajador esté afectado por una discapacidad igual o superior al 65 por 100 (art. 206 bis TRLGSS), la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación se reduce en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los siguientes coeficientes (art. 3 RD 1.539/2003):

— El 0,25 en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100.

— El 0,50 en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100 y justifique la necesidad de contar con otra persona que le ayude a realizar los actos esenciales de la vida ordinaria.

La cuantía de la pensión no se verá reducida por este beneficio, puesto que el período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador se computa como cotizado para determinar el porcentaje aplicable al calcular el importe de la pensión de jubilación (art. 5 RD 1.539/2003).

3.º Cuando el trabajador esté afectado por una discapacidad igual o superior al 45 por 100 (art. 206 bis TRLGSS), siempre que se trate de una discapacidad reglamentariamente determinada (art. 2 RD 1.851/2009), concurriendo evidencias que determinen una reducción en la esperanza de vida de esa persona. En tal caso, la edad mínima de jubilación será, excepcionalmente, de cincuenta y seis años (art. 3 RD 1.851/2009).

El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador discapacitado se computa como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación (art. 7 RD 1.851/2009).

Los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para acogerse a lo dispuesto tanto en el RD 1.539/2003 como en el RD 1.851/2009, acreditando el correspondiente grado de discapacidad, pueden optar por la aplicación que les resulte más favorable (disp. adic. 1.ª RD 1.851/2009).

En los dos últimos supuestos enumerados, con carácter general, la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años; además, dichos coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios establecidos en el artículo 210.2, y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada (arts. 206.6 y 206 bis.2 TRLGSS).

2.2. La jubilación anticipada

Cabe la posibilidad, como se ha dicho, de anticipar la edad de jubilación; ahora bien, sólo cuando concurren particulares circunstancias y siempre con una merma en la cuantía de la pensión resultante, puesto que se aplican coeficientes reductores según el tiempo que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte *ex artículo 205.1.a) TRLGSS*.

Se establecen diversas modalidades de acceso a la jubilación anticipada¹⁴, con diferentes requisitos. Los supuestos son los siguientes:

A) *Jubilación anticipada involuntaria*

Respecto de la derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, se requiere (art. 207 TRLGSS):

— Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad legal que en cada caso resulte de aplicación, sin que a estos efectos resulten aplicables los coeficientes reductores de la edad a que se refieren los artículos 206 y 206 bis TRLGSS. Recuérdese que, desde el 1 de enero de 2013, se va incrementando gradualmente la edad ordinaria de jubilación, según el período de cotización que se acredite (disp. trans. 7.^a TRLGSS).

— Encontrarse inscrito en las oficinas de empleo como demandante empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

— Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y tres años, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias, de los cuales dos años de cotización deberán estar comprendidos en los quince años anteriores al momento de causar el derecho o, en su caso, al momento en que cesó la obligación de cotizar. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

— Que el cese en el trabajo se haya producido por alguna de las causas siguientes:

a) El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 ET.

b) El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) ET.

c) La extinción del contrato por resolución judicial, conforme a los artículos 169 y siguientes del RD-Leg. 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.

d) La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 ET, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

e) La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 ET.

f) La extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 ET.

g) La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género prevista en el artículo 49.1.m) ET.

¹⁴ FERNÁNDEZ DOCAMPO, B.: «Jubilación anticipada involuntaria y voluntaria», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 163, 2022, págs. 95-126, y ORTEGA LOZANO, P. G.: «La modalidad de jubilación anticipada: Aspectos jurídico-críticos de proposición», en VV.AA.: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de seguridad social: El nuevo pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Vol. 2, Laborum, Murcia, 2022, págs. 787-810.

En estos dos primeros supuestos [letras *a*) y *b*)] y también en el sexto [letra *f*)], además, será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva. El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

En todos los supuestos de acceso a la jubilación anticipada derivada de cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte según lo dispuesto en el artículo 205.1.a) TRLGSS, de los coeficientes que se recogen en el cuadro del artículo 207.2 TRLGSS, en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación.

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

Asimismo, cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquéllos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación, salvo en algunos supuestos a los que no se aplica dicho coeficiente (art. 210.4 y 5 TRLGSS). Se trata, con ello, de corregir algunas jubilaciones anticipadas cuyo resultado final es obtener la misma cuantía de pensión que si se produce la jubilación a la edad ordinaria.

B) *Jubilación anticipada voluntaria*

Respecto del acceso anticipado a la jubilación por voluntad del interesado, se requiere (art. 208 TRLGSS):

— Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad legal que en cada caso resulte de aplicación, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores de la edad a que se refieren los artículos 206 y 206 bis TRLGSS. Recuérdese que, desde el 1 de enero de 2013, se va incrementando gradualmente la edad ordinaria de jubilación, según el período de cotización que se acredite (disp. trans. 7.^a TRLGSS).

— Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias, de los cuales dos años de cotización deberán estar comprendidos en los quince años anteriores al momento de causar el derecho o, en su caso, al momento en que cesó la obligación de cotizar. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

— Una vez acreditados los anteriores requisitos, el importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

La pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de

meses que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte según lo dispuesto en el artículo 205.1.a) TRLGSS, de los coeficientes que se recogen en el cuadro del artículo 208.2 TRLGSS, en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación.

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

Asimismo, cuando en el momento de acogerse a esta modalidad de jubilación el trabajador esté percibiendo el subsidio por desempleo del artículo 274 TRLGSS, y lo haya hecho durante al menos tres meses, serán de aplicación los coeficientes reductores previstos para la jubilación anticipada por causas no imputables al trabajador, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos para la jubilación anticipada voluntaria (art. 208.3 TRLGSS).

C) Jubilación anticipada del mutualista

Cuando el interesado hubiera tenido la condición de mutualista, antes del 1 de enero de 1967, podrá jubilarse a partir de los sesenta años, viéndose reducida la cuantía de la pensión de jubilación en un 8 por 100 por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte para cumplir la edad de sesenta y cinco años (disp. trans. 4.^a, apartado 1.º, norma 2.^a, TRLGSS). El porcentaje indicado se reduce cuando el trabajador haya cumplido sesenta años, acredite treinta o más años de cotización y acceda a la prestación como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo por causas no imputables a su libre voluntad, conforme a la siguiente escala:

Entre treinta y treinta y cuatro años de cotización acreditados	7,5 por 100
Entre treinta y cinco y treinta y siete años de cotización acreditados	7,0 por 100
Entre treinta y ocho y treinta y nueve años de cotización acreditados	6,5 por 100
Con cuarenta o más años de cotización acreditados	6,0 por 100

A estos efectos, se entiende por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decida poner fin a la misma. En todo caso, se considera que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 267.1.a) TRLGSS, así:

a) En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 ET, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

b) Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.

c) Por despido, sin necesidad de impugnación, y por la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional 3.^a de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

d) Por despido basado en causas objetivas.

e) Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 ET.

f) Por expiración del tiempo convenido en el contrato formativo o en el contrato de trabajo de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.

g) Por resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado.

Asimismo, para el cómputo de los años de cotización se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación a los que se refieren los artículos 206 y 206 bis TRLGSS no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a esta modalidad de jubilación; tampoco será de aplicación el coeficiente del 0,50 previsto en el artículo 210.4 TRLGSS.

D) *Jubilación anticipada parcial (remisión)*

Cuando estemos ante situaciones de jubilación parcial y contrato de relevo, a que se refiere el artículo 12.6 ET, si bien, por tratarse de un supuesto de jubilación parcial, se emite su estudio al posterior análisis de esta última modalidad.

Debemos añadir, por último, que en el supuesto de haber cotizado a varios regímenes del sistema de la Seguridad Social sin reunir todos los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación en ninguno de ellos, considerando únicamente las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes a los que se hubiera cotizado, el derecho a la pensión de jubilación se resuelve en el Régimen en que acredite el mayor número de cotizaciones, computando como cotizadas al mismo la totalidad de las que acredite el interesado. En tal caso, cuando el trabajador no haya cumplido la edad mínima para causar el derecho a la pensión de jubilación en el Régimen por el que deba resolverse el derecho, por ser aquel en que se acredite el mayor número de cotizaciones, puede reconocerse la pensión en dicho Régimen, siempre que se acredite el requisito de edad en alguno de los demás regímenes que se hayan tenido en cuenta para la totalización de los períodos de cotización y cumpla los restantes requisitos exigidos para ello (disp. trans. 5.^a TRLGSS).

3. La jubilación parcial

Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) TRLGSS y la disposición transitoria 7.^a TRLGSS, con carácter general, o sesenta años cumplidos, si fueron mutualistas, siempre que reúnan los restantes requisitos exigidos para tener derecho a la pensión de jubilación ordinaria, pueden acceder a la jubilación parcial (art. 215 TRLGSS). Hay que distinguir dos situaciones de partida¹⁵, según el trabajador acceda a la jubilación parcial habiendo cumplido o no la edad legal de jubilación ordinaria; en ambos casos se tiene en cuenta la edad real, esto es, sin computar las bonificaciones en la edad de jubilación que pudieran corresponderle.

3.1. Trabajadores que no han alcanzado la edad legal de jubilación ordinaria (jubilación parcial anticipada)

¹⁵ GUINDO MORALES, S.: «Configuración y régimen jurídico de la jubilación parcial», en VV.AA.: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de seguridad social: El nuevo pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Vol. 1, Laborum, Murcia, 2022, págs. 425-442.

Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 ET, pueden acceder a la jubilación parcial los trabajadores a tiempo completo que reúnan los requisitos siguientes (art. 215.2 TRLGSS):

— Haber cumplido las siguientes edades, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2023	62 años y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 años y 8 meses
2024	62 años y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 años y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y ss.	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Si se trata de trabajadores que fueron mutualistas antes de 1 de enero de 1967, se requiere haber cumplido la edad de sesenta años, sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados.

— Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años, inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

— Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Aquellos porcentajes se entienden referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

— Acreditar un período previo de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año. Sólo en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

— Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

— La duración de los contratos de relevo, que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial, tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación establecida en el artículo 205.1.a) TRLGSS, conforme a lo previsto en la disposición transitoria 7.ª TRLGSS. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continúa en la empresa, el

contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Cuando el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, quedando la reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal ordinaria de jubilación. De extinguirse el contrato antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

— Sin perjuicio de la reducción de jornada, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa. Ahora bien, esta base de cotización se ha aplicado de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa, de acuerdo con la siguiente escala (disp. trans. 10.^a TRLGSS):

a) Durante el año 2013, la base de cotización fue equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa. En el año 2023 ya se ha alcanzado el 100 por 100.

c) En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podía resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

La cuantía de la pensión es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en la fecha del hecho causante calculada de conformidad con las normas generales, si bien:

— Para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación parcial no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.

— El importe de la pensión así calculada no podrá ser inferior a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de sesenta y cinco años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado.

El jubilado parcial, además del derecho a la pensión de jubilación, tiene reconocida la condición de pensionista a efectos de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

Lógicamente, la pensión de jubilación parcial es compatible con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada; en caso de aumentarse la jornada, la pensión de jubilación parcial se suspende. Asimismo, es compatible con los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, cuando se haya cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no se aumente la duración de la jornada realizada hasta entonces. En caso de aumentarse la jornada, la pensión de jubilación parcial se suspende.

También es compatible con la pensión de viudedad, la prestación de desempleo, y con

otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a los trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial, en los términos indicados en el párrafo anterior, a excepción de lo dispuesto a continuación.

Por el contrario, la pensión por jubilación parcial resulta incompatible con:

— Las pensiones de incapacidad permanente, en los grados de absoluta y gran invalidez, y con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo prestado en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.

— La pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial.

La pensión de jubilación parcial se extingue por:

1.º Fallecimiento del pensionista o reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente en los grados de gran invalidez, absoluta o total para la profesión habitual que tuviera el trabajador en la empresa en la que presta trabajo a tiempo parcial.

En tal caso, para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones que le pudieran corresponder por tales contingencias se tendrán en cuenta:

— Las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario, incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa, en dicho período, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial.

— Dicho incremento será de aplicación también por los períodos en que la jubilación parcial se hubiese simultaneado con la prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, o con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones correspondientes al trabajo a tiempo parcial, salvo en el caso de que el cese en el trabajo se hubiese debido a despido disciplinario procedente, en cuyo caso el beneficio de la elevación al 100 por 100 de las correspondientes bases de cotización únicamente alcanzará al período anterior al cese en el trabajo.

2.º La extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél, en cuyo caso, la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas. Esta regla no será de aplicación a las extinciones del contrato de trabajo declaradas improcedentes, en cuyo caso, se mantendrá el derecho a la jubilación parcial, sin perjuicio de las obligaciones legalmente establecidas para la empresa (disp. adic. 2.ª RD 1.131/2002).

3.º Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.

En tal caso, se aplicarán las siguientes reglas para calcular la pensión de jubilación definitiva:

— Para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, se tomará, como período cotizado a tiempo completo, el período cotizado que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o anticipada.

— Para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación ordinaria o anticipada, se tendrán en cuenta las reglas expuestas más arriba para su cálculo en las prestaciones por fallecimiento o incapacidad permanente.

3.2. Trabajadores que han alcanzado la edad legal de jubilación ordinaria (jubilación parcial retrasada)

Los trabajadores que hayan cumplido la edad legal de jubilación, conforme al artículo 205.1.a) y la disposición transitoria 7.^a TRLGSS, y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 50 por 100, pueden también acceder a la jubilación parcial, sin necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo (art. 215.1 TRLGSS). No obstante, la empresa —si así lo decide y puesto que no se prohíbe— puede celebrar un contrato de relevo para sustituir la parte de la jornada vacante del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, cuya duración podrá ser indefinida o anual; en este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Respecto del régimen jurídico aplicable a la jubilación parcial de los trabajadores que no han alcanzado la edad legal de jubilación ordinaria, las particularidades a destacar son:

— Siempre que no se simultanee la percepción de la jubilación parcial con un contrato de relevo, cuando la jubilación parcial se extinga por fallecimiento del trabajador o por reconocimiento de una incapacidad permanente en los grados de gran invalidez, absoluta o total para la profesión habitual que desempeñaba, no se aplicará el beneficio del incremento del 100 por 100 de las bases de cotización correspondientes al trabajo a tiempo parcial para determinar la base reguladora de las correspondientes prestaciones. Para determinar dicha base reguladora, el beneficiario puede optar entre computar las bases de cotización realmente ingresadas durante la situación de la jubilación parcial o que aquella cifra se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial o, en su caso, en la fecha en que dejó de aplicarse el beneficio del incremento del 100 por 100 de las citadas bases de cotización, si bien aplicando las demás reglas vigentes en el momento de causar la correspondiente pensión. De todos modos, cuando la base reguladora se determine en una fecha anterior a la del hecho causante, se aplicarán las revalorizaciones que se hubiesen practicado desde la fecha de cálculo de la base reguladora hasta el hecho causante de la misma.

— Cuando el trabajador jubilado parcialmente acceda a la jubilación total, si no se ha simultaneado la percepción de la jubilación parcial con un contrato de relevo, tampoco será de aplicación el beneficio del incremento del 100 por 100 de las bases de cotización correspondientes al trabajo a tiempo parcial para determinar la base reguladora de la jubilación total, pudiendo optar el beneficiario entre las dos alternativas señaladas en el apartado anterior.

Por último, hay que recordar que en ningún supuesto de jubilación parcial se aplicará el beneficio del complemento económico establecido en el artículo 210.2 TRLGSS.

4. La jubilación flexible

La —así llamada— jubilación flexible identifica la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial (art. 213.1, párrafo segundo, TRLGSS), siempre que la jornada pactada se sitúe entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100 respecto de la de un trabajador a tiempo completo comparable (art. 5.1 RD 1.132/2002). A estos efectos, se considera trabajador a tiempo completo comparable a aquel trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar; si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, la

jornada máxima legal. Lógicamente, el importe de la pensión de jubilación a percibir se reducirá en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

El pensionista de jubilación, antes de iniciar las actividades propias del contrato a tiempo parcial, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad Gestora respectiva (art. 6.1 RD 1.132/2002); y desde el día en que comience la realización de las actividades tendrá efectos la minoración de la cuantía de la pensión (art. 6.2 RD 1.132/2002). La omisión del trámite de comunicación tendrá como efectos directos (art. 6.3 RD 1.132/2002):

— 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 de infracciones y sanciones en el orden social.

En cuanto al régimen de compatibilidades e incompatibilidades (art. 7 RD 1.132/2002), debemos señalar que:

— El percibo de la pensión de jubilación flexible será compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de nacimiento y cuidado de menor, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial.

— La pensión de jubilación flexible será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que le pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, cualquiera que sea el Régimen en que se causen aquéllas.

Las cotizaciones por las actividades realizadas, durante la suspensión parcial del percibo de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión, una vez producido el cese en el trabajo (art. 8.1 RD 1.132/2002). De ahí que, una vez comunicado el cese en la realización de las actividades a la Entidad Gestora, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación, si bien modificada en su cuantía conforme a las reglas siguientes (art. 8.2 RD 1.132/2002):

1.^a Se calculará de nuevo la base reguladora, mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones y aplicando las reglas vigentes en el momento del cese en la actividad, salvo que la aplicación de lo establecido en esta regla diese como resultado una reducción del importe de la base reguladora anterior; de ser así, se mantendrá esta última, si bien aplicando a la cuantía de la pensión las revalorizaciones habidas desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta la del cese en el trabajo.

2.^a Las cotizaciones efectuadas, tras la minoración del importe de la pensión de jubilación:

— Darán lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período de cotización acreditado.

— Surtirán efectos para disminuir o, en su caso, suprimir el coeficiente reductor que se hubiese aplicado, en el momento de causar el derecho a la pensión de jubilación anticipada, por tener o no la condición de mutualista.

— No se aplicará el beneficio del complemento económico establecido en el artículo 210.2 TRLGSS.

Caso de que el trabajador falleciera durante la situación de jubilación flexible, para el cálculo de las prestaciones por muerte y supervivencia que correspondan, los beneficiarios podrán optar por que aquéllas se calculen desde la situación de activo del causante o, en su

caso, desde la situación de pensionista; en este último 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. 8.3 RD 1.132/2002).

Se debe destacar, por último, que mientras se percibe la pensión de jubilación flexible, los beneficiarios de la misma mantendrán la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias (art. 9 RD 1.132/2002).

5. Excursus: del factor de sostenibilidad de la pensión de jubilación al mecanismo de equidad intergeneracional

La Ley 23/2013, de 23 de diciembre, introdujo el factor de sostenibilidad de la pensión de jubilación, por vez primera. Posteriormente, su regulación se incorporó al artículo 211 TRLGSS. Se definía «como un instrumento que con carácter automático permitirá vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, a través de la aplicación de una fórmula matemática, ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes» (art. 211.1 TRLGSS).

El artículo 211 TRLGSS fue derogado por la disposición derogatoria única.2 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. Esta última, en cambio, introdujo el —así llamado— mecanismo de equidad intergeneracional¹⁶, con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social en el largo plazo. Dicho mecanismo se regulaba en la disposición final 4.^a de la citada Ley, siendo modificado su diseño original por RD-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, para despejar cualquier duda sobre la capacidad de esta cotización adicional como instrumento de estabilización financiera del sistema.

Así, el legislador de urgencia incorpora un nuevo precepto al vigente texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, donde incorpora la nueva regulación del mecanismo de equidad intergeneracional, que consistente en una cotización finalista, de 1,2 puntos porcentuales, aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, que no será computable a efectos de prestaciones y que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social (art. 127 bis.1 TRLGSS). En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena un punto porcentual corresponderá a la empresa y 0,2 puntos porcentuales al trabajador.

Esta cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna. De igual forma no podrá ser objeto de disminución por la aplicación de coeficientes u otra fórmula que disminuya la cotización ni por cualquier otras variables que puedan resultar de aplicación respecto de las aportaciones empresariales o de los trabajadores, en función de las condiciones de cotización aplicables a los mismos por su inclusión en cualesquiera de los regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social, o en función de las situaciones de alta o asimilada al alta que determine la obligación de ingreso de cuotas, así como del sujeto responsable del ingreso de las mismas, salvo lo previsto para los trabajadores de los

¹⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, cit., págs. 305-309, ha valorado inicialmente el mecanismo de equidad intergeneracional como «una útil garantía complementaria de sostenibilidad, insuficiente en lo económico e incierta en lo jurídico».

grupos segundo y tercero del artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero (art. 127 bis.2 TRLGSS).

III. LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN EN SU MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA

La pensión de jubilación, en su modalidad no contributiva, está destinada a aquellas personas carentes de recursos económicos suficientes, que no han cotizado o, de haberlo hecho, no durante el tiempo suficiente para causar derecho a las pensiones del nivel contributivo. Se trata, en todo caso, de una prestación no vitalicia porque, atendiendo a los requisitos exigidos de residencia y de carencia de rentas, su percepción está condicionada siempre al mantenimiento de la residencia o a las variaciones de las rentas.

1. Beneficiarios

El derecho a la pensión de jubilación no contributiva se reconoce a las personas que reúnan los siguientes requisitos (art. 369 TRLGSS):

- Haber cumplido sesenta y cinco años de edad.
- Carecer de rentas o ingresos en cuantía superior a los límites establecidos en el artículo 363 TRLGSS para la pensión de invalidez no contributiva.
- Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante diez años entre la edad de dieciséis años y la edad de devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación.

Hay que tener en cuenta que las rentas e ingresos propios, así como los ajenos computables por razón de convivencia en una misma unidad económica, y la residencia en territorio español, condicionan tanto el derecho a pensión como la conservación de la misma y, en su caso, la cuantía de aquélla.

Respecto del requisito de carecer de rentas o ingresos propios suficientes, se considera que existen rentas o ingresos insuficientes cuando la suma, en cómputo anual, de enero a diciembre, de los mismos sea inferior al importe, también en cómputo anual, de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social que se fije en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Ahora bien, si se convive con otras personas en una misma unidad económica, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas o ingresos suficientes cuando la suma de los de todos los integrantes de aquélla sea inferior a estos límites de acumulación de recursos:

- En el supuesto de unidad económica, serán equivalentes a la cuantía, en cómputo anual, de la pensión, más el resultado de multiplicar el 70 por 100 de dicha cifra por el número de convivientes, menos uno (art. 363.2 TRLGSS).
- Cuando convivan, dentro de una misma unidad económica, el solicitante y sus descendientes o ascendientes en primer grado, los límites de acumulación de recursos serán equivalentes a dos veces y media de la cuantía que resulte de aplicar lo dispuesto en el apartado anterior (art. 363.3 TRLGSS).

A los efectos señalados, es preciso hacer dos consideraciones de carácter conceptual:

- Se considera que existe unidad económica en todos los casos de convivencia de un

beneficiario con otras personas, sean o no beneficiarias, unidas con aquél por matrimonio o por lazos de parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado (art. 363.42 TRLGSS).

— Se consideran como ingresos o rentas computables, cualesquiera bienes y derechos, derivados tanto del trabajo como del capital, así como los de naturaleza prestacional (art. 363.5 TRLGSS). No obstante, no se computarán los rendimientos obtenidos por el ejercicio de actividades artísticas a las que se refiere el artículo 249 *quater* TRLGSS, que regula la compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística, en tanto no excedan del importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual; de lo contrario, los rendimientos que excedan de esta cuantía se tomarán en cuenta a efectos de la consideración de las rentas o ingresos anuales a que se refiere el artículo 364.2 TRLGSS. En caso de bienes muebles o inmuebles, se tendrán en cuenta sus rendimientos efectivos; y si no existen rendimientos efectivos, se valorarán según las normas establecidas para el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con la excepción, en todo caso, de la vivienda habitualmente ocupada por el beneficiario. No se computan las asignaciones periódicas por hijos a cargo.

2. Cuantía de la pensión

La cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad no contributiva, se determina según lo dispuesto para la pensión de invalidez en el artículo 364 TRLGSS y los efectos económicos del reconocimiento del derecho se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud.

Así, la cuantía de la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva se fija, en su importe anual, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para el año 2023 se ha establecido su cuantía en 6.784,54 euros íntegros anuales. Su abono se fraccionará en catorce pagas, a razón de 484,61 euros, correspondientes a cada uno de los meses del año más dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre.

Cuando en una misma unidad económica concurre más de un beneficiario con derecho a pensión de esta misma naturaleza, la cuantía de cada una de las pensiones vendrá determinada en función de las siguientes reglas (art. 364 TRLGSS):

1.^a Al importe fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado se le sumará el 70 por 100 de esa misma cuantía, tantas veces como número de beneficiarios, menos uno, existan en la unidad económica.

2.^a La cuantía de la pensión para cada uno de los beneficiarios será igual al cociente de dividir el resultado de la suma prevista en la regla primera por el número de beneficiarios con derecho a pensión.

3.^a Las cuantías resultantes de lo establecido en las reglas anteriores, calculadas en cómputo anual, son compatibles con las rentas o ingresos anuales de que, en su caso, disponga cada beneficiario, siempre que los mismos no excedan del 35 por 100 del importe, en cómputo anual, de la pensión no contributiva; en caso contrario, se deducirá del importe de la pensión no contributiva la cuantía de las rentas o ingresos que excedan de dicho porcentaje, salvo lo dispuesto en el artículo 366 TRLGSS.

4.^a Si conviven el beneficiario o beneficiarios con personas no beneficiarias y la suma de los ingresos o rentas anuales de la unidad económica más la pensión o pensiones no contributivas, calculadas conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores, superara el límite de acumulación de recursos establecidos en el artículo 363.2 y 3 TRLGSS, la pensión o pensiones se reducirán, para no sobrepasar el mencionado límite, disminuyendo, en igual cuantía, cada una de las pensiones.

5.^a En cualquier caso, la cuantía de la pensión reconocida será, como mínimo, del 25 por 100 del importe de la pensión anual fijada en la Ley de Presupuestos Generales del

Estado.

Debemos indicar, por último, que para el año 2023 se establece un complemento para las pensiones no contributivas, fijado en 525 euros anuales, para el pensionista que acredite fehacientemente carecer de vivienda en propiedad y tener, como residencia habitual, una vivienda alquilada cuyo propietario no tenga con él relación de parentesco hasta tercer grado, ni sea cónyuge o persona con la que constituya una unión estable y conviva con análoga relación de afectividad a la conyugal. En el caso de unidades familiares en las que convivan varios perceptores de pensiones no contributivas, solo podrá percibir el complemento el titular del contrato de alquiler o, de ser varios, el primero de ellos.

3. Efectos económicos de las pensiones

El reconocimiento del derecho a las pensiones de jubilación en su modalidad no contributiva produce efectos económicos a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud (art. 371 TRLGSS).

4. Obligaciones de los beneficiarios

Las obligaciones de los beneficiarios también son las mismas que se establecen para la pensión de invalidez en el artículo 368 TRLGSS.

Así, los perceptores de las pensiones de jubilación en su modalidad no contributiva están obligados a comunicar a la entidad que les abone la prestación, en el plazo máximo de treinta días desde la fecha en que se produzca, cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o la cuantía de aquéllas.

En todo caso, el beneficiario deberá presentar, en el primer trimestre de cada año, una declaración de los ingresos de la respectiva unidad económica de la que forma parte, referida al año inmediato precedente.

5. Extinción del derecho a la pensión

El derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad no contributiva, se extinguirá cuando en el beneficiario concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Pérdida de su condición de residente legal o traslado de su residencia fuera del territorio español por tiempo superior a noventa días a lo largo del año natural, salvo que esté motivada por causa de enfermedad debidamente justificada.
- Disponer de rentas o ingresos suficientes.
- Fallecimiento del beneficiario.

6. Gestión

La gestión corresponde al Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) o a las Comunidades Autónomas que tienen transferidas las funciones y servicios del IMSERSO.

El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la pensión no contributiva se inicia por el propio interesado, su representante o por quien demuestre un interés legítimo para actuar a favor de personas con capacidad gravemente disminuida (arts. 22 a 25 RD 357/1991).

Finalmente, debemos señalar que el artículo 26 del RD 357/1991 crea las Comisiones de

Seguimiento de la gestión de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social como vía de participación institucional en el control y vigilancia de la gestión de las mismas.

IV. REFLEXIONES FINALES SOBRE LA REFORMA CONTINUA DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN

Atendiendo el doble mandato constitucional, uno genérico –«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» (art. 41 CE)– y otro específico –«Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad» (art. 50 CE)–, el sistema público de Seguridad Social reconoce prestaciones económicas por jubilación, diferenciando dos modalidades: la contributiva, que exige la actualización de la contingencia por la que se otorga la prestación, cumpliendo los requisitos de alta y cotización a la Seguridad Social y una edad determinada *ex lege*, sin valorar la situación de necesidad económica del beneficiario, y la no contributiva, donde es precisamente la carencia de recursos económicos, cumplidos los sesenta y cinco años, el requisito esencial para resultar beneficiario de la pensión de jubilación, además de residir en España.

Mientras la prestación de jubilación contributiva es una «renta de sustitución», al compensar la retribución dejada de percibir como consecuencia del cese en el trabajo cuando se alcanza la edad pensionable, y requiere acreditar un periodo mínimo de cotización, la prestación de jubilación no contributiva es una «renta de compensación», a favor de las personas que carecen de rentas o ingresos suficientes y no acreditan un periodo mínimo cotizado, incluso aunque no hayan trabajado. Observamos, propiamente en las pensiones de jubilación, el modelo mixto de protección social pública en España, articulado por el sistema público de Seguridad Social, con un nivel contributivo, financiado principalmente por las cotizaciones de las empresas y de los trabajadores, y un nivel no contributivo o asistencial, financiado por los presupuestos públicos. De una u otra manera, las prestaciones de jubilación cubren las situaciones de necesidad, derivadas de la falta o la pérdida de ingresos, que tienen las personas cuando alcanzan una determinada edad y cesan por ello en su actividad laboral o profesional; también cuando se acredita la insuficiencia de ingresos, aun sin haber trabajado o si se ha hecho durante un corto tiempo.

No se han planteado propuestas de reforma del modelo mixto de protección que otorga el sistema español de Seguridad Social, tampoco en relación a las pensiones de jubilación. Sí, en cambio, respecto de la pensión contributiva de jubilación¹⁷, por ser esta la prestación central y la que mayor impacto tiene en el presupuesto de la Seguridad Social, de ahí que cada reforma tenga como objetivo hacer sostenible el sistema.

En lugar de referirnos de manera genérica a la reforma de la pensión de jubilación, siempre en el objetivo de quienes pretenden preservar o asegurar la sostenibilidad del sistema público de Seguridad Social¹⁸, es más acertado, tras identificar –como hemos descrito anteriormente– los distintos supuestos de hecho que dan acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, proponer una reordenación, sobre una premisa: aclarar la contingencia protegida y, con ello, simplificar las vías de acceso a la pensión.

¹⁷ GUINDO MORALES, S.: «Posibles reformas ante los presentes y futuros desafíos de la pensión de jubilación», en VV.AA.: *Derecho vivo de la Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2021, págs. 33-44.

¹⁸ Sobre esta cuestión, vid. PERALBO VILLAMANDOS, C.: «Estudio sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones español», *RA & DEM: Revista de Administración y Dirección de Empresas*, núm. 6, 2022, págs. 66-88.

Las sucesivas intervenciones legislativas¹⁹ han modificado notablemente la configuración de la pensión de jubilación y lo han hecho de manera “aluvial”, hasta el punto de superar la contingencia protegida, definida *ab initio* por el cese total y voluntario en el trabajo por el cumplimiento de una determinada edad que comporta una pérdida de ingresos. La pensión de jubilación, como prestación económica, pretende paliar esa nueva situación de necesidad que origina el cese en el trabajo. Cuando se admite, como sucede en el presente e incluso se promociona en la modalidad contributiva, la compatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación, sin requerir el cese en la actividad profesional, se está «reconfigurando» el riesgo o la contingencia protegida, a la par que se neutraliza, total o parcialmente, la finalidad de cubrir una situación de necesidad inherente a toda prestación pública de Seguridad Social.

La técnica legislativa ha sido superponer distintos supuestos que permiten tanto el acceso a la jubilación anticipada como retrasar la jubilación y, en paralelo, ajustar las reglas objetivas de cálculo de la pensión, en cada caso.

Resulta paradójico, sin duda, admitir jubilaciones anticipadas y también adoptar medidas para retrasar la edad de jubilación²⁰. En esa contradicción subyace la disyuntiva entre fomentar el acceso a la jubilación para favorecer la contratación de otros trabajadores, sobre todo de los más jóvenes²¹, o, por el contrario, penalizar, cuando no prohibir, el acceso a la jubilación de no haber alcanzado la edad de jubilación, incluso cuando se acredite una larga carrera profesional, con prologados periodos de cotización. La prolongación de la vida activa, como instrumento para hacer sostenible económicamente el sistema público de pensiones, es una decisión legislativa común en los países más desarrollados, con la mayor esperanza de vida. Lo que se puede conseguir de manera directa, aumentando la edad de jubilación ordinaria y limitando las jubilaciones anticipadas, o de modo indirecto, aportando incentivos para continuar en activo, sin percibir la pensión o recibéndola de manera parcial.

Además de los requisitos a cumplir para ser beneficiario de una pensión de jubilación contributiva, ligados a la edad, se ha propuesto, como reforma legislativa, la ampliación del periodo de cálculo. Así, recientemente, el RD-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones²², ha previsto la modificación del artículo 209.1 TRLGSS, si bien la entrada en vigor de esta novedad, pese a estar aprobada por una norma de urgencia, se ha retrasado hasta 1 de enero de 2026. Supondrá, en su momento, un incremento del periodo de cálculo de la pensión, pasando a tener en cuenta las bases de cotización de los veintisiete años inmediatamente anteriores al mes previo al de la jubilación, no los veinticinco años anteriores²³. De una manera u otra, la mayoría de las reformas legislativas van en la misma

¹⁹ Entre las últimas, cfr. Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (BOE de 29 de diciembre de 2021). Vid. MALDONADO MOLINA, J. A.: «La reforma de la Pensión de Jubilación en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre», *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. 30, 2022, págs. 63-89. Un análisis integrado de esa reforma en MOLINA NAVARRETE, C.: *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, cit., *passim*, MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *La pensión de jubilación*, 2.ª ed., Laborum, Murcia, 2022, *passim*, y SALA FRANCO, T.: «La jubilación», en VV.AA.: *El sistema de pensiones*, tirant lo blanch, Valencia, 2022, págs. 73-149.

²⁰ Son varias las razones a favor de la continuidad de la actividad más allá de la edad legal de jubilación para aquellos que así lo deseen; una exposición en BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.: *Edad y pensión de jubilación. Una oportunidad para hacer sostenible el sistema de la Seguridad Social*, cit., págs. 70 y ss.

²¹ MONEREO PÉREZ, J. L. Y LÓPEZ INSUA, B. M.: «La eterna discusión acerca de la promoción del acceso al mercado de trabajo de los jóvenes "versus" retraso en la edad de jubilación de los mayores», en VV.AA.: *Trabajo y seguridad social de la juventud*, Laborum, Murcia, 2022, págs. 17-63.

²² BOE de 17 de marzo de 2023.

²³ Cfr. Artículo. Único, Veintitrés, Treinta y seis y Cuarenta, nueva redacción del artículo 209.1 TRLGSS, nuevo apartado 7 en la disposición transitoria cuarta TRLGSS y nueva disposición transitoria

dirección: condicionar el acceso a la pensión de jubilación para retrasar la edad de jubilación o limitar la cuantía de la pensión.

Otro punto débil es la inexistencia de una –cabría decir, mejor, única– edad legal de jubilación en el sistema público de Seguridad Social español²⁴. Ni siquiera es fácil determinar cuál es la edad ordinaria de jubilación, pues su retraso, siendo esa la opción legislativa, siempre se ha dilatado o aplazado, elevándose de manera progresiva en un amplio periodo de tiempo, lo que aplaza la efectividad de la medida a cambio, eso sí, de una menor contestación social. En realidad, se reconoce un abanico de edades de jubilación que permiten la jubilación ordinaria, la jubilación anticipada y la jubilación demorada, la jubilación parcial, la jubilación activa y la jubilación flexible. Convendría aportar coherencia al sistema público, así como introducir variaciones para simplificar el modelo, y ello pasa por determinar una edad legal, en el sentido de general, de jubilación y, de ser esa la voluntad del legislador, excepcionar los supuestos que permitan el acceso a la jubilación a una edad reducida, sin perjuicio de admitir reglas más flexibles para favorecer el retardo voluntario, incluso como mecanismo de equidad intergeneracional.

De *lege ferenda*, es ineludible racionalizar esta institución para asegurar los fines que le son propios. De lo contrario, el sujeto beneficiario de la prestación seguirá teniendo en su mano elegir, entre las distintas opciones, la modalidad de jubilación, según las ventajas que le proporcione y sus intereses particulares. La jubilación «a la carta» presupone un modelo abierto, con distintas alternativas, que la persona beneficiaria podrá seleccionar, de reunir los requisitos establecidos en cada supuesto.

La opción de favorecer la jubilación voluntaria sin límite de edad choca con la jubilación forzosa, de ahí que el legislador, en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, permita a los convenios colectivos establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos: a) que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 por 100 de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva; b) que la medida se vincule, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora (disp. adic. 10ª ET).

Con todo, que se imponga la jubilación forzosa –en determinados supuestos y con el cumplimiento de un conjunto de requisitos– no resulta incoherente con un sistema construido sobre la base de la voluntariedad en el acceso a la jubilación. Es un fin loable favorecer por medio de la jubilación forzosa el relevo generacional y, por ende, la contratación de personas desempleadas; más aún si a estas se les garantiza un empleo de calidad, esto es, una contratación por tiempo indefinido y a tiempo completo.

La intervención legislativa para racionalizar esta institución, en suma, ha de suprimir las incoherencias del sistema, limitando la jubilación anticipada, estableciendo una edad legal de jubilación y solo una vez alcanzada esta, como excepción, permitir, sobre la base de una decisión voluntaria pero restringida en el tiempo, que la persona trabajadora pueda seguir cotizando para obtener una pensión cuantitativamente superior o acceder a la jubilación activa, compatibilizando el trabajo a tiempo parcial con la pensión.

cuadragésima TRLGSS, respectivamente, sobre la base reguladora aplicable para calcular la pensión de jubilación.

²⁴ Vid. CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El tratamiento de la edad de jubilación en la reforma de las pensiones de 2021», *Foro de Seguridad Social*, núm. 30, 2022, págs. 7-18, y ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, C.: «Las recomendaciones del Pacto de Toledo sobre la edad de jubilación en un sistema abierto y flexible de acceso a la pensión», en VV.AA.: *Perspectivas jurídicas y económicas del «Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo» (2020)*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, págs. 521-555.

V. BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, M. R.: «El concepto de jubilación flexible», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 66, 2022.

ALZAGA RUIZ, I.: «La vinculación de la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo a objetivos coherentes con la política de empleo: comentario a la STSJ Madrid, de 31 de octubre de 2006 (AS 2007, 171)», *Aranzadi Social*, núm. 1, 2007, págs. 3212-3221.

ALZAGA RUIZ, I.: «La jubilación anticipada: reflexiones a la luz de la última reforma», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 79, 2009, págs. 37-58.

ALZAGA RUIZ, I.: «La jubilación anticipada de los mutualistas y de los trabajadores mayores de 61 años», en VV.AA.: *Público y privado en el Sistema de Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2013, págs. 151-159.

BAYLOS GRAU, A.: «Derecho al trabajo, política de empleo y jubilación forzosa pactada en convenio colectivo», *Relaciones Laborales*, T. I, 1983.

BLASCO LAHOZ, J. F.: «Edad y jubilación contributiva. Una relación necesaria», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 73, 2021.

BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.: *Edad y pensión de jubilación. Una oportunidad para hacer sostenible el sistema de la Seguridad Social*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023.

CABEZA PEREIRO, J.: «Jubilación y envejecimiento activo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 163, 2022.

CANO GALÁN, Y.: «La reforma de las pensiones: el nuevo marco legal de la jubilación», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 3, 2022.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: «El tratamiento de la edad de jubilación en la reforma de las pensiones de 2021», *Foro de Seguridad Social*, núm. 30, 2022.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo autónomo», en VV.AA.: *Trabajo autónomo: aspectos fiscales, negociación colectiva, salud laboral, conciliación y protección social*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023.

FERNÁNDEZ DOCAMPO, B.: «Jubilación anticipada involuntaria y voluntaria», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 163, 2022.

FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: *Sostenibilidad y suficiencia de la pensión de jubilación. Un dúo difícil de conciliar*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.

FERRANDO GARCÍA, F.: «La jubilación parcial», en VV.AA.: *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, Tomo II, Laborum, Murcia, 2017.

GARCÍA NINET, J. I.: «La jubilación forzosa: cambios normativos de 1980 a 2022. ¿Por qué no se puede uno morir con las botas puestas si trabaja bien y disfruta con su trabajo?», *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. extra 5, 2023.

GARCÍA ROMERO, B.: «La jubilación a la edad ordinaria: cálculo de la pensión», en

- VV.AA.: *La pensión de jubilación*, tirant lo blanch, Valencia, 2013, págs. 75-106.
- GARCÍA ROMERO, B.: «Novedades en la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación ordinaria», en VV.AA.: *La reforma de la pensión de jubilación*, tirant lo blanch, Valencia, 2014, págs. 93-137.
- GONZÁLEZ DÍAZ, F. A.: «La jubilación anticipada», en VV.AA.: *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, Tomo II, Laborum, Murcia, 2017.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. y BARCELÓN COBEDO, S.: *Introducción al Derecho de la Seguridad Social*, 16.^a ed., tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., DE VAL TENA, A. L. et altri: *Lecciones de Seguridad Social*, 12.^a ed., Tecnos, Madrid, 2022.
- GUINDO MORALES, S.: «Posibles reformas ante los presentes y futuros desafíos de la pensión de jubilación», en VV.AA.: *Derecho vivo de la Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2021.
- GUINDO MORALES, S.: «Configuración y régimen jurídico de la jubilación parcial», en VV.AA.: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de seguridad social: El nuevo pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Vol. 1, Laborum, Murcia, 2022.
- MALDONADO MOLINA, J. A.: *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- MALDONADO MOLINA, J. A.: «La pensión de jubilación ordinaria. Concepto, requisitos y cuantía», en VV.AA.: *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, Tomo II, Laborum, Murcia, 2017.
- MALDONADO MOLINA, J. A.: «La reforma de la Pensión de Jubilación en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre», *Revista de derecho de la seguridad social*, núm. 30, 2022.
- MALDONADO MOLINA, J. A.: «Las cláusulas de jubilación obligatoria en los convenios colectivos tras la Ley 21/2021», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 161, 2022.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R.: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: acceso al empleo y protección social*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.
- MOLINA NAVARRETE, C.: *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, La Ley, Madrid, 2022.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: *Público y privado en el sistema de pensiones*, Tecnos, Madrid, 1996.
- MONEREO PÉREZ, J. L. et altri: *Manual de Seguridad Social*, 18.^a ed., Tecnos, Madrid, 2022.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. M.: «La eterna discusión acerca de la promoción del acceso al mercado de trabajo de los jóvenes "versus" retraso en la edad de jubilación de los mayores», en VV.AA.: *Trabajo y seguridad social de la juventud*,

Laborum, Murcia, 2022.

MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *La pensión de jubilación*, 2.^a ed., Laborum, Murcia, 2022.

MUR TORRES, J. y ESTEVAN SANJOSÉ. M.^a L.: *Jubilación: modalidades, requisitos de acceso, cuantía y compatibilidad con el trabajo*, 2.^a ed., Lefebvre, Madrid, 2022.

ORTEGA LOZANO, P. G.: «La modalidad de jubilación anticipada: Aspectos jurídico-críticos de proposición», en VV.AA.: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de seguridad social: El nuevo pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Vol. 2, Laborum, Murcia, 2022.

ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, C.: «Las recomendaciones del Pacto de Toledo sobre la edad de jubilación en un sistema abierto y flexible de acceso a la pensión», en VV.AA.: *Perspectivas jurídicas y económicas del "Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo" (2020)*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.

PERALBO VILLAMANDOS, C.: «Estudio sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones español», *RA & DEM: Revista de Administración y Dirección de Empresas*, núm. 6, 2022.

PÉREZ DEL PRADO, D.: «La compatibilidad de las prestaciones y el trabajo como incentivo al empleo: líneas de tendencia», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2022.

RAMOS MORAGUES, F.: «La extinción forzosa del contrato de trabajo por cumplir la edad de acceso a la jubilación: nuevo viraje en la disposición adicional 10^a del estatuto de los trabajadores», en VV.AA.: *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, La Ley, Madrid, 2023.

SALA FRANCO, T.: «La jubilación», en VV.AA.: *El sistema de pensiones*, tirant lo blanch, Valencia, 2022.

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: *Sostenibilidad y protección social. La tensión entre la Unión Europea y Monetaria y el Pilar Europeo de Derechos Sociales*, tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: «La reforma de la pensión de jubilación: nueva vuelta de tuerca», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 97, 2023.

SUÁREZ CORUJO, B.: *El sistema público de pensiones: crisis, reforma y sostenibilidad*, Lex Nova, Valladolid, 2014.

TORTUERO PLAZA, J. L.: «Las reformas de los sistemas de pensiones: crisis económica y factor demográfico», *Revista de Administración Pública*, núm. 42, 2011.

TORTUERO PLAZA, J. L.: «Retos y reformas en materia de pensiones», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 467, 2023.

VIDA SORIA, J.: «Modelos de Seguridad Social en el ámbito constitucional», en VV.AA.: *La reforma de la Seguridad Social*, Fundación F. Ebert, Madrid, 1982.