

LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN TRAS LAS ÚLTIMAS REFORMAS

Juan Antonio MALDONADO MOLINA

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Granada*

SUMARIO:

1. Introducción
2. Requisitos
3. Las Jubilaciones Anticipadas
4. La Cuantía
5. Dinámica
6. Procedimiento
7. Compatibilidad
8. Referencias Bibliográficas
9. Normativa.

1. INTRODUCCIÓN

La jubilación del trabajador es el cese efectivo y, en principio, previsiblemente definitivo de la actividad¹, con motivo del cumplimiento de una determinada edad en la que se genera el derecho a solicitar una pensión sustitutiva del salario (pensión de jubilación) o el deber de cesar en la actividad (la impropia llamada jubilación forzosa²). El artículo 204 LGSS la define como «una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta

¹MALDONADO MOLINA, J.A.: *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pág. 193.

²Como acertadamente precisa ESTEVE SEGARRA (*La jubilación forzosa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 13), la expresión “jubilación forzosa” «resulta inexacta porque parece indicar que existe un acceso obligatorio a la pensión de jubilación, cuando lo que se produce estrictamente es un *cese forzoso por jubilación*».

ajena». Por tanto, el concepto requiere que confluyan dos circunstancias: el cese en el trabajo; y alcanzar una determinada edad.

Es una prestación que suele ser objeto de reformas cíclicamente. Las últimas derivan de lo acordado en el Informe de seguimiento de la Comisión permanente del Pacto de Toledo de 27 de octubre de 2020, y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España (PRTR) (componente 30, dedicado a la «Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo»)³, que se ha materializado en un extenso e intenso proceso de reformas en dos fases.

La primera, con la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, introdujo varias modificaciones⁴ con las que trata de retrasar el cese de la actividad, actuando sobre los coeficientes penalizadores de la cuantía (que se redistribuyen otorgando un mayor peso a los meses más alejados a la edad legal, y menor al resto), y premiando la demora en el retiro por encima de la edad ordinaria, con una novedosa cantidad a tanto alzado. Junto a ello, se modificó la forma de topas las pensiones en caso de jubilaciones voluntarias. Por otro lado, se sentaron las bases para una reforma reglamentaria de las edades reducidas por la actividad realizada o por discapacidad. Y se introdujeron medidas en orden a fortalecer la equidad de los ya jubilados anticipadamente que acreditaron un largo período cotizado, con un nuevo complemento. La jubilación activa se endurece, tratando de encauzar a los autónomos a la jubilación demorada (figuras sobre las que se establece un régimen de incompatibilidad).

La segunda, con el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, que buscó dos objetivos⁵. Por un lado, mejorar la sostenibilidad financiera del sistema (con el incremento de las bases máximas de cotización, la introducción de la cotización adicional de solidaridad y un renovado mecanismo de equidad intergeneracional). Por

³ Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/16062021-Componente30.pdf>

⁴ Para un estudio analítico de esta reforma, nos remitimos a nuestro trabajo, «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 y ss.

⁵ El análisis detallado de esta reforma lo realizamos en «La reforma de las pensiones de 2023: ¿conciliación de sostenibilidad financiera y social?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, núm. 475, 2023, págs. 9 y ss.

otro, reforzar la sostenibilidad social, en especial con una perspectiva de género, con una batería de medidas entre las que destacan la nueva forma de computar la vida laboral del trabajo a tiempo parcial, mejora de la integración de lagunas tanto en caso de mujeres como a tiempo parcial, leve mejora del complemento por brecha de género durante dos años, ampliación de la asimilación a periodo cotizado de las excedencias o reducciones de jornada por cuidados y la nueva fórmula de la base reguladora de la jubilación, que, lejos de provocar una reducción del importe de esa pensión, contribuye a la sostenibilidad social con la posibilidad de un doble cálculo durante 20 años.

2. REQUISITOS

2.1. Cese de la actividad. la jubilación forzosa (Ley 21/2021)

Para que tenga lugar la jubilación, previamente debe haber una extinción el contrato. La lógica es muy clara: si aceptamos que el propósito de la pensión de jubilación es la concesión de una renta de sustitución, parece ineluctable a tal idea la desaparición de la renta a sustituir. Y esa extinción deberá ser fruto de una decisión del trabajador, algo voluntario. Ahora bien, esta regla tiene excepciones en dos sentidos:

- a) En ocasiones la decisión de jubilarse no es voluntaria, sino forzosa.
- b) En otros supuestos, el jubilarse no implica la extinción de la relación laboral, pudiendo mantener la actividad a tiempo parcial (en algún caso excepcional también a tiempo completo), o incluso reincorporarse al mundo laboral una vez jubilado.

Respecto de la jubilación como causa extintiva, nos centraremos en la jubilación forzosa de los empleados públicos.

2.1.1. La jubilación forzosa del personal laboral y funcionario incluido en el RGSS

El art. 67.4 del EBEP establece que “con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3, la edad de la jubilación forzosa del

personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad". Por tanto, hay que estar a la edad ordinaria de jubilación, que –como analizaremos más adelante- son los 65/67 años, según que se acrediten o 38 años y medio cotizados (con la aplicación progresiva que se indicará).

A diferencia del personal laboral, los funcionarios incluidos en el RGSS:

- Tienen jubilación forzosa por imperativo legal, sin tener que regularse en ese sentido por la negociación colectiva
- Se exige que tengan derecho al cien por cien de la pensión solo si la jubilación forzosa es a los 65 años
- Seguir trabajando a partir de los 65 no es un derecho subjetivo del empleado público, sino que se condiciona a una resolución motivada de la Administración empleadora⁶.

Para el personal laboral, hay que estar al Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva. No les es de aplicación el artículo 67 EBEP, conforme a lo previsto en el artículo 7 EBEP. En concreto, a la D.A.10ª ETT, en la redacción dada por la Ley 21/2021, que aporta elementos novedosos respecto de las precedentes, tanto por el objetivo buscado, como por las reglas introducidas⁷. Así, las novedades las agrupamos en cuatro categorías: finalidad; requisitos subjetivos; requisitos del reemplazo; y perspectiva de género.

⁶ Hay una prolija jurisprudencia del TS (sala de lo C-A), que sostiene que la denegación podrá fundarse en cualquier circunstancia que concurra en el supuesto de que se trate, "apreciada discrecionalmente por la Administración", si bien, como es lógico, para que no exista arbitrariedad en la decisión, la Administración deberá justificar adecuadamente su actuación (SSTS de 18 de enero de 2021; 14 de marzo de 2018; 3 de diciembre de 2012; 20 de diciembre de 2011). Declaran que la prolongación de la actividad más allá de los 65 años es un derecho subjetivo condicionado a que las necesidades organizativas de la Administración hagan posible su ejercicio; pero recae sobre dicha Administración la carga de justificar esas necesidades organizativas que deben determinar la concesión o denegación de la prolongación.

⁷ MALDONADO MOLINA, J.A., «Las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos», *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, págs. 407 y ss.

a) Finalidad. El fomento del empleo pasa a ser secundario respecto al fomento del retraso en el cese de la actividad, endureciendo la posible jubilación forzosa, salvo cuando incide la perspectiva de género (cuestión novedosa también). Los requisitos de las nuevas cláusulas se redactan como medida coadyuvante de la “Jubilación demorada”. El objetivo es que la negociación colectiva no sea un obstáculo para retrasar el cese de la actividad, cese que paralelamente se incentiva. Se trata de “permitir pero sin permitir”, admitirlo pero en unos términos que conduce a la irrelevancia práctica de estas cláusulas. Junto a ello, mantiene como objetivo la política de empleo, aunque es secundario en el supuesto ordinario.

b) Requisitos subjetivos. Son muy restrictivos, hasta el punto de que en la práctica serán muy pocos los potenciales destinatarios del cese forzoso. Así, deja de vincularse a la edad ordinaria de jubilación, pasando a los 68 años o más (salvo para contratación de mujeres en sectores con baja representación femenina); y –como ocurría desde 2018- debe acreditarse una carrera de seguro que permita obtener el cien por cien de la pensión⁸. Quedará como algo irrelevante en la práctica de nuestro sistema de relaciones laborales.

c) Relevo generacional de calidad: contrato indefinido y a tiempo completo. Frente a las ambiguas cláusulas de garantía del empleo que hemos venido teniendo en las últimas décadas, con la redacción introducida por la Ley 21/2021 se da un salto cualitativo sin precedente, al exigirse garantías concretas del relevo generacional, al condicionarse a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora. El reemplazo no es entre puestos de trabajo, sino de un empleo a otro.

c) Perspectiva de género: sustitución por una mujer en sectores en el que estén subrepresentadas. Si hasta 2001 se buscaba el equilibrio entre derecho al trabajo y fomento del empleo juvenil (alegando el relevo generacional), y desde ese momento se

⁸ Si estamos a la edad media de las altas en jubilación del RGSS, únicamente entre el 2-3% serían los potencialmente afectados, pero en realidad serían muchos menos, ya que solo el 34% de las personas trabajadoras están bajo un Convenio Colectivo que incluya este tipo de cláusulas.

añade la variable fomento del retraso del cese de la actividad para evitar un trato discriminatorio y favorecer el envejecimiento activo, ahora se incorpora la perspectiva de género como una cuarta variable en juego. La Ley 21/2021 antepone el fomento del retraso del cese frente al fomento del empleo juvenil. Sin embargo, cuando lo que está en juego es el fomento del empleo femenino, pasa a ser preferente, escorándose a favor de la contratación indefinida de una mujer si en el sector la tasa de ocupación femenina es inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas.

2.1.2. La jubilación forzosa del personal funcionario de clases pasivas

El número 3 del artículo 67 del EBEP se refiere a este tipo de funcionarios, que por exclusión de lo previsto en el número 4, hay que entender que son los funcionarios que están fuera del RGSS. Es decir, el número 3 se aplica a los integrados en Clases Pasivas. Para ellos, la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los 65 años de edad⁹. Ahora bien, realmente no es automática, ya que cabe la posibilidad de que se prolongue la actividad hasta los 70 años, siempre que se solicite en tiempo y forma por el funcionario (dos meses antes), y se autorice por la Administración Pública competente, de forma motivada.

2.2. Alta o situación asimilada en la fecha del hecho causante

Debe estar en alta en el momento del cese de actividad. No obstante, cabe la posibilidad de causar la prestación en situación de “no alta” siempre que el sujeto tenga cumplidos 65 años y acredite un período mínimo de cotización de 15 años, 2 de los cuales deben estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores. Se condiciona al requisito de alta la posibilidad de jubilación anticipada, es decir, la jubilación anticipada sólo procede si el sujeto está en alta en el momento del Hecho Causante (HC)¹⁰.

⁹ Algunos tipos de funcionarios estatales tienen normas específicas para su edad, siendo su edad ordinaria los 70 años: Cuerpos Docentes Universitario (pudiendo optar por jubilarse a la finalización del curso académico en que hubieran cumplido dicha edad); Magistrados, Jueces, Fiscales y Letrados de la Administración de Justicia; Registradores de la Propiedad ingresados antes de 2015. Tras la Ley 21/2021 (disposición final sexta), los notarios y Registradores de la Propiedad pueden extender su actividad hasta los 72 años.

¹⁰ Cfr. STS de 18-1-1993 (RJ 1993\96) y 27-6-1994 (RJ 1994\5491).

2.3. Período mínimo de cotización

2.3.1. Reglas generales. El cómputo en días

Se establecen diferentes períodos mínimos en función de la situación del sujeto

1. Alta o situación asimilada al alta. Se fijan 2 períodos:

Período de carencia genérico: 5.475 días (15 años)

Período de carencia específico: 2 de esos años (730 días) deben estar comprendidos dentro de los 15 anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en la que cesó la obligación de cotizar.

2. No alta: también se fija un doble período de carencia, en los mismos términos vistos anteriormente, pero con una salvedad, y es que la carencia específica (2 años dentro de los 15) deberán ser anteriores al momento de causar el derecho.

Es un requisito que no se vio directamente modificado por la reforma de la Ley 27/2011 (que aumentó la edad). Sin embargo, la modificación de la edad pensionable, vinculándola a la vida laboral cotizada, ha hecho que acreditar solo los quince años tenga menos virtualidad, ya que en tal caso la jubilación pasa de los 65 a los 67 años (una vez transcurrido el período transitorio). No aumentó el período de carencia para causar la prestación, pero sí para jubilarse a los 65 años, requiriéndose 38 años y medio cotizados. Obviamente, estamos hablando de figuras distintas (el requisito de carencia; y el requisito de edad), pero está claro que para el futuro pensionista, acreditar únicamente los quince años no le permite jubilarse a la edad natural de los 65 años.

Para el acceso a las pensiones (y para su cuantía), el único módulo temporal de cómputo es el día. Por tanto, para la jubilación no se requieren 15 años, sino 5.475 días. Para la pensión de jubilación se fijan unas reglas específicas por el RD 1716/2012, de 28 de diciembre. Estas reglas tratan de “convertir” los días en meses y años, y ello porque si bien para el período de carencia el módulo empleado es el de los “días”, no

siempre es así a otros efectos¹¹. Pues bien, la conversión de días a años y meses se hace con las siguientes reglas de equivalencia: el año adquiere el valor fijo de 365 días; el mes adquiere el valor fijo de 30,41666 días

2.3.2. El período de carencia en el trabajo a tiempo parcial (RDL 2/2023)

El que económicamente los trabajadores a tiempo parcial se encuentren en una situación precaria, no puede acarrear que también se les aplique un régimen protector también precario. Lo contrario significa reproducir las desigualdades de la vida en activo, tomándolas como referente, lo cual también legitima tales desequilibrios.

Es una cuestión que ha sido objeto de reforma con el RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo. Prescindiendo de la situación anterior, que generó una enorme litigiosidad, solo hay que recordar que el cómputo de la vida laboral de los trabajadores a tiempo parcial en nuestro ordenamiento ha sido muy controvertido. El legislador optó por darles un tratamiento distinto, mientras que la Jurisprudencia (incluyendo la del TJUE y el TC), ha buscado igualarlo. La más elocuente de las Sentencias fue la STC 91/2019, que dejó claro que la solución introducida por el RD-Ley 11/2013 era discriminatoria, tanto en lo relativo al cálculo de la vida laboral a efectos del período de carencia (art. 247 LGSS), como en orden al cálculo del porcentaje (art. 248.3 LGSS)¹².

Tras la previsto por el Pacto de Toledo de 2020¹³, el RD-ley 2/2023 acometió la reforma, con una nueva redacción del artículo 247 (en vigor desde octubre de 2023), que equipara el trabajo a tiempo completo y parcial en orden del cómputo de los períodos cotizados para el reconocimiento de las prestaciones (no solo pensiones), de

¹¹No lo es, en primer lugar, para el período cotizado que determina la edad de jubilación aplicable (tanto ordinaria como anticipada), que se fija en “años y meses” (que se van modificando conforme a las reglas transitorias previstas hasta 2027, disp. transitoria 20 LGSS). Y en segundo lugar, tampoco es el módulo diario el empleado para calcular el porcentaje aplicable a la jubilación, que también a “años y meses”. Por ejemplo, 15 años y un mes equivale a un porcentaje del 50,21%.

¹² MALDONADO MOLINA, J.A.: «Nulidad por vulneración del principio de igualdad y por discriminación indirecta de las reglas de cálculo del porcentaje de la jubilación en los trabajadores a tiempo parcial. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, núm. 439, 2019, págs. 178 y ss.

¹³ La Recomendación núm. 17 del Pacto de Toledo (“Mujeres y Seguridad Social”) recordaba que el colectivo de trabajadoras/as a tiempo parcial «está integrado principalmente por mujeres, en un alto porcentaje no por libre elección», y proponía impulsar reformas que corrijan posibles tratamientos discriminatorios, con particular atención al cálculo de los períodos de carencia y la eliminación de las reducciones proporcionales en las cuantías aseguradas de rentas mínimas, siguiendo la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

modo que un día asegurado computará como cotizado cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. Por tanto, desde octubre de 2023 dejó de calcularse proporcionalmente su vida laboral, sin calcular el coeficiente global de parcialidad en orden al reajuste del período de carencia exigido a los trabajadores con coeficiente de parcialidad, que es lo que se hacía anteriormente.

2.3.3. Situaciones asimiladas a período cotizado

a) Parto

Se contempla en el art. 235 LGSS (regla introducida por la LO 3/2007, de igualdad), y da por cotizadas 16 semanas a las mujeres que tuvieron un hijo y en esos momentos no cotizaban. Se exigen dos requisitos: que hubiera un nacimiento (no se asimila la adopción, sino que la Ley habla de parto); que la mujer no hubiera cotizado la totalidad de las 16 semanas. Los efectos es dar por cotizados un total de hasta 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple.

b) Situaciones de excedencia y reducción de jornadas para cuidado de hijo o familiar

Se considera como período de cotización efectiva los tres años del período de la excedencia laboral para el cuidado de hijos menores (o incapacitados), o si se trata de otros familiares hasta el segundo grado (por consanguinidad o afinidad) que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida (art. 237 LGSS, modificado por RD-ley 2/2023)¹⁴. Se excluyen los autónomos. Se considera cotizado en orden al reconocimiento del derecho de las prestaciones de nacimiento y cuidado de menor, Incapacidad Permanente, jubilación y muerte-supervivencia (además de para la base reguladora y el porcentaje de la jubilación).

¹⁴ Con el RD-ley 2/2023 se equipara el tiempo que se considera como asimilado a cotizado en caso de excedencia para el cuidado de familiares hasta el segundo grado (por consanguinidad o afinidad), con el de los hijos: pasa de uno a tres años. Deja de haber trato diferencial, entre la excedencia por cuidado de hijos menores (o discapacitados) con los familiares hasta el segundo grado que no puedan valerse por sí mismos (por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad) y no desempeñen actividad retribuida (art. 237.2 LGSS).

En caso de reducción de jornada para cuidado de hijo menor de 12 años u otros familiares, se asimila a cotizada la totalidad de la jornada. En caso del menor, las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años del período de reducción de jornada para su cuidado se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

El RD-ley 2/2023 también amplió el beneficio en caso de hijos de dos a tres años, y si se trata de familiares, de uno a tres años (art. 237.3 LGSS). Esta regla es aplicable también al personal funcionario y estatutario incluido en el RGSS (disposición adicional octava RD 295/2009, de 6 de marzo).

c) Cuidado hijo gravemente enfermo

Se regula en los arts. 190 a 192 LGSS, contemplando una prestación económica durante la situación de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Es un subsidio equivalente a la reducción, y también implica el considerar como cotizado hasta el 100% la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, y ello hasta que la prestación se extinga. La duración en principio es hasta los 18 años de edad. Alcanzada esa edad, si persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y de cuidado durante el mismo, se mantendrá hasta los 23 años.

d) Concejales entre 1979 y 1985

Se regula en el RD 1108/2007, de 24 de agosto, sobre reconocimiento como cotizados a la Seguridad Social de los períodos en que los miembros de las corporaciones locales ejercieron con dedicación exclusiva su cargo político, con anterioridad a su inclusión en el RGSS. Se limita a los miembros de las corporaciones locales que ejercieron su cargo político con dedicación exclusiva entre el 20 de abril de 1979 y el 23 de abril de 1985, percibiendo retribución o indemnizaciones fijas periódicas por importe no inferior al del SMI anual vigente en cada momento.

En cuanto a los efectos, es solo para la jubilación, tanto a efectos del reconocimiento del derecho a pensión de jubilación como de incrementar la cuantía de dicha pensión en el supuesto de que ya hubiera sido reconocida¹⁵.

2.4. Haber cumplido la edad pensionable

2.4.1. La edad ordinaria

Frente a la situación precedente, en la que se fijaba una edad ordinaria de jubilación –los 65 años- la Ley 27/2011 optó por recurrir a dos edades: a) 67 años, con una aplicación progresiva; b) 65 años, si el sujeto acredita lo que se denomina “carrera laboral”, que se cifra en 38 años y medio (también con una implantación progresiva).

Está siendo de aplicación gradual (disp. transitoria séptima LGSS), a razón de:

a) Para los 67 años: 1 mes por año desde 2013 a 2018; 2 meses por año desde 2019 a 2027

b) Para los 38 años y medio requeridos para los 65: 3 meses por año desde 2013 hasta 2026

En 2024, con menos de 38 años cotizados, la edad es 66 años y 6 meses. En 2025, 66 años y 8 meses si se acreditan menos de 38 años y 3 meses. Y en 2026 serán 66 años y 10 meses, si menos 38 años y 6 meses cotizados. En 2027 ya se aplicará plenamente la edad de 67 años si menos de 38 y 6 meses cotizados.

2.4.2. La jubilación a edades reducidas por la actividad realizada

El adelanto de la edad ordinaria de jubilación por aplicación de bonificaciones aplicables por haber realizado un trabajo penoso, tóxico, peligroso o insalubre, o por las características singulares del trabajador (caso de las personas con discapacidad), se contemplan en los artículos 206 y 206 bis LGSS.

¹⁵ Para financiar esta asimilación, se fija un sistema de capital-coste, en el que las corporaciones locales afectadas deberán abonar el 83,40 % del importe del correspondiente capital-coste, siendo el restante 16,60 % a cargo del interesado.

Se trata de un supuesto distinto de las jubilaciones anticipadas, ya que el Ordenamiento establece una *fictio iuris* mediante la cual se entiende cumplida la edad ordinaria de jubilación antes de los 65/67 años en compensación al mayor sacrificio realizado en su vida laboral. Su justificación y necesidad son claras, dado que dan respuesta al envejecimiento prematuro que esos puestos de trabajo normalmente conllevan, o por razón de la actividad desempeñada resulta inviable realizar adecuadamente el trabajo. No obstante, se mantiene la equívoca -a nuestro juicio- calificación de “jubilaciones anticipadas”, equívoca porque consideramos que se trata de supuestos distintos¹⁶.

En nuestro sistema hay un déficit en la cobertura de estas situaciones, detectado y denunciado desde hace décadas. Es especialmente llamativo que los sectores con mayor tasa de morbilidad o mortalidad en el trabajo no sean acreedores de una jubilación a edad reducida por peligrosidad o penosidad. Una enumeración de los supuestos previstos hasta la fecha evidencia lo poco que se ha avanzado en esta fórmula de retiro: a) Régimen Especial del Mar; b) Trabajadores del R.E. de la Minería del Carbón y del Estatuto del Minero; c) Ferroviarios; d) Artistas; e) Profesionales taurinos; f) Personal de vuelo de trabajos aéreos; g) Bomberos al servicio de administraciones u organismos públicos; h) Erztaintza; i) Policía Local; j) Mossos d’Esquadra; k) Policía Foral de Navarra.

La regulación de los bomberos (2008) marcó las condiciones a las que accedieron posteriormente otros empleados públicos (Erztaintza, policía local, Mossos

¹⁶ Y es que el que la norma fije una edad ordinaria de jubilación no significa que toda jubilación anterior a esa fecha será «jubilación anticipada», y toda posterior «jubilación retrasada». Las jubilaciones anticipadas implican una penalización, y el dato de que no se penalice ya es ilustrativo de que no se anticipa nada. En este mismo sentido, el TS consideró –aunque es una Sentencia declarada nula por el TC- que no son jubilaciones anticipadas, remarcando (a efectos de si puede proceder la IP tras la edad de retiro aplicable por discapacidad) que “tenemos los supuestos en que la edad ordinaria pasa a ser otra diferente en razón de la actividad profesional o de la situación física del trabajador (...). Con ello queremos poner de manifiesto que la jubilación ordinaria no solo es la que establece el art. 205 sino que, junto a ella, hay otras que merecen igual calificativo al constituirse como jubilaciones propias y autónomas, como son las del art. 206 de la LGSS y sin coste en la protección” (STS 2474/2020, de 29 de junio de 2020). Frente a ello, el TC entendió –con una interpretación sistemática- que al estar englobados en la LGSS bajo la denominación de “jubilación anticipada”, es irrelevante el motivo o la causa que produce un adelantamiento de la edad de jubilación establecida, de modo que «en este marco sistemático, la jubilación “anticipada” solo puede interpretarse como lo que su propia denominación indica, una jubilación que se anticipa a la prevista» (STC 172/2021, de 7 de octubre, reiterada en STC 191/2021, 17 de diciembre). El TS ha reformulado su doctrina conforme a la del TC en SSTs 379/2022, de 27 de abril; 923/2022, de 22 de noviembre; 958/2022, de 14 de diciembre; 1267/2023 de 21 diciembre

d'Esquadra, policía foral Navarra) y al régimen previsto en el RD 1698/2011, y es que es que para financiar el coste adicional que este adelanto ocasiona al Sistema, se fija un tipo adicional de cotización a la cuota obrera y a la patronal, cuestión que se contempló también en la reforma de 2022 para futuros supuestos.

Hay un procedimiento para extender las edades reducidas a nuevos colectivos (regulado en el RD 1698/2011, de 18 de noviembre). **Pero ha resultado frustrante y estéril, dado que contiene un procedimiento complejísimo, en el que se ven involucrados numerosos actores, y en la práctica lo hace casi inviable, y de hecho solo un colectivo lo ha conseguido culminar exitosamente desde que entró en vigor (policía local) habiéndolo solicitado unos treinta.**

La Disposición final segunda de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, encomienda al Gobierno a adaptar el marco regulador establecido en el RD 1698/2011, cuestión que parece se aprobará en 2024. A los nuevos supuestos se le aplica un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto a cargo de la empresa como del trabajador.

2.4.3. Reducción de la edad por discapacidad (RD 370/2023, de 16 de mayo)

Se trata de un supuesto no responde a criterios de actividad, sino subjetivos de los trabajadores, su situación de discapacidad. Busca paliar el mayor esfuerzo y la penosidad que ocasiona para un trabajador con discapacidad la realización de una actividad profesional, circunstancia que puede posibilitar la reducción ordinaria de la edad de jubilación.

Inicialmente se preveía solo para personas con una discapacidad de más del 65%, pero la Ley 40/2007 añadió otro supuesto: personas con discapacidad con un grado de discapacidad superior al 45%, siempre se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en los que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.

Se regula en el artículo 206 bis LGSS, desarrollado para el primer supuesto (supuesto ordinario) en el RD 1539/2003, de 5 de diciembre, y el segundo (supuesto especial) en el RD 1851/2009, de 4 de diciembre (modificado por RD 370/2023, de 16 de mayo). En el supuesto especial se dan las siguientes particularidades:

a) No basta con la discapacidad, sino que debe tratarse de discapacidades tasadas, en los que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas. No obstante, lo cierto es que a la vista del listado no siempre hay una correlación entre la discapacidad en particular y una reducción de la esperanza de vida.

b) Se exige trabajar 5 años con esa discapacidad (antes de mayo de 2023 eran 15 años)

c) Se extiende a trabajadores por cuenta ajena y cuenta propia

d) La edad es fija: 56 años

e) Acreditar haber trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación, estando afectados durante ese tiempo por alguna de las patologías generadoras de discapacidad enumeradas en el anexo.

En el supuesto ordinario, se aplican unos coeficientes reductores de la edad, que como regla general es el 0,25 por año trabajado, mientras que se eleva a 0,50 por año trabajado cuando además de tener una discapacidad de al menos el 65%, acredite la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria¹⁷.

¹⁷ La reducción no podrá quedar por debajo de los 52 años. Pero jubilarse a los 52 años, en la práctica, queda reservado para los que se benefician el coeficiente del 0,50, ya que con el 0,25 es matemáticamente imposible reducir la edad hasta los 52.

3. LAS JUBILACIONES ANTICIPADAS

Desde hace décadas, el objetivo es aproximar la edad media real de las nuevas altas por jubilación a la fijada por la norma. Esta idea volvió a aparecer en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo de noviembre de 2020, proponiendo diferentes líneas de actuación, entre las que se encuentra endurecer la jubilación anticipada. El Acuerdo Social de 1 de julio de 2021, dentro del bloque “Medidas para favorecer el acercamiento voluntario de la edad efectiva con la edad legal de jubilación”, concretó las medidas a adoptar, que en su grueso se recogieron en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, en muchos aspectos casi literalmente. Por tanto, es una reforma que contó con el respaldo del Pacto de Toledo, y el de los agentes sociales.

3.1. Modalidades. Reglas comunes en orden a la distribución de los coeficientes reductores

La Ley 21/2021 no introduce grandes cambios estructurales, pudiendo calificarse como una reforma selectiva, casi quirúrgica, teniendo en cuenta el perfil de los que se jubilan antes voluntariamente porque la cuantía de la pensión resultante les compensa: personas que se retiran dos años antes de la edad que les corresponde (mayoritariamente hombres), con una pensión elevada (un diez por ciento supera la pensión máxima). Por ello, se centra en los coeficientes reductores, buscando endurecer las jubilaciones anticipadas voluntarias, acotando una mayor penalización a las personas que deciden anticipar al máximo su jubilación (en especial los dos meses más lejanos a la edad ordinaria); y actuando igualmente sobre los que tienen pensiones superiores a las máximas.

Es una reforma con la que los coeficientes penalizadores se distribuyen irregularmente, focalizando la mayor penalización en quien usa los 24/48 meses de anticipación (según sea voluntaria/involuntaria) de su edad, y menos a los que lo hacen sin aprovechar todo el tiempo potencialmente posible. E igualmente (como ocurría previamente), fija coeficientes más suaves a medida que la vida laboral acreditada es

mayor, lo que también incentiva el retraso del cese de la actividad. Con ambas medidas (coeficientes más duros cuanto mayor sea el adelanto, coeficientes más duros cuanto menor es la vida cotizada), se confía retrasar unos meses la edad media del retiro. Se fija una escala creciente por cada mes adicional, con un peso desigual, hasta el punto de que -en la jubilación voluntaria- sumar del mes 23 al 24 de retiro, supone reducir la pensión prácticamente igual que de los meses 2 a 14. Por el contrario, la jubilación por causa involuntaria se facilita (ampliando los supuestos) y suaviza (los coeficientes pasan a ser mensuales pero además siempre quedan por debajo de los que hubieran correspondido con la legislación anterior).

La medida común a ambas modalidades de jubilación anticipada es que los coeficientes reductores pasan a tener un carácter mensual¹⁸. Ello favorece la equidad. Pero con la Ley 21/2021 no se sustituyeron simplemente los coeficientes trimestrales por coeficientes mensuales (o fracción), sino que el peso de un mes respecto de otro es desigual. Se aplica una escala creciente a medida que se suman meses de adelanto. En este sentido, es interesante ver qué penalización se acumula a medida que se adiciona cada mes, ya que el valor que se asigna a cada mensualidad es diferente, de modo que el futuro pensionista debe calibrar el coste que le supondrá añadir cada mes en particular. Por ello, en cada modalidad de jubilación indicaremos el incremento que hay de uno a otro mes.

A diferencia de los coeficientes trimestrales anteriores, los mensuales son comunes para la voluntaria e involuntaria en los meses 7 a 20 más cercanos a la jubilación. Es una novedad relevante, dado que anteriormente los coeficientes siempre eran más beneficiosos en la involuntaria que la voluntaria. Esta equiparación revela la voluntad de dar un trato similar sea cual sea la causa de extinción salvo en determinados meses puntuales, que son sobre los que pone el foco la reforma en orden a penalizar el anticipo voluntario: los 6 meses más cercanos a la edad de retiro, y los meses 23 y 24 (y en algún caso meses 21 y 22).

¹⁸ Recordemos que hasta el 16 de marzo de 2013 (RD-ley 5/2013), la penalización era por año o fracción de año, de forma que perder un día de trabajo de un año provocaba que la penalización fuese de toda una anualidad. Y con la Ley 27/2011 (finalmente el RD-ley 5/2013) pasó a fraccionarse en trimestres.

Pues bien, estos cambios se reflejan en las tablas de coeficientes, en el sentido de que los coeficientes de:

- Los meses 7 a 20 más próximos a la edad ordinaria son comunes, así como el 21 de tres de las cuatro franjas prevista (no en la de 41,5 a 44,5), y la 22 en una de las franjas (la de 44,5 o más). Según la Exposición de Motivos, son comunes “en aquellos supuestos en los que el nuevo coeficiente sea más favorable que el hasta ahora vigente”, es decir, las Tablas recogen el mismo coeficiente para voluntaria e involuntaria cuando el nuevo coeficiente de la jubilación voluntaria mejora (no solo iguala) al hasta ahora vigente de la jubilación involuntaria¹⁹.

- Los 6 meses previos a la edad ordinaria son inferiores en la jubilación anticipada involuntaria, sin tener en cuenta que el nuevo coeficiente de la voluntaria mejorase el antiguo de la involuntaria (cosa que ocurre en el mes 4 de la franja menos de 38,5), dado que los nuevos de la involuntaria son especialmente reducidos para esos meses.

Por lo demás, téngase en cuenta que el impacto de estos nuevos coeficientes va más allá de las personas que se jubilen a partir de 2022, en tanto que la disposición adicional primera de la Ley 21/2021 introdujo un nuevo complemento económico para los jubilados anticipadamente entre 2002 y el 31 de diciembre de 2021 con 44 años y medio cotizados, o 40 años si perciben menos de 900 euros mensuales, complemento

¹⁹ Así, ese es el caso de los meses número:

- 21 en la franja de 41,5 a 44,5, que el antiguo coeficiente involuntario era 11,4 y el nuevo de la voluntaria es el 11,43; por lo que el aplicable a la involuntaria difiere situándose en 11,38.
- 22 en tres de las cuatro franjas (menos de 38,5; de 38,5 a 41,5; y de 41,5 a 44,5) donde los antiguos coeficientes involuntarios eran –respectivamente- 15; 14 y 13; y el nuevo de la voluntaria es el 14,67; 14 y 13,33. Por ello, los aplicables a la involuntaria difieren situándose en 13,75; 12,83 y 11,92.
- 23 en las cuatro franjas, donde los antiguos coeficientes involuntarios eran –respectivamente- 15; 14; 13 y 12; y el nuevo de la voluntaria es el 17,6; 16,5; 15 y 12. Por lo que los aplicables a la involuntaria difieren situándose en 14,38; 13,42; 12,46 y 11,5.
- 24 en las cuatro franjas, donde los antiguos coeficientes involuntarios eran –respectivamente- 15; 14; 13 y 12 y el nuevo de la voluntaria es el 21; 19; 17 y 13. Por lo que los aplicables a la involuntaria difieren de la voluntaria situándose en los mismos términos que antes de la reforma (15; 14; 13 y 12).

que se calcula aplicando los coeficientes penalizadores aprobados en la Ley 21/2021 a tales supuestos²⁰.

3.2. Jubilación anticipada por voluntad del interesado (Ley 21/2021)

3.2.1. Marco general

Prevista en la Ley 27/2011, y reformada antes de su entrada en vigor por el RD-ley 5/2013, la nueva puerta a la jubilación anticipada era más restrictiva que la introducida por el RD-ley 16/2001, salvo en un aspecto, y era la voluntariedad. Comparado con las reglas previstas en el RD-ley 16/2001, en 2011 se introdujeron importantes reglas disuasorias (que fueron endurecidas con el RDL 5/2013). Así, hay tres requisitos, el tercero de los cuales solo se examina si se cumplen los dos primeros:

a) Edad: se exige que esté comprendida dentro de los dos años anteriores a la edad de jubilación.

b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. En todo caso, 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, con el límite máximo de un año. Y con la Ley 21/2021 encontramos una novedad, y es que a estas asimilaciones a período cotizado se sumó el servicio social femenino obligatorio²¹.

c) La pensión a percibir debe superior al 100 % de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. La lógica es que quien decide voluntariamente jubilarse anticipadamente, lo debía hacer con todas las consecuencias: asumiendo el importe que le corresponda,

²⁰ El procedimiento de reconocimiento de este complemento se tramita de oficio, dando la Ley 21/2021 para ello a la Entidad Gestora un plazo de tres meses, desde el 1 de enero de 2022, situando los efectos económicos antes de que finalice ese plazo: el 1 de marzo de 2022. Si estamos a los datos recogidos en la Memoria del Anteproyecto, en 2020 había 237.491 personas jubiladas anticipadamente con 44,5 o más años cotizados.

²¹ En coherencia con lo resuelto por el TS en 2020, STS núm. 115/2020, de 6 de febrero (ver. Criterio de gestión del INSS 3/2020, de 18 de febrero).

sin recurrir a posteriori a la mejora de su pensión vía complementos por mínimos, ya que eso significaría una carga para el Sistema provocada por el asegurado, que burlaría las consecuencias de su decisión. Esta regla ha generado problemas especialmente al colectivo de empleadas del hogar, aunque el TJUE declaró en 2021 que no hay discriminación indirecta pese a que estadísticamente las más perjudicadas sean las mujeres²².

Ya hemos adelantado que el importe de las pensiones de los jubilados anticipadamente es entre un 18,5 % y un 22,5 % superior a la pensión media de las altas de jubilación. Junto a ese dato, conviene retener que el 75,52 % de los que optan por jubilarse voluntariamente lo hacen a los 63 años, y de los que se jubilan a esa edad el 9 % perciben la pensión máxima, datos que deben tenerse presentes a la hora de valorar las reformas introducidas por la Ley 21/2021.

3.2.2. Coeficientes penalizadores. Su aplicación cuando la pensión supera el límite máximo de las pensiones

Una de las novedades introducidas con la Ley 21/2021 fue la solución que se da para cuando la pensión anticipada resultara superior al límite máximo de las pensiones, que pasa a calcularse directamente sobre la dicho límite cuando la base reguladora sea superior a la pensión máxima. Y los nuevos coeficientes penalizadores.

a) Nuevos coeficientes penalizadores

En cuanto al coeficiente penalizador, a diferencia de las antiguas fórmulas de jubilación anticipada, no estamos a un único porcentaje por año de anticipo de la jubilación (como ocurría desde 2008 hasta 2013), ni por trimestres (Ley 27/2011 y RD-ley 5/2013), sino que pasa a ser mensual. Una medida que en términos generales beneficia al asegurado, siendo más equitativa al ajustarse al efectivo adelanto que tiene

²² Ello porque existe un objetivo perseguido por la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica que esté objetivamente justificado, objetivo que en este caso es la sostenibilidad de las pensiones. Consideramos que al impedirse en la práctica la jubilación anticipada voluntaria a las empleadas del hogar, debería incluirse este colectivo dentro de los beneficiarios de coeficientes reductores de la edad por la actividad realizada (MALDONADO MOLINA, J.A.: “Discriminación indirecta vs. sostenibilidad del sistema. La imposible jubilación anticipada voluntaria de las empleadas del hogar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de enero de 2021, asunto C-843/19”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, núm. 457, 2021, págs. 205 y ss.)

lugar. Pero como hemos señalado, lo destacable realmente es que los coeficientes dejan de ser constantes (no es que se recalculen en modo mensual), siendo crecientes a medida que son más los meses que se adelanta el retiro. En la jubilación anticipada voluntaria hay una escala creciente a medida que se suman meses de adelanto (cosa que no sucede en la involuntaria a partir del mes 23, sí en los anteriores porque son compartidos).

En comparación con la situación anterior, el que solo adelante un año su jubilación recibirá menor penalización, mientras que el que lo haga por el máximo de los dos años, sufrirá una mayor reducción, porcentajes lógicos teniendo en cuenta que el 75 % se jubila anticipadamente dos años antes. Al igual que ocurría hasta ahora, para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo.

Comparativa coeficientes reductores jubilación voluntaria antes después de la reforma, penalización mínima y máxima, un año y dos años

	RDL 5/2013	Ley 21/2021
Hasta 38 años y 6 meses	2 % por trimestre: a) Un año: 8 % b) Dos años: 16 %	3,26 % primer mes a) Un año: 5,5 % b) Dos años: 21 %
De 38 años y 6 meses a 41 años y 6 meses	1,875 % por trimestre a) Un año: 7,5 % b) Dos años: 15 %	3,11 % primer mes a) Un año: 5,25 % b) Dos años: 19 %
De 41 años y 6 meses a 44 años y 6 meses	1,750 % por trimestre a) Un año: 7 % b) Dos años: 14 %	2,96 % primer mes a) Un año: 5 % b) Dos años: 17 %
De 44 años y 6 meses	1,625 % por trimestre a) Un año: 6,5 % b) Dos años: 13 %	2,81 % primer mes a) Un año: 4,75 % b) Dos años: 13 %

Tabla de elaboración propia

Por tanto, en comparación con la situación anterior, el que solo adelante un año su jubilación recibirá menor penalización, mientras que el que lo haga por el máximo de los dos años, sufrirá una mayor reducción, porcentajes lógicos teniendo en cuenta que el 75 % se jubilaba anticipadamente dos años antes.

En la jubilación anticipada voluntaria hay una escala creciente a medida que se suman meses de adelanto (cosa que no sucede en la involuntaria a partir del mes 23, sí en los anteriores porque son compartidos).

Incremento penalización por mes en caso de jubilación anticipada voluntaria

Meses anticipo	< 38,5 años		38,5 a 41,5 años		41,5 a 44,5 años		≥ 44,5 años	
	%	Δ por mes	%	Δ por mes	%	Δ por mes	%	Δ por mes
1	3,26		3,11		2,96		2,81	
2	3,38	0,12	3,23	0,12	3,08	0,12	2,92	0,11
3	3,52	0,14	3,36	0,13	3,2	0,12	3,04	0,12
4	3,67	0,15	3,5	0,14	3,33	0,13	3,17	0,13
5	3,83	0,16	3,65	0,15	3,48	0,15	3,3	0,13
6	4	0,17	3,82	0,17	3,64	0,16	3,45	0,15
7	4,19	0,19	4	0,18	3,81	0,17	3,62	0,17
8	4,4	0,21	4,2	0,2	4	0,19	3,8	0,18
9	4,63	0,23	4,42	0,22	4,21	0,21	4	0,2
10	4,89	0,26	4,67	0,25	4,44	0,23	4,22	0,22
11	5,18	0,29	4,94	0,27	4,71	0,27	4,47	0,25

12	5,5	0,32	5,25	0,31	5	0,29	4,75	0,28
13	5,87	0,37	5,6	0,35	5,33	0,33	5,07	0,32
14	6,29	0,42	6	0,4	5,71	0,38	5,43	0,36
15	6,77	0,48	6,46	0,46	6,15	0,44	5,85	0,42
16	7,33	0,56	7	0,54	6,67	0,52	6,33	0,48
17	8	0,67	7,64	0,64	7,27	0,6	6,91	0,58
18	8,8	0,8	8,4	0,76	8	0,73	7,6	0,69
19	9,78	0,98	9,33	0,93	8,89	0,89	8,4	0,8
20	11	1,22	10,5	1,17	10	1,11	9,2	0,8
21	12,57	1,57	12	1,5	11,43	1,43	10	0,8
22	14,67	2,1	14	2	13,33	1,9	11	1
23	17,6	2,93	16,5	2,5	15	1,67	12	1
24	21	3,4	19	2,5	17	2	13	1

Tabla de elaboración propia

El nuevo artículo 208.3 introduce una interesante excepción (contemplada en el Acuerdo social de 1 de julio de 2021), y es que pese a jubilarse voluntariamente, se aplicarán los coeficientes correspondientes a la involuntaria (pero solo hasta 24 meses de anticipo) si en el momento de acogerse a la jubilación voluntaria el trabajador estuviera percibiendo el subsidio asistencial por desempleo y lo hubiera hecho durante al menos tres meses. El que se aplique tales coeficientes no obsta de tener que cumplir los demás requisitos de la jubilación voluntaria (art. 208.1), en particular el que a lo sumo podrá anticipar el retiro dos años a la ordinaria. Por tanto, los coeficientes que se igualarían a la modalidad involuntaria son los de los primeros 24 meses que se anticipan, que recuérdese siempre son iguales los meses 7 a 20, por lo que la mejora viene de aplicar los correspondientes a los meses 1 a 6, y 21 a 24 según la vida laboral cotizada. La aplicación de las reglas que rigen los coeficientes por jubilación

involuntaria también alcanza a los casos de pensión que supera el máximo, como pasamos a ver a continuación.

b) Aplicación de los coeficientes penalizadores cuando la pensión supera el límite máximo de las pensiones

Los coeficientes reductores previstos para la jubilación anticipada se aplicaban sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la BR el porcentaje que corresponda por meses de cotización. El resultado de esta regla era que en la práctica no se penalizaba a un trabajador cuya base de cotización (que determina la base reguladora) fuese superior a la pensión máxima, ya que por mucho que se le redujera, al final el importe a percibir sería la pensión máxima, lo cual era un claro incentivo para adelantar la jubilación (el importe no se vería afectado). Por ello, el art. 4 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, fijó un coeficiente reductor adicional que se aplicaría sobre la pensión máxima, coeficiente que se incrementó con el RD-ley 5/2013, de 15 de marzo al 0,50 % por trimestre (es decir, un 2 % por año que anticipe su jubilación en caso de que el importe resultante fuese superior a la cuantía prevista para la pensión máxima). Fue una medida positiva pero insuficiente. Así, si bien evitaba que las personas cuya base de cotización sea muy elevada pudieran acceder a las jubilaciones anticipadas a coste cero (ya que el coeficiente penalizador parte de la pensión sin topar, que puede ser mucho mayor que la pensión máxima), se penalizaba solo un 2 % por año adelantado (2 % sobre la pensión máxima), porcentaje muy inferior al coeficiente más bajo existente en jubilaciones anticipadas voluntarias, que era 6,5 % anual.

El que solo se les penalizara con un 2 % anual frente al resto (que sufrían una reducción del 6,5 % al 8 % anual), era socialmente injusto, porque permite dejar de trabajar antes a las personas que tienen unas rentas más elevadas, y que normalmente no son las que hacen más esfuerzos físicos. Por ello, saludamos positivamente la nueva medida incorporada con la Ley 21/2021 (que solo opera para la jubilación anticipada voluntaria), que consiste en que si la base reguladora de la pensión es superior al tope máximo de las pensiones, los coeficientes reductores se aplican directamente sobre el límite de la cuantía máxima, consiguiendo “un efecto de mayor redistribución del

sistema público de pensiones”²³. No obstante, como ahora veremos, su aplicación efectiva se retrasa a 2034, con un generoso período transitorio que se nos antoja excesivo. Cuando esté vigente no se aplicará al tope máximo el 0,5 % trimestral, sino el coeficiente reductor mensual que corresponda en cada caso (art. 210.3 LGSS).

De esta novedosa regla se excluyen las personas que se jubilen voluntariamente pero en el momento de jubilarse esté percibiendo el subsidio asistencial por desempleo, y lo haya hecho durante al menos tres meses, en cuyo caso –como hemos indicado– serán de aplicación los coeficientes reductores previstos para la jubilación anticipada por causas no imputables al trabajador, entre los que pervive la regla de que la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 % por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación (nuevo artículo 210.4 LGSS).

El legislador es consciente de que es una reforma rupturista con el modelo anterior, por lo que se añade una disposición transitoria (la trigésima cuarta) para estos supuestos, conforme a la que:

- En principio, se posterga la vigencia de esta fórmula de cálculo de la pensión, a partir del 1 de enero de 2024, manteniéndose vigente hasta entonces la fórmula inicial.

- Pero realmente no se aplicará totalmente hasta 2034, ya que:

a) Gradualmente, para el período que va de 2024 a 2033, habrá que estar a los coeficientes recogidos en cuatro cuadros (según la vida laboral cotizada: menos de 38,5 años; 38,5 a 41,5; 41,5 años a 44,5; 44,5 o más años), en los que se especifica la penalización por cada uno de los meses que anticipe (nuevamente con coeficientes desiguales desde el primer mes anticipado hasta el 24).

²³ MOLINA NAVARRETE, C.: *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas*, La Ley, 2022, pág. 94.

b) Y en ese período transitorio, la pensión reconocida en ningún caso será inferior a la que habría correspondido con la aplicación de las normas vigentes en 2021, normas que deben entenderse tanto para el coeficiente como la pensión máxima, de modo que la jubilación anticipada de las personas cuya base reguladora supere la pensión máxima prevista en cada año, no podrá ser inferior al resultado de restar a 2.707,49 € un 0,5 % por trimestre o fracción que anticipe (13,54 €)²⁴.

- Nunca llegará a aplicarse a las personas a las que les haya extinguido el contrato antes de 2022 o incluso después pero como consecuencia de decisiones adoptadas antes por extinciones colectivas²⁵.

En cualquiera de estas dos situaciones, la entidad gestora aplicará la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma, cuando resulte más favorable a estas personas. No es un derecho de opción para el asegurado, sino que de oficio la entidad gestora (INSS/ISM) aplicará la más favorable.

3.3. Jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora

3.3.1. Marco general

Frente a los criterios restrictivos previstos para las jubilaciones anticipadas voluntarias, se contempla un trato especial (menos gravoso) para quienes pierdan su empleo por una causa no imputable al trabajador. El trato preferente ya quedaba patente en la reforma de 2013, y se ha agudizado con la Ley 21/2021, tras la cual se facilita (ampliando los supuestos) y suaviza (no solo porque los coeficientes pasan a ser

²⁴ La nueva disposición transitoria trigésima cuarta justifica esta limitación en que sólo se aplicarán los coeficientes transitorios “en la medida en que la evolución de la pensión máxima del sistema absorba completamente el efecto del aumento de coeficientes respecto a los vigentes en 2021 para aquellos trabajadores con base reguladora superior a la pensión máxima”. Es decir, la aplicación de los nuevos coeficientes queda condicionada a que la pensión máxima se incremente hasta el punto de que no les suponga ningún impacto negativo. Si sucediese, ya no operarían los importes mínimos derivados del 0,5 % por trimestre o fracción, sino los recogidos en los cuadros previstos en la disposición transitoria trigésima cuarta.

²⁵ Así, se continuará aplicando la legalidad anterior si: a) La extinción se haya producido antes de 2022, siempre que con posterioridad a tal fecha la persona no vuelva a quedar incluida, por un periodo superior a 12 meses, en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social; b) La extinción se produzca después de esa fecha como consecuencia de decisiones adoptadas en ERE, o en virtud de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, que fueran aprobados con anterioridad a 2022.

mensuales sino porque quedan por debajo de los que hubieran correspondido con la legislación anterior, en especial si solo adelanta el retiro uno de los cuatro años posibles). Este trato preferente se concretaba en cuatro puntos, y tras la Ley 21/2021 hay que añadir un quinto:

- La edad se sitúa dentro de los 4 años antes a la edad ordinaria, no dos.
- El período de carencia exigido es menor: 33 años, en lugar de 35 (con las mismas asimilaciones que la voluntaria, incluyendo el servicio femenino).
- No se condiciona a que el importe sea superior a la pensión mínima.
- La penalización es menor que la correspondiente a la jubilación voluntaria.
- No se aplican reglas especiales para cuando la base regular sea superior a la pensión máxima, manteniéndose las previstas desde el RD-ley 5/2013 (0,5 % trimestral).

Las reformas introducidas por la Ley 21/2021 afectan a dos cuestiones: los coeficientes aplicables, y los supuestos que se consideran como causa no imputable al trabajador.

3.3.2. Coeficientes penalizadores

Frente a los previstos para la jubilación voluntaria, los coeficientes no siempre son crecientes a medida que son más los meses que se adelanta el retiro. Por el contrario, recordemos que los meses 7 a 20 más próximos a la edad ordinaria son comunes para la voluntaria e involuntaria (y el 21 de tres de las cuatro franjas prevista - no en la de 41,5 a 44,5-, y la 22 en una de las franjas: la de 44,5 o más). Y los 6 meses previos a la edad ordinaria son inferiores en la jubilación anticipada involuntaria.

Comparemos –como hicimos con la voluntaria- la penalización por años, para obtener una imagen global de contraste entre lo previsto en el RD-ley 5/2013 y la Ley 21/2021.

Comparativa coeficientes reductores jubilación involuntaria antes después de la reforma, penalización mínima y máxima, uno a cuatro años

	RDL 5/2013	Ley 21/2021
Hasta 38 años y 6 meses	1,875 % por trimestre: a) Un año: 7,5 % b) Dos años: 15 % c) Tres años: 22,5 % d) Cuatro años: 30 %	0,63 % primer mes a) Un año: 5,5 % b) Dos años: 15 % c) Tres años: 22,5 % d) Cuatro años: 30 %
De 38 años y 6 meses a 41 años y 6 meses	1,750 % por trimestre a) Un año: 7 % b) Dos años: 14 % c) Tres años: 21 % d) Cuatro años: 28 %	0,58 % primer mes a) Un año: 5,25 % b) Dos años: 14 % c) Tres años: 21 % d) Cuatro años: 28 %
De 41 años y 6 meses a 44 años y 6 meses	1,625 % por trimestre a) Un año: 6,5 % b) Dos años: 13 % c) Tres años: 19,5 % d) Cuatro años: 26 %	0,54 % primer mes a) Un año: 5 % b) Dos años: 13 % c) Tres años: 19,5 % d) Cuatro años: 26 %
De 44 años y 6 meses	1,500% por trimestre a) Un año: 6 % b) Dos años: 12 % c) Tres años: 18 % d) Cuatro años: 24 %	0,50 % primer mes a) Un año: 4,75 % b) Dos años: 12 % c) Tres años: 18 % d) Cuatro años: 24 %

Tabla de elaboración propia

Y como hicimos con la jubilación anticipada voluntaria, pasamos a desglosar qué penalización se acumula a medida que se adiciona cada mes, ya que es la tabla más elocuente en orden a corroborar cómo el valor que se asigna a cada mensualidad es diferente hasta el mes 22 (recuérdese que del 7 al 21 eran plenamente compartidos con la voluntaria), de modo que el futuro pensionista debe calibrar el coste que le supondrá añadir cada mes en particular, y del mes 22 en adelante sí hay una cierta constancia en los incrementos mensuales, a diferencia de la voluntaria.

Incremento penalización por mes en caso de jubilación anticipada involuntaria

Meses anticipado	< 38,5 años		38,5 a 41,5 años		41,5 a 44,5 años		≥ 44,5 años	
	%	Δ por mes	%	Δ por mes	%	Δ por mes	%	Δ por mes
1	0,63		0,58		0,54		0,5	
2	1,25	0,62	1,17	0,59	1,08	0,54	1	0,5
3	1,88	0,63	1,75	0,58	1,63	0,55	1,5	0,5
4	2,5	0,62	2,33	0,58	2,17	0,54	2	0,5
5	3,13	0,63	2,92	0,59	2,71	0,54	2,5	0,5
6	3,75	0,62	3,5	0,58	3,25	0,54	3	0,5
7	4,19	0,44	4	0,5	3,81	0,56	3,62	0,62
8	4,4	0,21	4,2	0,2	4	0,19	3,8	0,18
9	4,63	0,23	4,42	0,22	4,21	0,21	4	0,2
10	4,89	0,26	4,67	0,25	4,44	0,23	4,22	0,22
11	5,18	0,29	4,94	0,27	4,71	0,27	4,47	0,25
12	5,5	0,32	5,25	0,31	5	0,29	4,75	0,28
13	5,87	0,37	5,6	0,35	5,33	0,33	5,07	0,32
14	6,29	0,42	6	0,4	5,71	0,38	5,43	0,36
15	6,77	0,48	6,46	0,46	6,15	0,44	5,85	0,42
16	7,33	0,56	7	0,54	6,67	0,52	6,33	0,48
17	8	0,67	7,64	0,64	7,27	0,6	6,91	0,58
18	8,8	0,8	8,4	0,76	8	0,73	7,6	0,69
19	9,78	0,98	9,33	0,93	8,89	0,89	8,4	0,8
20	11	1,22	10,5	1,17	10	1,11	9,2	0,8
21	12,57	1,57	12	1,5	11,38	1,38	10	0,8
22	13,75	1,18	12,83	0,83	11,92	0,54	11	1
23	14,38	0,63	13,42	0,59	12,46	0,54	11,5	0,5
24	15	0,62	14	0,58	13	0,54	12	0,5
25	15,63	0,63	14,58	0,58	13,54	0,54	12,5	0,5
26	16,25	0,62	15,17	0,59	14,08	0,54	13	0,5
27	16,88	0,63	15,75	0,58	14,63	0,55	13,5	0,5
28	17,5	0,62	16,33	0,58	15,17	0,54	14	0,5
29	18,13	0,63	16,92	0,59	15,71	0,54	14,5	0,5
30	18,75	0,62	17,5	0,58	16,25	0,54	15	0,5
31	19,38	0,63	18,08	0,58	16,79	0,54	15,5	0,5
32	20	0,62	18,67	0,59	17,33	0,54	16	0,5
33	20,63	0,63	19,25	0,58	17,88	0,55	16,5	0,5
34	21,25	0,62	19,83	0,58	18,42	0,54	17	0,5
35	21,88	0,63	20,42	0,59	18,96	0,54	17,5	0,5
36	22,5	0,62	21	0,58	19,5	0,54	18	0,5
37	23,13	0,63	21,58	0,58	20,04	0,54	18,5	0,5
38	23,75	0,62	22,17	0,59	20,58	0,54	19	0,5

39	24,38	0,63	22,75	0,58	21,13	0,55	19,5	0,5
40	25	0,62	23,33	0,58	21,67	0,54	20	0,5
41	25,63	0,63	23,92	0,59	22,21	0,54	20,5	0,5
42	26,25	0,62	24,5	0,58	22,75	0,54	21	0,5
43	26,88	0,63	25,08	0,58	23,29	0,54	21,5	0,5
44	27,5	0,62	25,67	0,59	23,83	0,54	22	0,5
45	28,13	0,63	26,25	0,58	24,38	0,55	22,5	0,5
46	28,75	0,62	26,83	0,58	24,92	0,54	23	0,5
47	29,38	0,63	27,42	0,59	25,46	0,54	23,5	0,5
48	30	0,62	28	0,58	26	0,54	24	0,5

Tabla de elaboración propia

3.3.3. Supuestos que se consideran como causa no imputable a la persona trabajadora

En esta modalidad se exigen que la extinción sea involuntaria. Con la regulación anterior, se consideraba como tal aquella en la que el cese en el trabajo es “consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral”, debiendo concurrir a estos efectos determinadas causas de suspensión. Con la redacción introducida por la Ley 21/2021 ya no alude a la necesidad de reestructuración empresarial, limitándose a exigir que se haya producido por alguna de las causas de extinción que enumera, listado que parte del ya vigente²⁶, al que se suman dos supuestos:

- Se amplía a todos los supuestos de despido por causas objetivas conforme al artículo 52 ETT.
- Se incluye la extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1 (movilidad geográfica), 41.3 (modificación sustancial de condiciones de trabajo) y 50 ETT (incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario).

En este último supuesto (al igual que ya sucedía con el despido colectivo y objetivo –ahora para todas las circunstancias que dan lugar a este tipo de extinción), es necesario que la persona trabajadora acredite haber percibido la indemnización

²⁶ Lista que debe considerarse cerrada, conforme la doctrina del TS, STS 183/2021, 10 de febrero, sin que se incluyera hasta 2023 la extinción prevista en los artículos 41 ETT (STS 236/2024, de 7 de febrero), el artículo 50 ETT (STS 550/2024, de 16 de abril) o el 52 ETT (STS 304/2024, de 21 de febrero).

correspondiente derivada de la extinción del contrato o haber interpuesto demanda en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

Hay que advertir que se aplicarán estos mismos coeficientes sea cual sea la causa de extinción cuando en el momento de acogerse a la jubilación voluntaria el trabajador esté percibiendo el subsidio asistencial por desempleo y lo haya hecho durante al menos tres meses, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos del artículo 208.1²⁷. Es una forma de extender estos beneficios a toda extinción tras la cual el sujeto acabe percibiendo un subsidio asistencial tres meses antes de la jubilación, si bien estos coeficientes más favorables en la práctica son los relativos a los que procedan por los meses 1 a 6 que adelante, y los meses 22 a 24, ya que de los meses 7 a 20 los coeficientes son iguales (en ningún caso se extenderá más de 24 meses, porque sigue siendo jubilación voluntaria); y tampoco se le aplicará la nueva forma de topas las pensiones máximas.

3.4. Jubilación anticipada parcial

El artículo 215 LGSS (intitulado «Jubilación parcial») admite tanto la *jubilación parcial diferida* —a partir de los sesenta y cinco años o sesenta y siete años— como la *jubilación parcial «anticipada»* —desde los sesenta y uno hasta los sesenta y cinco años o sesenta y siete, doble edad ordinaria—. Nos centraremos en esta última.

Es un mecanismo cuya verdadera funcionalidad viene dada por sus cualidades como técnica de jubilación flexible. Consiste en que un trabajador próximo a la edad de jubilación convierte su contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial y pasa a percibir la pensión correspondiente a la jubilación parcial (en la misma proporción que reduce la jornada); paralelamente, se contrata a un nuevo trabajador con un contrato - denominado contrato de relevo - a jornada completa o parcial equivalente, al menos, a la jornada dejada vacante por el trabajador que, se jubila parcialmente. Veamos cuáles son sus requisitos

²⁷ Edad inferior en dos años a la ordinaria, período de carencia de 35 años e importe superior a los mínimos.

3.4.1. Existencia de un trabajador jubilado parcialmente

El relevo solo es preceptivo cuando el trabajador no haya cumplido la edad ordinaria de jubilación, como advierte el artículo 215.1 LGSS.

Es aplicable a solo a “los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social”. Respecto de los autónomos, aunque el artículo 318 LGSS, en su letra d) señala que “Lo dispuesto en el artículo 215 será de aplicación en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente” (igual que ya hacía la disposición adicional octava LGSS 1994), tal desarrollo reglamentario no ha tenido lugar²⁸. Por tanto, un trabajador por cuenta ajena releva a otro trabajador por cuenta ajena.

En cuanto a los empleados públicos, conforme al Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), hay que diferenciar los empleados públicos laborales, y los funcionarios. Respecto de los primeros, se les aplica el régimen común ya visto. Ahora bien, respecto de los funcionarios el tema es más complejo. Así, se reconocía el derecho a la jubilación parcial en el artículo 67.1.d) de la Ley 7/2007, de 12 de abril; y en el artículo 67.4 se indicaba que procedería siempre y cuando el funcionario reuniera los requisitos previstos en el Régimen de la Seguridad Social que le fuera aplicable. Sin embargo, ambos apartados (letra d del 67.1, y el 67.4) fueron derogados por la disposición derogatoria única.4.c) del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Y ya no se recoge en el EBEP.

3.4.2. Edad de jubilación

Tener cumplida en la fecha del hecho causante sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

²⁸ Esta falta de desarrollo también afecta a los autónomos del Mar, ya que el artículo 30 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero se remite a la normativa vigente del RETA.

No obstante, la disposición transitoria 10.^a LGSS establece que la exigencia del requisito de edad a que se refiere el artículo 215.2.a) se aplicará de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro (recogemos solo los períodos pendientes):

<i>Año del HC</i>	<i>Edad exigida según período cotizado en el momento del HC</i>		<i>Edad si 33 años cotizados en el momento HC</i>
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

3.4.3. Antigüedad en la empresa

Se exige acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo. No se trata de acreditar un período de carencia en un Régimen, sino una antigüedad en una empresa, por lo que el funcionario que pasa a ser laboral, se entiende cumplido con los años de servicio prestados a la administración empleadora en régimen funcional.

3.4.4. Período de carencia

Tras el RDL 5/2013 se incrementó el periodo de cotización exigido a treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial. Al igual que se reconoce para el resto de las jubilaciones anticipadas, se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria (o del servicio social femenino obligatorio), con el límite máximo de un año. En el supuesto

de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

3.4.5. Reducción de la jornada

a) Límites de reducción

La jubilación parcial conlleva una reducción de la jornada del trabajador relevado, que pasará de ser de tiempo completo a tiempo parcial. De este modo, solo se admite cuando previamente la jornada es a tiempo completo (como precisa el art. 215.2 LGSS), sin que actualmente puedan acogerse a esta modalidad los trabajadores a tiempo parcial (incluyendo los fijos discontinuos)²⁹.

Respecto de la reducción de jornada, no basta cualquier reducción, sino que ésta debe encontrarse dentro de los porcentajes fijados legalmente. En la actualidad, queda 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 relevado sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

b) La acumulación continua de la jornada reducida

Algunas empresas han venido realizando una peculiar distribución del tiempo de trabajo en el caso de los trabajadores jubilados parcialmente, consistente en acumular las horas de trabajo del jubilado parcial en jornadas completas, de manera que éste trabaje en jornadas completas consecutivas todas las horas le corresponderían hasta el fin de la jubilación parcial, dejando de prestar servicios una vez cumplidas tales horas. Esto implica usar una figura nacida con una finalidad, para otra bien distinta, consiguiendo una anticipación sin penalización. Esto tenía incidencia directa en el “actor secundario”, el relevado, que se escudaba en considerar que hubo fraude en la

²⁹ El trabajador fijo discontinuo es siempre un trabajo a tiempo parcial, aunque sea con llamamiento en fechas inciertas, por lo que no puede acogerse a la jubilación parcial (SSTS 05/07/22; 06/07/22; 22/3/23). Cfr. MIÑARRO YANINI, M.: «Jubilación parcial anticipada y fijeza discontinua: “cal y arena”. A propósito de las Sentencias del Tribunal Supremo 622/2022, de 6 de julio, y 641/2022, de 12 de julio». *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, 472. 2023, págs. 166 y ss.; CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Las personas trabajadoras fijas discontinuas de fecha incierta no tienen acceso a la jubilación parcial anticipada», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, número 9/2022.

contratación para solicitar la improcedencia de la extinción de su contrato, al entender que, el relevado se había jubilado años antes de la extinción del contrato. Pues bien, el TS lo consideró válido³⁰, aunque hay prevista una reforma que vetará esta acumulación.

3.4.6. Correspondencia entre bases de cotización de relevado y relevista

Hasta el RDL 5/2013, se exigía que hubiera una equivalencia entre los puestos del trabajador relevado y el relevista. Tras esta norma, se omite por completo la exigencia de equivalencia entre puestos a ocupar, y requiriendo solo que “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” (artículo 215.2 letra e LGSS). Como se comprueba, el puesto a ocupar por el relevista no tiene que tener conexión alguna con el relevado. El relevo no es entre sus puestos de trabajo, sino de un empleo a otro. Solo se pone como límite que no exista una sustancial diferencia entre las bases de cotización de ambos, lo cual revela que el límite es financiero, tratando de evitar que el Sistema pierda unas bases de cotización “solventes” a cambio de otras “precarias”.

3.4.7. Cotización

El principal inconveniente de la jubilación anticipada parcial es que se cotiza íntegramente por el relevado, por el cien por cien de la jornada, más la cuota correspondiente al relevado. Esta cotización íntegra por el relevado fue aplicándose progresivamente, hasta 2023, año desde el que ya se aplica en su totalidad. En ningún caso el porcentaje podrá ser inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

³⁰ SSTS 19/05/15; 29/03/17. Cfr. MALDONADO MOLINA, J.A.: «La acumulación de la jornada del jubilado parcialmente», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 418, 2018, págs. 43 y ss.

4. LA CUANTÍA

4.1. Introducción

La prestación por jubilación es esencialmente una prestación de carácter pecuniario, vitalicia y única para cada beneficiario (art. 204 LGSS). La determinación del importe de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva deriva de dos variables:

- Por un lado, la edad de retiro, ya que solo procede el cien por cien en caso de jubilación a la edad ordinaria (o la correspondiente por aplicación de coeficientes por penosidad, toxicidad o peligrosidad). Si se anticipa a esa edad, se aplican los correspondientes porcentajes reductores. Y por encima, caben los adicionales por demorar el retraso del cese
- Por otro, aplicar la habitual fórmula de las prestaciones contributivas: se determina a través de aplicar un cierto porcentaje variable de acuerdo con el período de ocupación cotizada a la correspondiente base reguladora (porcentaje que en la jubilación depende de la vida laboral cotizada)

El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, introdujo una nueva fórmula de la base reguladora de la jubilación, pero que durante veinte años se traduce en la posibilidad de un doble cálculo, de modo que lejos de provocar una reducción del importe de esa pensión, contribuye a la sostenibilidad social.

A ello se suma una batería de medidas (muchas en clave de género) entre las que destacan la nueva forma de computar la vida laboral del trabajo a tiempo parcial, mejora de la integración de lagunas tanto en caso de mujeres como a tiempo parcial, leve mejora del complemento por brecha de género durante dos años, ampliación de la asimilación a período cotizado de las excedencias o reducciones de jornada por cuidados.

4.2. Base reguladora

4.2.1. Reglas generales y reglas transitorias

Se trata de calcular los ingresos promedio de la persona trabajadora a lo largo de su vida. Para ello, hay que calcular un período temporal, que ha ido aumentando progresivamente en las últimas décadas³¹. El RD-ley 2/2023 ha traído la última reforma. Pero frente a las reformas que ya hemos conocido de la base reguladora, cuyo objetivo fue simplemente aumentar el tiempo a considerar para la base reguladora, con esta reforma hay una leve ampliación (a 348 meses) pero permitiendo dejar fuera 24 meses (que se excluirán de oficio), por lo que el período efectivo a considerar sería realmente de 324 meses (27 años). Y acompañado de un régimen transitorio tan amplio, que en la práctica implica que hasta dentro dos décadas cohabitará dos fórmulas para el cálculo de la pensión. Y desde luego no supondrá un ahorro para el sistema, al contrario. Por ello, ni puede afirmarse categóricamente que se haya ampliado el tiempo de la base reguladora (eso ocurrirá a partir de 2041), ni que esta reforma busque reducir el gasto en pensiones, sino que implica establecer un doble mecanismo de cálculo de la pensión hasta 2044. Apuesta por la sostenibilidad social del Sistema, sobre todo por ir acompañada de una modificación de la integración de lagunas tanto en caso de trabajo a tiempo parcial como en caso de mujeres, todo lo cual contribuirá a reducir la brecha de género en pensiones.

La reforma introducida en marzo de 2023 conlleva reglas diferentes según la fecha del hecho causante de la jubilación.

- Hasta 2026, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 350, las bases de cotización del interesado durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
- A partir de 2026, aumentará progresivamente el período a computar, y no será hasta 2044 cuando sin opción se aplique una base calculada sobre 27 años, y no

³¹ Primero solo dos años (24 meses), ocho tras 1985 (96 meses), quince desde 1997 (180 meses), veinticinco (300 meses) tras 2011, y 25/27 a partir de 2026.

25. Es una ampliación que no se impondrá hasta 2041 (y de modo progresivo), ya que desde 2026 a 2041 se aplicará solo cuando sea más favorable.

-Y de 2041 a 2044 la alternativa será entre 27 años y 25 y media, 26, y 26 y medio, respectivamente.

La aplicación gradual es muy suave, a razón de 2 meses por año (4 si contamos el total, no solo el efectivo), lejos de los 12 meses por año que se contemplaron en la Ley 27/2011, aumentando la base 3 años en un período de 12 años (de 2027 a 2038), mientras que con la Ley 27/2011 se ampliaron 10 años en un período de 10 años: de 2013 a 2022. Y a ello se le suma una *vacatio legis* importante, porque hasta 2026 no se comenzará a aplicar. Y no solo es la de aplicación más suave, sino la más reducida.

El nuevo artículo 209.1 LGSS (vigente a partir de 2026 pero con la importante aplicación gradual prevista en las Disposiciones Transitorias 4 y 40 LGSS), sustituye las referencias temporales anteriores (300:350) por las nuevas (324:378), pero introduciendo el marco temporal de 29 años, lo que hace que la fórmula de la base reguladora no se calcule sobre 324 meses, sino sobre un dividendo de 348, si bien los 24 meses descartados tomarán el valor cero. Es decir, el cálculo inicialmente se realiza sobre lo cotizado en 29 años (348 meses), dentro de los cuales se procederá a la integración de las lagunas si las hubiere, en principio como hasta ahora (aunque se añaden importantes novedades en caso de parcialidad o mujeres). Y de esos 29, finalmente se computan 27 años (324 meses), en todos los casos (de oficio se eliminan los 24 peores meses), dividiendo por 378 que es la cifra que permite prorratear dos pagas por 27 años que se toman en consideración. Matemáticamente, la fórmula se expresa del siguiente modo

$$BR = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{348} \frac{B_i I_{25}}{I_i}}{378}$$

La lectura del algoritmo tiene, lógicamente, novedades (las remarcamos en cursiva), aunque alguna de las incorporadas no corresponde a un cambio derivado de la reforma actual, sino que se aprovecha para explicitar una regla clásica, como es el índice de actualización de bases anteriores al mes 25, que se hace conforme al IPC del mes 25 (I_{25})

BR = Base reguladora.

B_i = Base de cotización del mes i -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante. (*tomará valores entre 25 y 348*).

I_{25} = *Índice general de precios al consumo del mes 25 anterior al mes previo al del hecho causante*

Las 24 bases de cotización B_i descartadas tomarán valor 0 en la fórmula.

Siendo $i = 1, 2, \dots, 348$

La secuencia del cálculo no se compone de dos fases, como hasta 2026³², sino de tres:

- Suma de las bases de cotización por contingencias comunes de los últimos 29 años (348 meses), bases a las que se le aplicarán las reglas correspondientes a la actualización (las anteriores al mes 25, y por su valor nominal las 24 más recientes), y las que procedan para integrar las lagunas que eventualmente existan.
- A esas bases (348), de oficio se le omiten las 24 mensualidades con importes más reducidos, de modo que nos quedaríamos con 324.
- Y a continuación se divide por 378.

³² Suma de bases del período en cuestión, actualizadas previamente todas salvo las últimas 24; y división entre los meses computados añadiendo dos meses por año).

Respecto de su entrada en vigor, se distinguen cuatro períodos. En los dos intermedios, de oficio se optará por dos alternativas, que en un caso es “25 años vs. fórmula gradual”; y el en el otro “fórmula gradual vs. 27 años”. En efecto:

- Hasta 31 de diciembre de 2025: la fórmula anterior a la reforma: 300/350
- De 2026 a 2041, de oficio se calculará conforme a la vigente en 2023 (300) o una ampliada progresivamente a 324 años, según sea más ventajoso para el asegurado. Esta ampliación progresiva de la alternativa a 300 meses incrementa en 4 los meses a seleccionar, y en 2 los que se computan adicionalmente (aumentando cada año 2 meses respecto del anterior los que se descartan). La tabla aplicativa es la siguiente (siempre partiendo de una fecha determinada por el hecho causante)(DT 40 LGSS):

Año	Opción A	Opción B			
	BR	Meses selección	Meses a descartar	Meses a computar	Divisor
2026	300/350	304	2	302	352,33
2027		308	4	304	354,67
2028		312	6	306	357,00
2029		316	8	308	359,33
2030		320	10	310	361,67
2031		324	12	312	364,00
2032		328	14	314	366,33
2033		332	16	316	368,67
2034		336	18	318	371,00
2035		340	20	320	373,33
2036		344	22	322	375,67
2037 a 2040		348	24	324	378,00

- a) De 2041 a 31-12-2043, se abre un período transitorio para incrementar el nº de bases a incluir en el cálculo de la BR en la redacción vigente a 1-1-2023, a razón de 6

meses por año, a efectos de determinar qué BR es la más favorable para el trabajador (DT 4, número 7, LGSS):

	Opción A	Opción B			
Año	BR	Meses selección	Meses a descartar	Meses a computar	Divisor
2041	306/357	348	24	324	378,00
2042	312/364				
2043	318/371				

b) A partir de 2044, será en todo caso 324/378

4.2.2. Integración de lagunas de cotización

El mecanismo de la integración de lagunas se prevé para las pensiones de incapacidad permanente y jubilación. No se contempla para otras prestaciones, ni tan siquiera para otras pensiones, como la de viudedad. Y sólo pueden beneficiarse de ella los trabajadores por cuenta ajena³³.

Conforme a este mecanismo, si en un mes la persona trabajadora no cotizó, no se adscribe un cero, sino que las 48 mensualidades con lagunas más próximas dentro del período de la BR, se integrarán con el 100% de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración. Y el resto de mensualidades con lagunas de cotización, se integrarán con el 50 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

El RD-ley 2/2023 introdujo importantes novedades en esta materia. Dado que en el cálculo de la nueva base reguladora hay dos periodos temporales (27 años dentro de los últimos 29), el núm. 1 del artículo 209 aclara que las lagunas se integrarán en los 29 años: en los 348 meses consecutivos e inmediatamente anteriores al mes previo al hecho

³³ El art. 256.7 LGSS excluye la integración de lagunas a las pensiones causadas dentro del SEAgario. No obstante, eso no implica que no se integren lagunas acontecidas mientras la persona se encontrara encuadrada en el SEAgario, siempre y cuando la pensión se cause por el RGSS (STS 444/2022, de 15 de mayo).

causante. Junto a ello, se introduce una aclaración para los casos en que la laguna afecte solo a parte del mes. Se integrará solo 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 establecida para el Régimen General

Con el RD-ley 2/2023 se salda una deuda pendiente con las personas que trabajan a tiempo parcial, prescindiendo de una regla que si bien se consideró no discriminatoria tanto por el TJUE, como el TC³⁴, era irracional, ya que el que la integración a tiempo completo o parcial dependiera del azar (al estar al mes previo a la laguna), no era un fiel reflejo de la vida laboral de la persona asegurada. El artículo 248.2 LGSS pasa a remitirse que en tales situaciones a los artículos 209.1 y 197.4, es decir, en los mismos términos que las personas que trabajan a tiempo completo, cosa que debemos saludar porque –pese a los datos ofrecidos en su momento- es evidente que tiene también una notable dimensión de género.

Igualmente, como novedad se prevé la integración de lagunas para los autónomos. El nuevo artículo 322 LGSS (en vigor desde 2026), señala que solo se integrarán las lagunas correspondientes a los períodos posteriores a la extinción de la prestación económica por cese de actividad (durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar), pero integrando solo las lagunas de cotización de los siguientes seis meses de cada uno de dichos períodos, con la base mínima de la tabla general del RETA. No solo es una regulación parca en lo temporal (seis meses), sino en los requisitos, porque condicionarlo a la extinción de la prestación económica por cese de actividad reduce las eventuales lagunas integradas a la mínima expresión.

El principal avance introducido (en vigor desde 2026), es la inclusión de reglas específicas para mujeres (y hombres en casos excepcionales), para la reducción de la brecha de género en la pensión de jubilación. Así, la disposición transitoria

³⁴ STJUE de 14 de abril de 2015, Lourdes Cachaldora; y STC 110/2015, de 28 de mayo de 2015, Landeira Rey. *Cfr.* MALDONADO MOLINA, J.A.: «El trabajo a tiempo parcial y su impacto en el sistema de pensiones: especial referencia a la pensión de jubilación», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, núm. 425-426, 2018, págs. 47 y 48.

cuadragésima primera, titulada Integración e períodos sin obligación de cotizar para el cálculo de las pensiones de jubilación en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación sea superior al 5 por ciento, prevé (solo para la pensión de jubilación) unos porcentajes de integración más favorables: a partir de la laguna 49, que no se integrará al 50 por ciento, sino con el 100 por cien de la laguna 49 a 60; y del 80 por ciento de la laguna 61 a 84.

De estos porcentajes con carácter general solo se beneficiarán las mujeres (y a partir de 2026). Ahora bien, también se extiende a los hombres, pero solo si acrediten los requisitos establecidos para el complemento de brecha de género (salvo el relativo a que la pensión del hombre sea superior a la del otro progenitor, ni que este deba tener derecho al complemento para la reducción de la brecha de género).

4.3. Porcentaje

La pensión contributiva se resuelve en un porcentaje de la base reguladora que se incrementa en función del umbral de años de cotización efectuados, primando más los años cotizados que los últimos. No es un porcentaje fijo, sino variable e individualizado para cada sujeto, conforme a la escala del artículo 210 LGSS.

La Ley 27/2011 modificó los porcentajes a aplicar a la base reguladora, que pasaron del 3% (los 24 primeros años acreditados) ó 2% (del 25 al 35%), al 2,27272% como media desde el 15 al año 37, aunque con una novedosa graduación mensual: 0,19 entre los meses 1 y 248; y 0,18 entre los meses 249 y 300.

Sin entrar en el régimen transitorio previsto, una vez que esté plenamente en vigor redundará en una disminución de las pensiones de aquellas personas cuya vida laboral es más corta (básicamente mujeres). Esta tabla comparativa del antes y después de la reforma es suficientemente expresiva, aunque debe advertirse que tras la reforma el porcentaje no varía por años, sino por meses:

Años cotizados	Porcentaje antiguo	Porcentaje tras reforma (porcentaje del primer mes de cada año)
15	50	50
16	53	52,28
17	56	54,56
18	59	56,84
19	62	59,12
20	65	61,4
21	68	63,68
22	71	65,96
23	74	68,24
24	77	70,52
25	80	72,8
26	82	75,08
27	84	77,36
28	86	79,64
29	88	81,92
30	90	84,20
31	92	86,48
32	94	88,76
33	96	91,04
34	98	93,32
35	100	95,60
36		97,84
37		100

4.4. Retraso del cese de actividad. La jubilación demorada

Desde 2001 se han ido introduciendo progresivos incrementos del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación en caso de que se demore la jubilación respecto de la edad ordinaria que corresponda. Sin embargo, aún la jubilación demorada (llamada diferida en otros países, postergada por algún autor³⁵), no ha calado en nuestro país, salvo en el colectivo de los trabajadores autónomos (y debido a la insuficiencia de su cobertura).

³⁵ TORTUERO PLAZA, J.L.: «La fotografía de la vida activa/pensionable después de la edad de jubilación. La jubilación demorada», en VV.AA.: *La encrucijada de las pensiones del Sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Murcia, Laborum, 2022, pág. 271.

Con la Ley 21/2021 se dio un giro radical. Se contemplan desde entonces incentivos más inmediatos y tangibles, ya que junto con el porcentaje adicional se ofrece el cobro de una cantidad a tanto alzado, una suerte de “premio por jubilación demorada”, conformando ambas posibilidades lo que el nuevo artículo 210.2 llama “complemento económico” por demora, que puede abonarse a través de tres fórmulas a elegir por el beneficiario:

- a) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año completo cotizado entre la fecha en que el trabajador cumplió su edad de jubilación ordinaria y la del hecho causante de la pensión. Con la regulación precedente se aplicaban tres porcentajes diferentes según la vida laboral cotizada. Ahora siempre será el 4 por ciento, lo cual es ya de por sí una mejora respecto de la situación precedente, y de hecho en 2022 el 56,6% de los pensionistas que optaron por el 4% adicional recibieron un porcentaje superior al que les hubiera correspondido con la legislación anterior. No obstante, el que no diferencie según la vida laboral no es coherente con la siguiente alternativa, en la que sí se distingue, como vemos a continuación.
- b) Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió su edad de jubilación ordinaria y la del hecho causante de la pensión, cantidad que es un diez por ciento mayor si se tienen cotizados 44,5 años o más, premiándose una vez más las carreras de seguro largas³⁶.
- c) Una combinación de las fórmulas anteriores en los términos que se determine reglamentariamente (que tuvo lugar con el RD 371/2023, de 16 de mayo). Es una mezcla de las otras dos, de modo que acota temporalmente el período de demora, y a la mitad le aplica el porcentaje, y al resto la indemnización, con un límite anual siempre, dado que solo computan años completos. Por ello, solo pueden acogerse a esta alternativa quienes hayan demorado como mínimo dos años el cese del trabajo. En cuanto al importe,

³⁶Para su cálculo con el programa Microsoft Excel, anotar el importe anual de la pensión en la celda A, y en las B y C introducir las siguientes fórmulas. En la B: $=800*(A1/500)^(1/1,65)$. En la C: $=880*(A1/500)^(1/1,65)$.

diferencia dos escenarios, según que se haya mantenido en activo de dos a diez años completos, o más de once. En el primer caso, será la suma de del porcentaje adicional del 4 % por año de la mitad de ese período, más una cantidad a tanto alzado por el resto del periodo considerado. Y en caso de que sea once o más año completos, la suma de una cantidad a tanto alzado por cinco años de ese período y el porcentaje adicional del 4 % por cada uno de los años restante).

Veamos con un ejemplo el importe que resultaría con las opciones “a” o “b”. Para ello, tomamos el supuesto mínimo: persona que demora su retiro un solo año con el importe medio anual de los jubilados con 66 años (13.914,6 €). Sería:

a) Porcentaje adicional: incremento mensual de 39,76 € (14 pagas, 556,58 € anuales).

b) Pago único

- Si ha cotizado menos de 44 años y 6 meses:

$$\text{Pago único (complemento)} = 800 \left(\frac{13.914,6}{500} \right)^{\frac{1}{1,65}} = 6.005,44$$

- Si ha cotizado 44 años y 6 meses o más:

$$\text{Pago único (complemento)} = 880 \left(\frac{13.914,6}{500} \right)^{\frac{1}{1,65}} = 6.605,99$$

Si el ejemplo lo tomamos con una persona que tuviera derecho a la pensión máxima con importes de 2024 (44.450,56 € anuales, 3.175,04 mensuales):

a) Porcentaje adicional: incremento mensual de 127,00 € (14 pagas, 1.778,00 € anuales).

b) Pago único

- Si ha cotizado menos de 44 años y 6 meses:

$$\text{Pago único (complemento)} = 800 \left(\frac{44.450,56}{500} \right)^{\frac{1}{1,65}} = 12.140,76$$

- Si ha cotizado 44 años y 6 meses o más:

$$\text{Pago único (complemento)} = 880 \left(\frac{44.450,56}{500} \right)^{\frac{1}{1,65}} = 13.354,84$$

A mayor edad alcanzada, más atractivo es el pago único, no solo porque la cifra acumulada resulte más alta, sino porque obviamente la esperanza de vida al momento de jubilarse será menor.

No hay un número máximo de años a demorar la jubilación, de forma que tampoco hay una cifra máxima a percibir por este concepto. Un elemento controvertido es que se aplicó directamente desde 2022 a todas las personas que se jubilaran ese año habiendo demorado su jubilación, no únicamente a quienes demoraran el retiro a partir de 2022, lo cual hizo que personas que nunca contemplaron esa posibilidad (y por tanto mantuvieran la actividad por este incentivo), vieran premiado su retiro con una cuantía inesperada e importante. Podría haberse contemplado un régimen transitorio que excluyera de su aplicación a las personas cuya actividad prorrogada lo fuera bajo esta novedosa normativa, pero no se recogió, cosa que ha dado lugar a que el “premio” para muchas personas haya sido un “premio sorpresa”³⁷.

Un dato a tener en cuenta por el potencial beneficiario es el fiscal. Obviamente esos importes son brutos, a los que habría que aplicar la correspondiente retención fiscal, pero que en el caso del pago único es idéntico al previsto para su pensión ordinaria, lo cual no es elemento disuasorio.

³⁷ Así, según las estadísticas recogidas en el *Informe Económico-Financiero del Proyecto de Presupuestos Seguridad Social 2023*, en el primer semestre de 2022 hubo personas que se jubilaron habiendo demorado más de quince años su jubilación –la mayoría autónomas– obteniendo “premios” tan llamativos como 198.446,78 €. (pág. 207). Disponibles en <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a9c6e952-8ef6-455f-ad89->.

Es una decisión que debe tomarse en el momento en que se adquiere el derecho al complemento (a diferencia de la indemnización a tanto alzado por IP, en la que hay tres años para elegir), e inalterable (en la IP puede comenzar con la pensión y antes de que transcurran los tres años optar por la indemnización). En caso de no ejercer la opción, se aplica el complemento del porcentaje adicional.

Como ocurría hasta ahora, no procede el incentivo en los casos que la jubilación sea parcial o flexible. Ahora bien, se añade una tercera exclusión, y son los supuestos de acceso a la jubilación desde una situación asimilada al alta. Ahora bien, la Ley 21/2021 añade un nuevo –e importante- supuesto de incompatibilidad: la Jubilación Activa. La LGSS no decía nada al respecto, y habiéndose elevado consulta al INSS³⁸, ésta consideró que la Jubilación Activa sí era compatible. Pues bien, tras la Ley 21/2021 se declara incompatible la Demorada con la Activa. Ahora tiene lógica esa previsión, ya que lo que se busca es reconducir a los autónomos que se jubilaban “activamente” a la demorada, y dado que se les exige un período de espera de un año trabajando a partir de la edad antes de acceder a la Activa, de no recogerse esta nueva regla de incompatibilidad, todo el que esperase el año lucraría la jubilación demorada, y acto seguido podría reconducirla a la Activa. Por tanto, con la nueva regulación, el trabajador que siga trabajando a partir de la edad ordinaria (normalmente un autónomo), al transcurrir un año sin retirarse, tendrá dos alternativas (incompatibles entre sí): bien retirarse totalmente percibiendo el complemento que elija por demorar la jubilación; bien jubilarse activamente, percibiendo trabajo y pensión (total o parcial según sus circunstancias), pensión a la que no se añadirá el complemento por demora (hay una tercera opción, y es seguir trabajando más años, claro).

La última reforma reseñable es que se extiende al Sistema de Clases Pasivas³⁹, en los mismos términos que desde 2015 hacía con el porcentaje adicional, para sus pensiones de jubilación o retiro, forzoso y voluntario. Este complemento procede a partir de la edad ordinaria que corresponda a cada cuerpo funcional. También es

³⁸ Consulta 15/2015, de 27 de febrero de 2015, a la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica. Recuperado de <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/4c21a904-8167-433e-ac80-d3b18923171c/Consulta+15-2015.pdf?MOD=AJPERES>

³⁹ Disposición adicional decimoséptima Ley Clases Pasivas.

aplicable los cuerpos enumerados en la disposición adicional quinta de la LO 7/2015, de 21 de julio (Jueces, Magistrados, Abogados Fiscales, Fiscales, Letrados de la Administración de Justicia, docentes universitarios y Registradores de la Propiedad).

4.5. Complemento para la reducción de brecha de género. El antiguo complemento por maternidad

4.5.1. El antiguo complemento por maternidad

La disposición final 2ª de la LPGE para 2016, introdujo un nuevo complemento por maternidad para las pensiones contributivas de Jubilación contributiva, viudedad e IP causadas desde de 2016. Ahora bien, no se aplicaba a todas las pensiones de jubilación, ya que se excluyen las jubilaciones anticipadas voluntarias y la jubilación anticipada parcial (en este último caso, se le aplicaba cuando pase a jubilación plena).

Consistía en un complemento para compensar “su aportación demográfica” a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados. Procede tanto si cuando se tuvo el hijo (o tuvo lugar la adopción), la mujer trabajaba o no. El único requisito era haber tenido (aunque no vivan en ese momento) dos o más hijos. El importe del complemento era un porcentaje sobre la pensión reconocida, porcentaje que cambia según el número de hijos conforme a la siguiente escala:

- a) En el caso de 2 hijos: 5 por ciento.
- b) En el caso de 3 hijos: 10 por ciento.
- c) En el caso de 4 o más hijos: 15 por ciento.

Puede afirmarse que el complemento por aportación demográfica ha sido el mayor dislate de la historia de nuestro Derecho de la Seguridad Social. Una figura que se promovió parlamentariamente ligada a la brecha de género (con el propósito de compensar las ventajas de la población femenina porque normalmente se responsabilizaba de la crianza de los menores), pero cuya regulación se apartó de tal finalidad (ilógica, por tanto), apuntando a un objetivo difícil de conseguir a corto y

medio plazo (estímulo demográfico), al dirigirse a las nuevas pensionistas (inútil, por tanto), que sembraba numerosas contradicciones con el principio de igualdad (obviamente con los hombres, pero también entre las mismas mujeres), contradicciones que –materializadas en enormes deficiencias técnicas- dieron lugar a una prestación que ha tenido un coste económico altísimo, que ha incrementado la brecha de género en pensiones, y casi colapsado los tribunales ante una mala respuesta por parte de la Administración (que pudo evitarse con una reacción a tiempo por parte del legislador, una vez conocida la Sentencia, como ha reprochado el TJUE en la Sentencia de 14 de septiembre de 2023, que subraya que tanto el órgano jurisdiccional nacional como también “los órganos del Estado, incluidas las autoridades administrativas nacionales encargadas de aplicar ese régimen”, deben “dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador”).

Así, se bautiza como complemento por maternidad, pero dejando fuera a quienes tuvieran menos de dos hijos. La explicación se encuentra en su finalidad: no trata de compensar los cuidados ni la brecha de género en pensiones, sino promover la aportación demográfica, por lo que parte de dos hijos. Por tanto, algo ilógico si lo que se pretendía inicialmente era compensar a las mujeres por las dificultades que se encuentran en la vida laboral por su mayor implicación en los cuidados. Pero paradójicamente no exige probar cuidado alguno. Y también inútil, porque sitúa como beneficiarias a personas que ya no pueden tener hijos, ya que las destinatarias son pensionistas. Y técnicamente, deja fuera a las jubilaciones anticipadas (sin mucho sentido, al permitir la cobertura a las demás pensionistas sin límite de edad), no especifica qué se considera nacimiento (como sí hacían previamente otras prestaciones del Sistema), no contempla reglas específicas para las madres solteras o descendientes con discapacidad.

Y lo peor: habla de aportación demográfica desligada del hecho biológico (no exige parto, cabe adopción), y de la prueba de los cuidados reales

(se queda en exigir nacimiento o adopción, presuponiendo que toda mujer que hubiera tenido dos o más hijos se había encargado de sus cuidados, y además que esos cuidados provocaron obstáculos en su vida laboral que se tradujeron en una menor retribución, y por ende una menor pensión), obviando a la otra persona que de modo natural es precisa para conseguir esa aportación demográfica. Por no llamar a las cosas por su nombre (brecha de género, como si fuera algo ideológico), recurre a una rancia finalidad (el estímulo de tener descendencia), que fía a largo plazo, premiando a unas personas que tomaron una decisión vital sin esperar esa recompensa, que les llega como premio sorpresa, lo cual hace que como estímulo fuera inútil, ya que las generaciones fértiles difícilmente van a decidir tener dos o más hijos por un incremento del 5 % en su futura pensión.

Con esos mimbres, se ha convertido en una institución que ha generado (y sigue haciéndolo, pese a su supresión el 3 de febrero de 2021), una enorme litigiosidad, que sistematizamos como sigue⁴⁰:

a) En la mayor parte de los casos, asuntos ligados a la declaración como contraria al principio de igualdad de la norma española por la STJUE de 12 de diciembre de 2019 (C-450(18))⁴¹ (y adicionalmente contraria al mismo también la práctica administrativa contenida en el Criterio de Gestión 1/2020, por la STJUE de 14 de septiembre de 2023, C-113/22)⁴², que a su vez ha generado cuatro grupos de temas a resolver:

- retroactividad de las solicitudes realizadas por los hombres tras la STJUE (cuestión resuelta por las SSTS 160/2022, de 17 de febrero; 163/2022, de 17 de febrero; y STS 487/2022, de 30 de mayo): la fecha de efectos del complemento de maternidad debía fijarse en el momento del acaecimiento del hecho causante

⁴⁰ Para un estudio en profundidad, incluyendo los asuntos ligados a exclusivamente a la IP, nos remitimos a nuestro trabajo «El controvertido complemento por maternidad (por aportación demográfica): un repaso de las principales cuestiones debatidas judicialmente», Revista *Trabajo y Derecho*, núm. 105, 2023.

⁴¹ STJUE de 12 de diciembre de 2019, C-450/18, Asunto WA contra INSS, ECLI:EU:C:2019:1075, DOUE de 17 de febrero de 2020, que dio respuesta a una cuestión prejudicial presentada por el Juzgado de lo Social número 3 de Gerona.

⁴² STJUE de 14 de septiembre de 2023, C-113/22, Asunto DX contra INSS y TGSS, ECLI:EU:C:2023:665, que dio respuesta a una cuestión prejudicial presentada por el TSJ de Galicia.

- efectos *ex tunc*- porque la sentencia del TJUE no había establecido ninguna limitación temporal.
 - la aplicación de la regla de la prescripción a tales solicitudes (cuestión resuelta en la STS 322/2024, de 21 de febrero, a favor de la imprescriptibilidad si complementa a una pensión imprescriptible, como es la jubilación).
 - la posibilidad de que los hombres que se vieron obligados a litigar por la negativa de la Administración a reconocer el complemento pesa a la STJUE puedan reclamar una indemnización por daños morales⁴³.
 - la posibilidad o no del cobro simultáneos por madre y padre del complemento (el carácter unitario o no del mismo)(resuelto por STS 362/2023, de 17 de mayo): el complemento puede ser obtenido por mujeres u hombres que cumplan los requisitos en él previstos, sin tomar en consideración la circunstancia de que el otro progenitor (o persona asimilada) también tenga o pueda tener derecho a su percepción.
- b) Posible discriminación de la exclusión del complemento a las personas que se jubilaron anticipadamente de modo voluntario (STJUE de 12 de mayo de 2021, asunto C-130/20, que desestima que haya discriminación).
- e) Concepto de hijo nacido: los fallecidos antes de las 24 horas cuando el CC exigía ese plazo, y los fetos alumbrados muertos⁴⁴.

4.5.2. El complemento por brecha de género

El RDL 3/2021, de 2 de febrero, pretendió cerrar la posibilidad de que se sumasen nuevos beneficiarios a las personas que ya la estaban percibiendo, pero con una fórmula desafortunada, que pese a lo categórico de su afirmación (“Quienes en la fecha de entrada en vigor de la modificación prevista (...), estuvieran percibiendo el

⁴³ Resuelta negativamente por STS 361/2023 de 17 mayo; y favorablemente por STJUE de 14 de septiembre de 2023, C-113/22)(el importe se cuantificó en la STS 977/2023, de 15 de noviembre: 1.800 €).

⁴⁴ STS 167/2023, de 27 de marzo: excluye el cobro del complemento en los supuestos de feto nacido muerto.

complemento por maternidad por aportación demográfica, mantendrán su percibo”), no impide -porque se vulneraría la doctrina del TJUE-, el reconocimiento a las personas (hombres, fundamentalmente) que ya hubieran solicitado el complemento con anterioridad sin cumplir los prístinos requisitos, dado que tales requisitos deben ser interpretados conforme a doctrina del TJUE, incluso si dicha solicitud hubiera acontecido antes de la publicación de la Sentencia, siempre que no se solicitase una vez derogada.

El nuevo complemento se llama complemento para la reducción de la brecha de género, y solo estará vigente mientras haya brecha de género en las pensiones españolas, lo cual se considera que ocurrirá cuando el importe medio de las pensiones de jubilación entre hombres y mujeres sea superior al cinco por ciento.

A diferencia del complemento por maternidad, el nuevo extiende la cobertura a los hombres, pero solo en casos excepcionales⁴⁵, con unos requisitos restrictivos, exigidos solo a los hombres, lo que ha motivado la presentación de dos cuestiones prejudiciales (por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid; y un Juzgado de lo Social de Pamplona).

No es necesario que se tengan dos o más hijos, sino que desde uno se obtiene el complemento. Respecto de la cuantía, se fija anualmente, siendo para el presente año 33,4 € por hijo/a. con el límite de 4 veces dicho importe. No se tiene en cuenta en la aplicación del límite máximo de las pensiones contributivas ni para determinar el complemento para pensiones inferiores a la mínima.

Otra diferencia viene en lo relativo a los topes máximos, y es que no se reduce, es compatible. El percibo del complemento es incompatible con la percepción de este

⁴⁵ - Viudedad, solo si algún hijo tenga derecho a orfandad.

- Jubilación o IP: haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:

1.ª Hijos/as nacidos o adoptados hasta el 31-12-94: más de 120 días sin cotización entre los 9 meses anteriores al nacimiento y los 3 años posteriores, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

2.ª Hijos/as nacidos o adoptados desde el 1-1-95: la suma de las bases de cotización de los 24 meses siguientes al del nacimiento sea inferior en más de un 15% a la de los 24 meses inmediatamente anteriores, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

complemento por el otro progenitor, por los mismos hijos o hijas. En el supuesto de que los progenitores sean dos mujeres, se reconocerá a la que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía. En el supuesto de que los progenitores sean una mujer y un hombre que cumpla con los requisitos, podrá percibirlo el hombre si la suma de las cuantías de sus pensiones reconocidas es inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer. Si los dos progenitores son hombres, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma de menor cuantía.

Por otro lado, en relación con este complemento, el RD-ley 2/2023 modifica el apartado 1 del art. 60 LGSS para facilitar que los hombres acrediten un número de días sin cotizar tras el nacimiento de los hijos. Era contradictorio que si hubiera disfrutado una excedencia por su cuidado, al computar como cotizados tales períodos, no pudiera invocarlos como prueba del cuidado. Por ello, se modifica el artículo 60 precisando que a tales efectos no tendrán en cuenta las cotizaciones asimiladas por periodos de excedencia o reducción de jornada para cuidado de hijos, menores o familiares (art. 237 LGSS), regla que se aplica retroactivamente a la fecha de entrada en vigor del complemento.

5. DINÁMICA

5.1. Nacimiento. El hecho causante

El acceso a la pensión de jubilación contributiva no es automático. Como para la mayoría de las prestaciones, exige la solicitud por parte del sujeto. De este modo, el titular del derecho debe iniciar el correspondiente expediente administrativo, acreditando los requisitos.

El derecho a la pensión de jubilación nace cuando se produce el *hecho causante*. En los supuestos de jubilación parcial el hecho causante se entenderá producido el día del cese en el trabajo que se viniese celebrando con anterioridad (a jornada completa),

siempre que en dicha fecha se haya suscrito el contrato a tiempo parcial y de relevo correspondientes (en el caso de la jubilación parcial anticipada)⁴⁶.

Para los demás supuestos, hay que estar al RD 453/2022, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. El objetivo de esta norma es dar una nueva regulación a la determinación del hecho causante en relación con la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con el fin de ampliar la protección otorgada y adecuarla a los cambios sociolaborales y a la evolución económica producida desde que se aprobó la dispersa y en muchos casos rígida normativa que rige esta importante institución.

Como regla general, el hecho causante de la pensión de jubilación se fija en la fecha en la que, por reunirse todos los requisitos exigidos, se causa derecho a la prestación, teniendo ello incidencia en el cálculo y en los efectos económicos de la misma. Esto determina que, en ocasiones, una misma persona tenga la posibilidad teórica de acceder a la jubilación en fechas diferentes y bajo distintas circunstancias, y que la pensión que pudiera corresponderle en cada caso tenga un contenido y efectos no siempre coincidentes.

La fecha que se tome como referente para fijar el hecho causante de la pensión es por todo ello especialmente relevante, máxime si tenemos en cuenta que una vez reconocida no es posible causarla nuevamente, sin perjuicio de que, en determinados supuestos y como consecuencia de la realización de nuevos trabajos o actividades, sea factible volver a calcularla.

5.2. Duración y extinción

La pensión de jubilación es vitalicia, no poniéndose término para el pago de la misma, que debe continuar hasta el final de los días del pensionista. No obstante, hay determinados acontecimientos jurídicos que desencadenan la suspensión de la pensión

⁴⁶ Artículo 11 RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

de jubilación, aunque más tarde ésta se reanude, como sucede cuando reinicie un trabajo, como analizaremos en el apartado dedicado a la compatibilidad.

La muerte del beneficiario extingue la pensión de jubilación. Ésta es la única causa por la que se extingue la pensión de jubilación, debido a su condición de vitalicia. Es dudoso “que se pueda imponer tal sanción, sin perjuicio de que en caso de fraude pueda ser objeto de revisión su reconocimiento”⁴⁷.

6. PROCEDIMIENTO

6.1. Entidades competentes

La solicitud de la pensión de jubilación debe cursarse ante la Entidad Gestora competente, que en este caso será el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o el Instituto Social de la Marina (ISM) en caso de trabajadores encuadrados dentro del Régimen Especial del Mar. Éstas serán las entidades responsables del pago, sin que exista posibilidad alguna de colaboración en la gestión, debiendo formalizarse cumpliendo los requisitos procedimentales previstos al efecto, tal y como veremos más adelante. En el caso de funcionarios del Sistema de Clases Pasivas, la Entidad competente de su pensión de jubilación es la Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Centrándonos en las entidades gestoras de los regímenes internos al Sistema, el reconocimiento del derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social corresponde a los Directores Provinciales de la provincia en que se presente la correspondiente solicitud. A diferencia de otras prestaciones (como las que se evalúa la capacidad laboral del beneficiario) el solicitante tiene plena libertad para elegir la Dirección Provincial donde solicitar la pensión, salvo cuando el solicitante resida en el extranjero.

6.2. Inicio del procedimiento. Plazo de solicitud

⁴⁷ MONEREO PÉREZ, J.L; RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *La pensión de jubilación*, Laborum, Murcia, 2020, págs.. 99 y 100.

El inicio del procedimiento se insta por la parte interesada, no estando previsto que el procedimiento pueda iniciarse de oficio. En cuanto al plazo, hay un plazo inicial, pero no uno final.

Respecto del plazo inicial, y como excepción a las reglas que comúnmente rigen las demás prestaciones, y por la previsibilidad de la actualización del riesgo, puede practicarse la solicitud con una antelación máxima de tres meses a la fecha del hecho causante o en cualquier momento posterior, sin perjuicio de los efectos económicos que correspondan. En caso de que vaya a mantener el trabajo (por cuenta ajena o propia)(jubilación activa), la solicitud habrá de presentarse dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha indicada por el interesado a efectos de fijar el hecho causante de la pensión.

En cuanto al plazo final, no existe. En efecto, el derecho a la pensión de jubilación es imprescriptible (arts. 212 LGSS y 13 OV), por lo que puede solicitarse cualquiera que sea el tiempo transcurrido desde que se reúnan los requisitos establecidos. Ahora bien, ello no quiere decir que la solicitud pueda dilatarse indefinidamente sin que eso tenga repercusiones para el interesado, ya que para que éste pueda obtener la cobertura desde el momento del cese del trabajo, es necesario que la solicite como máximo dentro de los tres meses siguientes a dicho cese.

Así, en cuanto a los efectos económicos, el artículo 4 RD 453/2022, de 14 de junio, establece:

1.º Que el derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva es imprescriptible, sin perjuicio de lo que a continuación se señala.

2.º Que los efectos económicos del reconocimiento del derecho a la pensión se producirán a partir del día siguiente a la fecha en que se produzca el HC salvo que, tratándose de las especialidades recogidas en el artículo 3.2 RD 453/2022, la solicitud se presente una vez transcurridos los tres meses siguientes a la misma, en cuyo caso dichos efectos se producirán a partir de los tres meses anteriores a la fecha de presentación de

la solicitud. Ello sin perjuicio de los efectos que procedan cuando sea de aplicación el mecanismo de invitación al pago a que se refiere el artículo 47.1 LGSS.

En el supuesto previsto en el artículo 3.2.e) RD 453/2022, de 14 de junio (extinción de la prestación o subsidio por desempleo, incluido el de mayores de cincuenta y dos años, por el cumplimiento de la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación), los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de efectos de la extinción de la prestación o subsidio por desempleo siempre que la solicitud de la pensión se presente en el plazo de los tres meses siguientes a la resolución firme de extinción. En otro caso tendrá una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de presentación de la solicitud.

6.3. La solicitud

La solicitud puede realizarse tanto de forma telemática, por correo ordinario, como presencialmente. La telemática se realiza a través del Registro Electrónico de la Sede Electrónica de la Seguridad Social. Se cursa a través de la web de la Seguridad Social, que dirige al portal “Tu Seguridad Social” para autentificar al solicitante. Una vez autentificado, podrá tanto solicitar la pensión como adjuntar la documentación requerida. Realizado el trámite, el solicitante obtiene un recibo en formato pdf. Aunque se haga la solicitud por el registro electrónico, el INSS remitirá al domicilio la resolución.

6.4. Resolución, reclamación previa y demanda

El plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento es de 90 días contados desde la fecha en la que la solicitud se registra en la Dirección Provincial del INSS (o el ISM, en caso de Régimen Especial del Mar) o, en su caso, desde que haya aportado los documentos requeridos.

Transcurrido dicho plazo de noventa días sin haber recibido resolución expresa, opera el silencio administrativo negativo. A partir de ese momento, podrá solicitar que se dicte resolución, teniendo esa solicitud valor de reclamación previa a la vía judicial ante la jurisdicción social. En caso de que haya resolución expresa (y el solicitante está disconforme con su contenido), el plazo para la reclamación administrativa previa es de treinta días desde la notificación de la misma.

Por tanto, tanto si no hay resolución expresa como si la hay, antes de acudir a la vía jurisdiccional será necesario que el interesado formule reclamación administrativa previa. El plazo para contestar a esta reclamación previa es de cuarenta y cinco días. En caso contrario, se entenderá denegada por silencio administrativo. La demanda habrá de formularse en el plazo de treinta días, a contar desde la fecha en que se notifique la denegación de la reclamación previa o desde el día en que se entienda denegada por silencio administrativo.

7. COMPATIBILIDAD

7.1. Regla general

Conceptualmente, el artículo 204 LGSS define la pensión de jubilación como «una pensión vitalicia que le será reconocida (...), cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena». Por tanto, el concepto requiere que confluyan dos circunstancias: el cese en el trabajo; y alcanzar una determinada edad. Si no hay cese, no hay jubilación. Recoge la filosofía tradicional de la pensión, que no es otra que reemplazar rentas de activo por otra sustitutiva de las mismas.

Con esta misma lógica, el artículo 213.1 LGSS parte de la incompatibilidad como regla general: «El disfrute de la pensión de jubilación será incompatible con el trabajo del pensionista». No se le prohíbe trabajar, sino percibir la pensión y trabajar⁴⁸,

⁴⁸ CABEZA PEREIRO, J., «La incompatibilidad del trabajo con la pensión de jubilación total», en AA.VV., MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE Y MORENO VIDA, M^a.N (coords.): *La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y*

de modo que en caso de que haga una actividad se suspenderá la percepción de la pensión.

No obstante, a continuación permite que legal o reglamentariamente se determinen salvedades, y el propio artículo 213.1 enuncia una primera excepción general, de compatibilidad parcial: con minoración de la cuantía de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable. Y en los siguientes números, el artículo 213 añade otras excepciones específicas que luego referiremos. Por tanto, la compatibilidad parcial sí se admite, entendida como reducción de trabajo y pensión proporcional simultánea.

Pero hay un cambio de tendencia en nuestro Ordenamiento, que ya se anticipó en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, aunque que no se ha hecho efectiva aún. Así, en su Disposición adicional trigésima séptima (titulada Compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo), se indica (en presente, es una norma vigente):

«El Gobierno presentará un proyecto de ley que regule la compatibilidad entre pensión y trabajo, garantizando el relevo generacional y la prolongación de la vida laboral, así como el tratamiento en condiciones de igualdad de las diferentes actividades».

La igualdad de tratamiento es importante, porque como vamos a exponer, son diversos los colectivos que han ido beneficiándose de la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión, fundados en diversos objetivos (ninguno de los cuales es el envejecimiento activo). No se siguen «criterios coherentes, ni uniformes, configurando un entramado normativo complejo y sumamente disperso»⁴⁹. En esta línea, como lege ferenda, alguna autora ha sugerido soluciones imaginativas como un “contrato

futuras, Comares, Granada, 2008, pág. 641; MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *La compatibilidad entre jubilación y trabajo. Modalidades de jubilación: parcial, flexible y activa*. BOE, 2023, pág. 68.

⁴⁹ MERCADER UGUINA Y ARAGÓN GÓMEZ, C., «Introducción», en MERCADER UGUINA (Dir.) y ARAGÓN GÓMEZ (Coord.), *La compatibilidad de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social y el trabajo*, Lex Nova- Thomson Reuters, 2013, pág. 21.

compatible” que regule la relación laboral del pensionista que decide seguir trabajando⁵⁰.

No nos referimos a supuestos de compatibilidad parcial, sino total. Son excepciones que se han amparado en otros bienes jurídicos a proteger, que ponderados con la prohibición de mantener retribución y pensión, se consideran de mayor interés general.

Sistemáticamente, suele clasificarse la compatibilidad en dos modalidades, en atención al porcentaje de pensión que puede percibirse, siendo total si contempla el cien por cien de la pensión; o parcial si solo un porcentaje de ella. Dentro de ellas, a su vez hay que matizar si es compatible con el trabajo a tiempo completo o no, para así englobar las dos perspectivas que confluyen: trabajo y pensión.

7.2. Compatibilidad parcial

En nuestro Ordenamiento son los supuestos más habituales. Realmente, en algunos casos es una falsa compatibilidad, ya que es similar a la suspensión del cobro de parte de la pensión de modo paralelo a la actividad. Dentro de esta categoría se enmarcan:

- Jubilación parcial (tanto la anticipada como la que sucede tras el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, art. 215 LGSS). En ambos casos, el jubilado pasa a trabajar a tiempo parcial, percibiendo la parte inversa de la pensión a la jornada reducida. Como es sabido, su regulación es poco atractiva tanto para empleador como empleado, de modo que estadísticamente son algo excepcional (el 7,98 % de las personas jubiladas en 2023), y casi simbólico en los supuestos de más de 65 años (el 0,06 % de las personas jubiladas). Se percibe entre el 25 y 50 %, como hemos analizado.

⁵⁰ BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., «Soluciones laborales: jubilación activa. El camino hacia un contrato compatible», *Ekonomiaz*, núm. 96, 2019. Apuesta por introducir un nuevo contrato (“contrato de compatibilidad”), como un contrato temporal para la contratación de un trabajador jubilado cuya duración dependería de la voluntad de las partes, que podrían extinguirlo en cualquier momento sin derecho a indemnización. El salario se renegociaría entre las partes.

- Jubilación flexible. Es similar a la jubilación parcial tras la edad ordinaria de jubilación, pero diferenciándose en que no busca posibilitar dejar de trabajar de modo progresivo, sino de abrir la puerta a los jubilados previamente para que vuelvan a la vida activa de forma parcial, percibiendo parte de la pensión. Por tanto, más que jubilación flexible, es una modalidad de jubilación parcial, pero menos ventajosa aún, ya que las cotizaciones acreditadas en esa actividad por cuenta ajena parcial computarán solo por la jornada realizada, a diferencia de lo que ocurre con la jubilación parcial, en la que se da por cotizada la totalidad de la jornada. El límite de reducción de jornada se sitúa entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50%. Consecuentemente, el jubilado debe realizar una jornada de entre el 75 % y el 50 % de la jornada de trabajo a tiempo completo, percibiendo entre el 25% o el 50 % de la pensión.

- Jubilación Activa (supuesto ordinario)(art. 214 LGSS). Tras la Ley 21/2021, hay que cumplir al menos un año de espera entre la edad a la que podría haberse jubilado, y el acceso a la jubilación activa. Es una medida que desincentiva su uso, buscando encauzar hacia la Jubilación demorada a los autónomos que hasta ahora recurrían a la activa. Como regla general, se percibe el 50 % del importe resultante en el reconocimiento inicial, y en el caso del trabajo por cuenta ajena, es compatible tanto con el trabajo a tiempo completo como tiempo parcial. El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por 100⁵¹.

- Médicos de atención primaria y pediatras. La Disposición transitoria trigésima quinta Sic LGSS⁵² contempla la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo de los facultativos de atención primaria médicos de familia y pediatras, adscritos al sistema nacional de salud. En tales casos percibirán el 75 % del importe resultante en el reconocimiento inicial de la pensión, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública. Proceden los mínimos que correspondieran, así como el porcentaje por jubilación demorada que se aplicara. Pueden trabajar a tiempo

⁵¹ STS 449/2017 de 30 mayo. RJ 2017\3012.

⁵² Introducida por el RDL 20/2022, de 27 de diciembre.

completo o tiempo parcial. Es una regla transitoria, ya que entró en vigor el 28 de diciembre de 2022, y se mantendrá –en principio– en los tres años siguientes.

7.3. Compatibilidad total

Actualmente hay cinco supuestos, aunque incluimos un sexto que se admitió durante la pandemia del COVID-19:

- Jubilación Activa en caso de autónomos con trabajadores a su servicio. En el caso de los autónomos, puede percibirse el cien por cien del importe, manteniendo la actividad, siempre que se trate de un autónomo que tenga contratado al menos a un trabajador por cuenta ajena (novedad introducida por la Ley 6/2017, de 24 de octubre).

- Profesores universitarios eméritos y personal licenciado sanitario emérito. Se contempla en el art. 213.2 LGSS. Podrán compatibilizar el cobro de la pensión de jubilación con sus actividades académicas⁵³ y los eventuales ingresos que cada Universidad en particular destine a ese puesto de emérito (que no suele corresponder con la retribución previa).

- Personas que desarrollen una actividad artística. Se prevé desde 1 de abril de 2023 por el artículo 249 quater LGSS⁵⁴, que dispone la plena compatibilidad de la pensión (cobro del 100 % y consideración de pensionista a todos los efectos) con el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia de las personas que desarrollen una actividad artística. En el caso del trabajo por cuenta ajena, podría ser a tiempo parcial o tiempo completo. El importe de la pensión de jubilación contributiva compatible con la actividad artística incluye el complemento para pensiones inferiores a la mínima y el complemento por maternidad o reducción de la brecha de género. Abonan la cuota especial de solidaridad del 9 % (art. 310 bis LGSS).

⁵³ MERCADER UGUINA, J.R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A.; MUÑOZ RUIZ, A.B., «Compatibilidad entre el trabajo y las pensiones de jubilación», en MERCADER UGUINA (Dir.) y ARAGÓN GÓMEZ (Coord.), *La compatibilidad de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social y el trabajo*, Lex Nova- Thomson Reuters, 2013, págs. 164 y 165.

⁵⁴ Introducido por Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.

- Trabajos ocasionales por cuenta propia cuyos ingresos anuales sean inferiores al SMI en cómputo anual (art. 213.4 LGSS). Se incluyó con la Ley 27/2011. Al ser actividades que no suponen el alta en ningún régimen, es compatible. los ingresos a computar serán netos⁵⁵. En la práctica, en muchos supuestos hay un problema que impide que un jubilado inicie con seguridad jurídica una actividad, y es que no siempre se sabe si la actividad a realizar va a dar lugar a unos ingresos superiores al SMI, abocándose a una posible sanción y a la devolución de lo percibido indebidamente⁵⁶.

- Actividad por cuenta propia de profesionales colegiados y encuadrados en una mutualidad alternativa al RETA. La pensión de jubilación no impide realizar una actividad profesional por la que el alta se solicite en alguna mutualidad de las consideradas como alternativas al RETA (Disposición adicional decimoctava LGSS). Cotizan por la cuota de solidaridad del 9 % (art. 310 LGSS).

- El retorno de profesionales sanitarios durante la pandemia del COVID-19. Para hacer frente a la excepcional demanda de profesionales sanitarios derivada de la pandemia del COVID-19, se contempló la compatibilidad de la pensión con la reincorporación de profesionales sanitarios que estuvieran en situación de jubilación. Se dirigió a médicos/as y enfermeras menores de setenta años jubilados, y personal emérito, pudiendo ser a tiempo completo o tiempo parcial, sin merma en su pensión⁵⁷.

⁵⁵ LÓPEZ ANIORTE, M^a.C., «Dinámica de la pensión de jubilación y el nuevo régimen de compatibilidad con el desarrollo de una actividad», en GARCÍA ROMERO Y LÓPEZ ANIORTE (Coords.), *La reforma de la pensión de jubilación*, Tirant lo blanch, Valencia, 2014, pág. 164.

⁵⁶ LÓPEZ ANIORTE, M^a.C., «Acerca de la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 156, 2012, págs. 78 y 79.

⁵⁷ Pero tampoco fue muy atractivo: a 31 de agosto de 2020 solo se habían incorporado, y por tanto compatibilizaron su actividad con el cobro de la pensión de jubilación, 28 médicos y 8 enfermeras.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., «Soluciones laborales: jubilación activa. El camino hacia un contrato compatible», *Ekonomiaz*, núm. 96, 2019.

CABEZA PEREIRO, J., «La incompatibilidad del trabajo con la pensión de jubilación total», en AA.VV., Monereo Pérez, Molina Navarrete y Moreno Vida, M^a.N (coords.): *La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras*, Comares, Granada, 2008

CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Las personas trabajadoras fijas discontinuas de fecha incierta no tienen acceso a la jubilación parcial anticipada», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, número 9/2022.

ESTEVE SEGARRA, A.: *La jubilación forzosa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

Dirección General de la Ordenación de la Seguridad Social. *Informe Económico-Financiero del Proyecto de Presupuestos Seguridad Social 2023*. Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a9c6e952-8ef6-455f-ad89->.

LÓPEZ ANIORTE, M^a.C., «Acerca de la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 156, 2012.

LÓPEZ ANIORTE, M^a.C.; «Dinámica de la pensión de jubilación y el nuevo régimen de compatibilidad con el desarrollo de una actividad», en García Romero y López Anierte (Coords.), *La reforma de la pensión de jubilación*, Tirant lo blanch, Valencia, 2014.

MALDONADO MOLINA, J.A.: *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.

- «La acumulación de la jornada del jubilado parcialmente», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 418, 2018.
- «El trabajo a tiempo parcial y su impacto en el sistema de pensiones: especial referencia a la pensión de jubilación», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, núm. 425-426, 2018.
- «Nulidad por vulneración del principio de igualdad y por discriminación indirecta de las reglas de cálculo del porcentaje de la jubilación en los

trabajadores a tiempo parcial. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, núm. 439, 2019.

- “Discriminación indirecta vs. sostenibilidad del sistema. La imposible jubilación anticipada voluntaria de las empleadas del hogar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de enero de 2021, asunto C-843/19”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, núm. 457, 2021
- «Las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos», *Temas Laborales*, núm. 161, 2022.
- «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.
- «La reforma de las pensiones de 2023: ¿conciliación de sostenibilidad financiera y social?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, núm. 475, 2023.
- «El controvertido complemento por maternidad (por aportación demográfica): un repaso de las principales cuestiones debatidas judicialmente», *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 105, 2023.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *La compatibilidad entre jubilación y trabajo. Modalidades de jubilación: parcial, flexible y activa*. BOE, 2023, disponible en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-305

MERCADER UGUINA Y ARAGÓN GÓMEZ, C.: «Introducción», en Mercader Uguina (Dir.) y Aragón Gómez (Coord.), *La compatibilidad de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social y el trabajo*, Lex Nova-Thomson Reuters, 2013.

MERCADER UGUINA, J.R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A.; MUÑOZ RUIZ, A.B.: «Compatibilidad entre el trabajo y las pensiones de jubilación», en Mercader Uguina (Dir.) y Aragón Gómez (Coord.), *La compatibilidad de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social y el trabajo*, Lex Nova-Thomson Reuters, 2013

MIÑARRO YANINI, M.: «Jubilación parcial anticipada y fijeza discontinua: “cal y arena”. A propósito de las Sentencias del Tribunal Supremo 622/2022, de 6

de julio, y 641/2022, de 12 de julio». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 472. 2023

MOLINA NAVARRETE, C.: *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas*, La Ley, 2022.

MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *La pensión de jubilación*, Laborum, Murcia, 2020.

TORTUERO PLAZA, J.L.: «La fotografía de la vida activa/pensionable después de la edad de jubilación. La jubilación demorada», en VV.AA.: *La encrucijada de las pensiones del Sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Laborum, Murcia, 2022.

9. NORMATIVA

- Real Decreto-ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 1108/2007, de 24 de agosto, sobre reconocimiento como cotizados a la Seguridad Social de los períodos en que los miembros de las corporaciones locales ejercieron con dedicación exclusiva su cargo político, con anterioridad a su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.
- Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.
- Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

- 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.
- Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, y se modifican diversos reglamentos del sistema de la Seguridad Social que regulan distintos ámbitos de la gestión.
- Real Decreto-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.
- Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.