



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2014/2015
Convocatoria: Junio

LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN. MODALIDADES Y RÉGIMEN JURÍDICO

Realizado por el alumno D. Jacobo Guillén Barroso

Tutorizado por la Profesora Dña. Margarita Isabel Ramos Quintana

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT:

The old-age pension from the first normative efforts to the present day places as the major protection of the system of Social Security. In the juridical Spanish classification there differ two modalities of access to the old-age pension. On the one hand, the contributing modality, which takes the periods of lack as a reference and therefore the periods really worn out; on the other hand, there's a not contributing modality which gets free of the effective price, trying to cover the derivative situations of need of 3rd age, being therefore a protection of welfare character. Inside the contributing modality it stands out: ordinary retirement, anticipation of the retirement (in his two subtypes), partial retirement (deferred and anticipated) and gradual retirement. **Keywords:** old-age pension, Social Security, anticipation, partial, gradual, retirement, contributing modality.

RESUMEN:

La pensión de jubilación desde los primeros esfuerzos normativos hasta nuestros días se sitúa como la protección estrella del sistema de Seguridad Social. En el ordenamiento jurídico español se diferencian dos modalidades de acceso a la pensión de jubilación. De un lado la modalidad contributiva, que toma como referencia los periodos de carencia y por tanto los periodos efectivamente trabajados, y de otra parte la modalidad no contributiva la cual se desvincula de la cotización efectiva, pretendiendo cubrir las situaciones de necesidad derivadas de la 3ª edad, siendo por tanto una protección de carácter asistencial. Dentro de la modalidad contributiva destaca: jubilación ordinaria, anticipo de la jubilación (en sus dos subtipos), jubilación parcial (diferida y anticipada) y jubilación gradual y flexible. **Palabras clave:** jubilación, Seguridad Social, jubilación anticipada, jubilación parcial, gradual y flexible, modalidad contributiva, modalidad no contributiva.

ÍNDICE

	Página
Introducción. Modalidades de acceso a la pensión de jubilación	4
I. Pensión de jubilación en la modalidad contributiva	6
1.1 La jubilación ordinaria	7
1.1.1 Determinación de la cuantía de la pensión de jubilación	11
1.2 Anticipo de la Jubilación	15
1.3 Jubilación Parcial	26
1.4 Jubilación Gradual y Flexible	32
II. Pensión de jubilación en la modalidad no contributiva	35
Conclusiones	37
Bibliografía	39

Introducción

Modalidades de acceso a la pensión de jubilación

Tratar la pensión de jubilación, y la situación de necesidad que ésta cubre, supone hacer referencia nada más y nada menos que a la denominada “pensión estrella” del sistema de Seguridad Social por ser la que más elevado costo supone a las arcas de dicho sistema de protección social. Desde los inicios normativos y primeros esfuerzos regulativos sobre esta materia, la protección frente a la vejez viene ocupando una posición de importancia fundamentalmente por su repercusión social, si bien es cierto que en la última década ha adquirido una dimensión aún mayor en lo económico, fiscal y financiero, por exigencias de asegurar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

De modo que la inclusión diferenciada de la protección de la 3ª edad en el Capítulo III del Título I de la Constitución española de 1978 (CE, en adelante), bajo el enunciado “de los principios rectores de la política social y económica”, no hace más que responder a la importancia que aquélla le otorga frente a otras contingencias protegidas. Así pues, el art. 50 CE establece un mandato dirigido a los poderes públicos con el fin de garantizar “mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad”.

En el sistema de Seguridad Social existe una doble modalidad de acceso a la pensión de jubilación: la modalidad contributiva y la no contributiva, desarrolladas en los puntos II y III del presente texto, respectivamente. La pensión contributiva ostenta una mayor importancia, tanto por su peso económico en el sistema como por la variedad de vías comprendidas dentro de la misma. En esta modalidad se atiende a múltiples requisitos (que serán examinados con posterioridad), para determinar si el posible beneficiario tiene cabida en la misma, pero será el período de cotización (carencia) el principal requisito diferenciador entre esta modalidad contributiva y la no contributiva.

La modalidad contributiva responde, por tanto, a una pensión que el trabajador, tras una serie de años de aportaciones periódicas al sistema en forma de cotización, según los

años trabajados, recibe de la Seguridad Social derivada de ese tiempo efectivo de trabajo y aportación de cotizaciones, al alcanzar una edad en la cual el sistema le ofrece una pensión, actuando la misma como sustitución de la pérdida de las rentas derivadas del trabajo.

Sin embargo, en la modalidad no contributiva no se pretende sustituir las rentas del trabajo, ni siquiera se hace mención a la cotización efectiva del beneficiario a efectos de generar el derecho a la percepción de la pensión, sino que ésta pretende ser un sustento mínimo a fin de que la persona que al alcanza la 3ª edad disponga de una mínima protección, que el nivel contributivo no atiende. Así pues, las pensiones de la modalidad no contributiva presentan carácter asistencial, derivadas del mandato constitucional que establece el art. 50 CE, y de una manera más general, el art. 41 del mismo texto constitucional. La insuficiencia de rentas (dentro de los umbrales legalmente establecidos, que se detallarán en el último epígrafe), y la situación de necesidad que genera la conjugación de ésta con el cumplimiento de una edad avanzada, generan el derecho a acogerse a esta modalidad no contributiva. Ahora bien, si el beneficiario obtuviese tras el reconocimiento de la pensión rentas suficientes, perdería el derecho a la misma, ya que el factor principal que ha motivado la concesión de la pensión desaparece.

Dada esta doble modalidad de acceso a la pensión de jubilación, se hace necesaria la diferenciación puntual y específica entre ambas, ya que favorece el estudio y clarifica enormemente el tema a tratar. Inicialmente se tratará la modalidad contributiva, haciendo referencia a las múltiples vías de acceso que admite, y se cerrará con el tratamiento diferenciado de la modalidad contributiva y sus especificidades.

I. Pensión de jubilación en la modalidad contributiva

La regulación normativa de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva viene prevista en los arts. 160 a 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS en adelante), articulado que ha sufrido numerosas y profundas modificaciones desde que viera la luz. Las más recientes y, por lo tanto, las de mayor relevancia e impacto en la regulación actual son la Ley 27/2011, Ley 3/2012, Ley 23/2013 y el Real Decreto-Ley 5/2013.

El art. 160 LGSS establece el concepto legal de la pensión contributiva de jubilación, quedando ésta definida de la siguiente manera: “La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena”. Esta definición no es baladí, ya que establece los elementos tendentes a configurar los requisitos exigibles para el acceso a la pensión de jubilación. Pero, antes de la mencionada definición, se pueden destacar tres elementos básicos de la protección contributiva de jubilación:

- Se deberá producir un cese, ya sea total o parcial, en el trabajo realizado por cuenta ajena, el cual produce una pérdida o reducción de las rentas obtenidas por dicha actividad.
- Se tendrá que haber cumplido la edad pensionable, siendo éste elemento fundamental del hecho causante.
- La existencia de un período previo de cotización, mediante el establecimiento de una carencia mínima.

Las características generales de la pensión de jubilación contributiva son las siguientes:

- a) Es vitalicia, siempre y cuando se mantengan los requisitos y condiciones que dieron lugar a la adquisición del derecho al cobro de la pensión.

- b) Es una pensión única, es decir no se podrán percibir dos o más pensiones contributivas.
- c) Ostenta un carácter pecuniario.
- d) Tiene un carácter periódico.
- e) Cumple la función de sustituir las rentas de trabajo (en relación con las dos características anteriores).
- f) Es una pensión de edad, es decir se tendrá que haber cumplido la edad pensionable.
- g) Es imprescriptible, rompiendo de este modo con la regla general establecida en el art. 43.1 LGSS¹, donde se apunta que “el derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquél en que tenga lugar el hecho causante”.

Dentro de la jubilación en su modalidad contributiva, es posible diferenciar varias vías de acceso a la pensión, siendo estas: la jubilación ordinaria, el anticipo de la jubilación, la jubilación parcial y la jubilación gradual y flexible. Todas ellas se verán con detenimiento a continuación, diferenciándose a su vez subgrupos dentro de las diferentes vías de acceso.

1.1 La Jubilación ordinaria

La vía de acceso ordinaria a la jubilación contributiva es, por excelencia, la jubilación “típica” o modelo, la que sirve de base a las diferentes vías de acceso a la misma. Su configuración viene dada por el art. 161 LGSS, que bajo el título “Beneficiarios” establece los requisitos mínimos que deberán cumplir los mismos, para alcanzar el reconocimiento a la prestación contributiva por jubilación.

Cabe destacar que ésta ha sufrido una evolución larga y constante, respondiendo y adaptándose a las necesidades del entorno social y económico, así pues la regulación actual no es más que el resultado de estos múltiples cambios. En los últimos años, las reformas en la normativa reguladora de la jubilación se han centrado en fomentar las

¹ Véase para ampliar información: Monereo Pérez, J.L, Molina Navarrete, C. y Quesada Segura, R., *Manual de Seguridad Social* Madrid, Tecnos, 2014, p. 355

vías de acceso a la prestación tendentes a favorecer el mantenimiento del pensionista en el mercado laboral (se analiza en puntos sucesivos), dejando esta vía de acceso ordinaria a la jubilación en un segundo plano.

Por lo tanto, lejos quedan ya (no temporalmente, sino por un cambio de paradigma) las primeras regulaciones sobre la protección de la vejez, pudiendo situarse como punto de partida el RD 11-3- 1919, que constituyese un seguro obligatorio de vejez en 1919, a recomendación del Instituto Nacional de Previsión (INP), con posterior desarrollo en el RD 21-1- 1921. Esta norma instituía los tres primeros seguros sociales españoles, donde vejez se unía a accidentes de trabajo y paro forzoso. Cabe destacar, que con anterioridad al establecimiento de dicho seguro de vejez, ya se habían iniciado otras prestaciones tendentes a la cobertura de la contingencia de la 3ª edad, pero regía el principio de libertad subsidiaria. Incluso, siendo más extensivos, encontramos la primera pensión de protección de la vejez en España en el Acuerdo de 25 de Junio de 1873 de la Compañía de Ferrocarriles del Norte², pensión subvencionada por las aportaciones de trabajadores y empresa a la “Caja de Retiros”, aunque debemos entender esto último como una excepción y no como la regla.

Muchos han sido los textos legales que han establecido bien normas nuevas, o cambios circunstanciales, en las ya existentes en cuanto a la protección de la vejez se refiere, pero para poder centrarnos en el tema que nos ocupa daremos un gran salto temporal. La última gran reforma que afecta a la regulación de la jubilación ordinaria, ha sido la introducida por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Las modificaciones de dicha ley en la LGSS, han establecido que el beneficiario deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) El ya mencionado con anterioridad, en los elementos básicos de la protección contributiva de jubilación, cese en el trabajo por cuenta ajena. Que elegida esta vía de acceso a la prestación deberá ser total (veremos en puntos sucesivos los casos en los que se admite un cese parcial).

² Véase Suárez González, Fernando “Desarrollo histórico de la pensión de jubilación”. AAVV, *Tratado de Jubilación (homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación)* Madrid, 2007, Iustel, p. 223

- b) El cumplimiento de una determinada edad. Es destacable, que no existe una edad en la que forzosamente se obligue al trabajador a solicitar la jubilación, ya que es un derecho al que se puede acoger y no a una efectiva obligación del mismo, aunque a veces esto se plantee de una manera altamente difusa. Así pues, se habla de edad pensionable, que será la edad a partir de la cual el sistema de Seguridad Social ofrece la prestación. Tradicionalmente se venía legislando con una edad pensionable de 65 años, pero tras la Ley 27/2011 la redacción del artículo 161 LGSS establece que el beneficiario deberá “haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización”.

Un cambio de esta índole, respecto a la edad pensionable, con la profundidad que plantea, requiere una implantación y aplicación paulatina. Esto queda resuelto con la introducción de la DT 20ª de la LGSS (véase Fig. 1), que dispone la aplicación progresiva de la edad pensionable (y cotización exigida) desde los 65 años previos a enero de 2013, hasta los 67, o 65 años con 38 años y 6 meses de cotización, que se exigirán como norma general en el año 2027. De modo que, los que optaron por jubilarse con el 100% de la base reguladora (BR, en adelante) en el año 2013, tuvieron que acreditar 35 años y 3 meses de cotización y 65 años de edad y un mes como mínimo, siendo en este año 2015 este mínimo para optar al 100% de la BR, 35 años y 9 meses de cotización y 65 años y 3 meses de edad.

De modo que, se observa que la regla de la escala paulatina de la DT 20ª LGSS, es la siguiente: del año 2013 al año 2019, por la suma de cada 3 meses de cotización, se añade un mes de edad cada año. Sin embargo, de 2019 a 2027, se añadirán 6 meses de cotización y 2 meses de edad por cada año. Así se obtiene la edad exigible en el art. 161.1 a) de 67 años o 65 años con 38 años y 6 meses de cotización para conseguir una prestación igual al 100% de la BR.

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

(Fig.1: Disposición transitoria vigésima de la LGSS)

- c) Acreditar un mínimo de 15 años de cotización (carencia genérica), con al menos 2 años de estos comprendidos en los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante (carencia específica). Esta cotización mínima exigible de 15 años permite acceder directamente a una prestación del 50% de la BR.

Es destacable que la evolución de ambas carencias (genérica y específica) tienen un carácter compensatorio, ya que históricamente a los aumentos de la carencia genérica se le ha respondido con las disminuciones de la carencia específica. Sirva de ejemplo: la Ley 28/1985 situó la carencia genérica en los 15 años actuales, aumentando los 10

exigibles por la LSS de 1966, que a su vez había modificado los 5 años que establecía el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI). Sin embargo, la carencia específica prevista en la LSS de 1966 era de 700 días cotizados en los 7 años inmediatamente posteriores al hecho causante, lejos de los 2 años previstos en los últimos 15 años que se prevén en la actualidad y hemos contemplado anteriormente.

- d) Estar en alta o situación asimilada al alta, tal como figura en el art. 124. 1 LGSS. Aunque es destacable que el art. 161 en su apartado 3, deja la puerta abierta a aquellos que no reuniendo este último requisito de alta o situación asimilada al alta, cumplan los requisitos de edad y cotización expuestos con anterioridad. Siendo, por tanto, este requisito algo más laxo en comparación con los de edad y cotización.

1.1.1 Determinación de la cuantía de la pensión de jubilación:

Para llegar a determinar la cuantía correspondiente de la pensión de jubilación, debemos atender a dos elementos fundamentales: la base reguladora, que ya hemos mencionado anteriormente, sin observar aún su definición; y el porcentaje aplicable a la base reguladora.

Si atendemos al art. 162.1 LGSS, la base reguladora (BR), es el “cociente que resulta de dividir por 350 las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante”. Esta redacción actual del precepto viene dada por la DF 20ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, que modificaba, igualmente, lo dispuesto en la Ley 27/2011, incluso antes de su entrada en vigor.

La principal novedad en el cálculo de la BR con la entrada en vigor de la Ley 3/2012, ha sido la ampliación del periodo de tiempo tomado como referencia para el cálculo de la misma. De esto modo, un cambio de estas características requiere de una aplicación paulatina, que viene prevista en la DT 5ª.1 LGSS. Así, para el presente año 2015 se prevé que la BR de la pensión de jubilación “será el resultado de dividir por 252 las bases de cotización durante los 216 meses inmediatamente anteriores al hecho causante”. Cabe destacar, que la escala paulatina, se inició el 1 de enero de 2013, donde

la BR, era el resultado de dividir por 224 las bases de cotización, durante los 192 meses anteriores al hecho causante, finalizando en 2022, donde será de aplicación íntegramente lo previsto en el art. 162.1 LGSS.

Dada la enorme ampliación del periodo temporal para el cálculo de la BR, que contempla la norma, el art.162.1.1 LGSS prevé 2 reglas, acompañadas de la fórmula matemática (Fig. 2):

1º) Las bases de cotización correspondientes a los 24 meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.

2º) Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo desde el mes a que aquellas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el periodo referido en la regla anterior.

$$Br = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$

(Fig.2 fórmula para el cálculo de la BR)

Por otra parte, el art. 162.1.2 LGSS establece que si en el período que se ha tomado para el cálculo de la BR aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido la obligación de cotizar, las primeras 48 mensualidades se integrarían con la base mínima entre todas las existentes en cada momento, y el resto con el 50% de esa base mínima. En esta misma línea, si en algunos de los meses a tener en cuenta para el cálculo, la obligación de cotizar hubiese existido solo durante una parte del mismo, se integraría la parte del mes en la que no hubiese existido obligación de cotizar con la regla mencionada al inicio del párrafo, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima señalada, en este caso la integración sería hasta esa cuantía mínima.

En un esfuerzo de precisión aún mayor, el apartado 2 del artículo 162 LGSS contempla, que no serán computables, a efectos del cálculo de la BR para la pensión de jubilación contributiva, los incrementos en la base de cotización producidos en los dos últimos años, que respondan a aumentos salariales superiores al incremento medio interanual experimentado en el convenio colectivo aplicable, o en su defecto, en el correspondiente sector. No obstante, es destacable la previsión de la norma de dos excepciones a esta regla general:

- Se exceptúan los incrementos salariales que sean consecuencia de la aplicación estricta de las normas contenidas en disposiciones legales y convenios colectivos sobre antigüedad y ascensos reglamentarios de categoría profesional. Si bien, si dichos incrementos salariales se producen exclusivamente por decisión unilateral de la empresa, no serán objeto de dicha excepción.
- Otros incrementos salariales que se deriven de cualquier otro concepto retributivo establecido con carácter general y regulado en las disposiciones legales y convenios colectivos citados anteriormente, se exceptúan igualmente.

Una vez se ha obtenido la BR se podrá proceder a la determinación de la cuantía de la pensión, utilizando para ello el segundo elemento fundamental: el porcentaje aplicable a la BR. Dicho elemento viene contemplado en el art. 163 LGSS, que bajo el enunciado “cuantía de la pensión”, proporciona las reglas para la obtención del porcentaje aplicable, siendo estas:

- Por los primeros 15 años cotizados (carencia mínima para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, como vimos anteriormente), corresponde el 50% de la BR que hayamos obtenido tras la aplicación de las reglas ya vistas.
- A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248 se añadirá el 0,19%, y por los que rebasen el mes 248 se añadirá el 0,18%, sin que el porcentaje a aplicar a la BR sea superior al 100%.

Estos porcentajes serán de aplicación progresiva, siguiendo la escala prevista en la DT 21ª LGSS (Fig. 3).

Durante los años 2013 a 2019	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100, y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2020 a 2022	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100, y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2023 a 2026	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100, y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100.
A partir del año 2027	Aplicación directa de lo dispuesto en el art. 163 LGSS.

(Fig. 3 aplicación de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para la pensión de jubilación)

El art. 163. 2 LGSS prevé, al margen de lo expuesto con anterioridad, el reconocimiento de un porcentaje adicional por cada año cotizado completo, para aquellos que accedan a la jubilación en edad superior a la establecida como pensionable en cada momento, siempre y cuando al cumplir dicha edad hubiese ostentado el período mínimo de carencia, dichos porcentajes responderán a los años cotizados de la siguiente manera:

- Hasta 25 años cotizados, el 2%.
- Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,5%.
- A partir de 37 años cotizados, el 4%.

Si bien, hasta el año 2013 con la aplicación de estos dos elementos (BR, y porcentaje aplicable a la misma) se podía determinar la cuantía de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, tras la entrada en vigor de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, debemos contemplar un tercer elemento: “*el factor de sostenibilidad*”.

Dicho elemento, es definido por el art. 1 de la Ley como el “instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas”. El factor de sostenibilidad, será de aplicación única para la “determinación del importe inicial de las nuevas pensiones de jubilación”, siendo los elementos a tener en cuenta para el cálculo del factor de sostenibilidad:

- a) Las tablas de mortalidad de la población pensionista del sistema de Seguridad Social elaboradas por la propia Seguridad Social.

b) La edad de 67 años como edad de referencia.

Será de aplicación a partir del año 2019, siguiendo la formulación prevista en la mencionada Ley 23/2013; de la misma manera, con periodicidad quinquenal “se revisará la variación interanual de la esperanza de vida a tener en cuenta para calcular el factor de sostenibilidad”³.

1.2 Anticipo de la Jubilación

En el punto anterior se pudo comprobar la importancia que tiene, y ha tenido, la edad pensionable en los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación contributiva. Si bien, y como quedó expresado, es el requisito más restrictivo para el acceso a la prestación que nos ocupa, basta con leer el art. 161 bis LGSS para observar que existen edades extraordinarias de jubilación, dentro de las cuales encontramos las edades anticipadas que estudiaremos en este punto.

Una reducción en la edad de jubilación no será en todos los casos una jubilación anticipada, al menos en lo que se refiere al concepto jurídico estricto, siendo esto así aunque se encuentren todas recogidas en la LGSS bajo el título “jubilación anticipada”. Dada esta circunstancia, diferenciaré entre dos grandes grupos, con el objeto de aclarar y favorecer su análisis, siendo éstos: adelanto o rebaja de la edad de jubilación, de un aparte, y la jubilación anticipada propiamente dicha, de otra.

A) Adelanto o rebaja de la edad ordinaria de jubilación

En el primer apartado del art. 161 bis LGSS, se observa que la edad pensionable de 67 años de edad o 65 años con 38 años y 6 meses de cotización, que se contempla para la jubilación ordinaria, “podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, toxica, peligrosa o insalubre”, uniendo esto a un elevado índice de morbilidad o mortalidad acreditado.

³ Véase el estudio de Ramos Quintana, M.I, “Factor de sostenibilidad e índice de revalorización del sistema de pensiones en España: dimensión constitucional y alcance jurídico”. Documentación Laboral nº103, año 2015, pág. 39 y ss.

De la misma manera, se establece que la edad referida con anterioridad, podrá ser igualmente reducida para personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, “en los términos contenidos en el correspondiente Real Decreto”. O también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, con los condicionantes que veremos en líneas sucesivas.

Así pues la redacción actual del art. 161.1 bis LGSS permite contemplar dos colectivos específicos, perfectamente tasados y cerrados, que podrán beneficiarse de esta vía de acceso a la pensión de jubilación:

1º- Grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre: se podrán beneficiar de una rebaja en la edad ordinaria de jubilación, ya sea mediante coeficientes reductores sobre la edad (yendo estos del 0,10% al 0,40%), o fijándose directamente una edad inferior. Aunque cabe destacar que la DA 45ª LGSS determina que “el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación, que sólo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo, conllevará los ajustes necesarios para garantizar el equilibrio financiero”. Así pues, observamos, que llegar a la concesión de esta vía de acceso a la jubilación a un grupo o actividad determinado no es sencillo, pues se buscará de manera inicial y prioritaria la modificación de la naturaleza del trabajo mediante la observación de la seguridad y salud, quedando esta opción para ser empleada solo con carácter subsidiario.

Actualmente en nuestro país, son varios los colectivos que se benefician de esto, siendo algunos: minería del carbón, trabajadores ferroviarios, personal de vuelo de trabajos aéreos, trabajadores del mar, etc. Aunque es el colectivo de bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos el que mejor permite ejemplificar este apartado, siendo no casual esta elección, ya que obtuvieron este reconocimiento (no exento de polémicas) tras una larga lucha, relativamente hace poco (año 2008). En el art. 2 RD 383/2008, de 14 de marzo se establece que al ya mencionado colectivo se le reducirá la edad ordinaria de jubilación “en un período equivalente al que resulte de aplicar a los años completos efectivamente trabajados como bombero el coeficiente reductor del 0,20”, con la restricción de que dicho coeficiente reductor no podrá

provocar una jubilación previa a los 60 años, o a los 59 con 35 años de cotización efectiva.

2º- Grandes minusvalías: a la luz de lo expuesto en el art. 161.1 bis LGSS, debemos acudir a los correspondientes RD para observar en que condiciones y con que requisitos podrán acceder las grandes minusvalías a la jubilación, mediante esta vía de acceso. Para favorecer su análisis, se procederá distinguiendo los dos casos que señala la LGSS, minusvalías iguales o superiores al 65% y minusvalías iguales o superiores al 45%:

a) Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, *por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acrediten un grado importante de minusvalía*: en su art. 1, se determina que será de aplicación para los trabajadores “que realicen una actividad retribuida y durante ésta acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento”, es decir, la minusvalía no podrá ser sobrevenida, sino que deberá haber sido coetánea al trabajo por cuenta ajena. Así pues, con la minusvalía debidamente acreditada, la edad ordinaria de jubilación se podrá reducir por los coeficientes previstos en su art. 3, siendo estos del 0,25 si el trabajador ostenta el grado de minusvalía que ya hemos mencionado, o del 0,50 cuando presente la minusvalía citada y se acredite igualmente “la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria”.

b) 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 igual o superior al 45 por ciento*: cabe destacar que, el art. 161.1 bis LGSS se muestra más restrictivo que en el caso anterior ya que establece que se deberá tratar 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”. Esas discapacidades quedan determinadas y tasadas en el art. 2 del Real Decreto que nos ocupa. El art. 1 establece, de la misma manera que en el caso anterior, la coetaneidad de la minusvalía y el trabajo, añadiendo un “todo ese tiempo”, inexistente en el anterior Real Decreto y que incide en el carácter más restrictivo de este caso. De la misma manera, en este supuesto no se encuentran coeficientes reductores, sino el establecimiento de la edad de jubilación en 58 años.

Es digno de mención que, si bien cuando se establece directamente una edad inferior a la ordinaria, es decir, esta se reduce reglamentariamente, por ejemplo, a los 58 años que contemplamos en el último punto, en principio no hay discusión posible sobre este aspecto. Cosa distinta ocurre cuando se aplican coeficientes reductores, ya que los mismos determinarán diferentes edades de jubilación, por ello en el párrafo 3 del art. 161.1 bis LGSS se establece el tope de reducción de la edad ordinaria de jubilación para todos los que accedan por esta vía del adelanto o rebaja de la misma en los 52 años.

Para concluir con esta vía, se observa que si bien en el primer supuesto se alude a las condiciones del trabajo, en este segundo se justifica la medida en “las características psico-físicas del trabajador que lo presta, esto es, trabajadores que acreditan un grado de discapacidad que requiere cierta especial protección en edades avanzadas”⁴.

B) Jubilación anticipada

En el punto precedente, se podía observar cómo la utilización de los coeficientes reductores sobre la edad, favorece el adelanto de la jubilación para colectivos determinados, que ya fuese por las características del trabajo realizado o por sus características psico-físicas, se hace necesaria una especial protección por parte de la normativa reguladora de la jubilación. Sin embargo, a continuación se observa cómo la aplicación de los coeficientes reductores es totalmente diferente en este caso, pues se aplicarán sobre la cuantía de la pensión, es decir, tendrá una repercusión económica en el pensionista, a cambio de acceder a la jubilación mediante esta vía de anticipo.

El RD- Ley 5/2013, de 15 de marzo trajo consigo una serie de medidas y reformas que afectaron a la configuración de la jubilación anticipada de una manera amplia y profunda, siendo solo la confirmación de la penalización que se venía ejerciendo sobre esta vía de acceso. Esto no es casual, ni responde a decisiones tomadas al azar, pues la jubilación anticipada es en líneas generales contraria a las políticas de envejecimiento activo que se promueven, y vienen promoviéndose desde hace un buen número de años, desde las instituciones europeas (políticas que veremos con detenimiento en puntos

⁴ López Balaguer, M., “La jubilación”. AAVV, *Derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 376

posteriores). Así pues, no es de extrañar que la exposición de motivos del RD- Ley 5/2013, comience de la siguiente manera: “Los sistemas de pensiones de los países de la Unión Europea se enfrentan a importantes desafíos en el medio plazo derivados de fenómenos demográficos”; el legislador hace referencia, de manera inmediata, al argumento primero de las políticas de envejecimiento activo, esto es, los fenómenos demográficos (bajas tasas de natalidad, aumento de la esperanza de vida y envejecimiento progresivo de la población). Éstos han afectado, sin duda, a la determinación de introducir una reforma de tal calado en la regulación de la jubilación anticipada.

Mediante el ya mencionado RD-Ley, se introducía la actual redacción del artículo 161.2 bis LGSS. El precepto, distingue dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada, estableciendo para ambas requisitos diferenciados. Así pues, podremos observar, de un lado, la jubilación anticipada por cese en el trabajo por causa no imputable a la voluntad del trabajador y, de otro, la jubilación anticipada por voluntad del trabajador.

b.1) Jubilación anticipada por cese en el trabajo por causa no imputable a la voluntad del trabajador: es digno de mención que la involuntariedad, a la que se hace referencia en el precepto, recae en el hecho extintivo de la relación laboral, es decir, en el cese. Así pues, no se debe confundir con la involuntariedad en el acceso a la jubilación, ya que será voluntaria en todo caso, es un derecho no una obligación como ya se ha mencionado. Es más, el sistema de Seguridad Social intentará que por esta vía accedan el menor número de personas a la jubilación, puesto que solo se considerará cese por causa no imputable al trabajador, los supuestos que efectivamente se mencionan en el art. 161.2 bis LGSS, siendo estos:

1- El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pudiéndose leer en el art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante), que se entenderán por despidos colectivos por las mencionadas causas, “aquellos que en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”.

2- El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose que serán considerados motivos para el despido objetivo los previstos en el art. 52 ET, con la excepción de una extinción que afecte a un número de trabajadores igual o superior a los expuestos anteriormente, siendo entonces considerado despido colectivo.

3- La extinción del contrato por resolución judicial, a tenor de lo dispuesto en el art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Ley Concursal.

4- La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44 ET referente a la sucesión de empresa, o la extinción de la personalidad jurídica contratante.

5- La extinción del contrato por fuerza mayor constatada por la autoridad laboral, conforme al procedimiento del art. 51.7 ET y su desarrollo reglamentario.

6- La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, aunque previsto en el mencionado precepto, se separa de los demás por tener esta situación un trato específico. La L.O 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su Capítulo II, abrió la puerta a futuras consideraciones específicas a la mujer víctima de la violencia de género, en cuanto a derechos laborales y de Seguridad Social específicos.

A tenor de lo dispuesto en el art. 161.2 bis LGSS, los afectados por los dos primeros supuestos, para poder acceder a la jubilación anticipada por esta vía, deberán acreditar “haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva”.

En cuanto a los requisitos del beneficiario, serán los siguientes:

- Tener cumplida una edad inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el art. 161.1 a) y en la DT 20ª LGSS, es decir, 63 años o 61 años con 38 años y 6 meses cotizados en

2027 al completarse la escala progresiva, 61 años y 3 meses de edad en este 2015.

- Estar inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo, durante un plazo mínimo de seis meses, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de jubilación.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, computándose a estos efectos el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con límite máximo de un año.
- Que el cese en el trabajo se haya producido por una de los seis supuestos mencionados anteriormente.

Respecto a los coeficientes reductores sobre la cuantía de la prestación, se puede ver otro de los grandes cambios introducidos por el RD- Ley 5/2013, no solo en las cifras, sino en la aplicación de los mismos. Si bien, anteriormente, los coeficientes reductores se venían aplicando por año de adelanto de la edad de jubilación, tras la entrada en vigor de esta reforma se aplican coeficientes reductores por cada trimestre, que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad de jubilación ordinaria. Estos coeficientes reductores, al conjugarse con el período de cotización del trabajador, arrojarán el coeficiente reductor total a aplicar, siendo éstos:

- Coeficiente del 1,875%, con un período de cotización acreditado inferior a 38 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,750%, con un período de cotización acreditado igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,625%, cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,500% cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

Ello arroja como resultado que, según la carencia genérica acreditada, los coeficientes reductores resultantes por año de anticipación serán:

- Con 4 años de anticipación, coeficientes del 30% al 24%.
- Con 3 años de anticipación, coeficientes del 22,5% al 18%.
- Con 2 años de anticipación, coeficientes del 15% al 12%.
- Con 1 año de anticipación, coeficientes del 7.5% al 6%.

Estos coeficientes reductores se aplicaran al resultado de aplicar la fórmula de la base reguladora, incluso cuando ésta supere el tope máximo establecido para la pensión: “No obstante, el importe resultante de la pensión -una vez aplicados los coeficientes reductores- no puede ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre”⁵.

b.2) Jubilación anticipada por voluntad del trabajador: este elemento no se puede interpretar como la voluntariedad en el acceso, ya que eso será así en todo caso (incluido el supuesto anterior), sino una voluntariedad en el cese del trabajo por cuenta ajena. En todo caso, la LGSS considera comprendidos en la jubilación anticipada “por voluntad del interesado” todos los supuestos que no se nombran explícitamente en la norma como “no imputables a la libre voluntad del trabajador”.

Si ya se veía con anterioridad que los requisitos se endurecían para los supuestos de acceso anticipado vistos, en los casos derivados de la voluntariedad del trabajador, el RD-Ley 5/2013 se impone con mayor fuerza y carácter restrictivo. Así pues, el beneficiario deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Tener cumplida una edad inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el art. 161.1 a) y la DT 20ª de la LGSS. Dado esto, en el presente año 2015 será una edad de 63 años y 3 meses. Siendo en 2027, al finalizar la implantación paulatina de la escala progresiva contemplada en la DT 20ª LGSS, una edad de 65 años con carácter general, o de 63 años con 38 años y 6 meses de cotización efectiva. De este

⁵ Véase con amplitud, Panizo Robles, J.A, “Las nuevas reglas de acceso a la jubilación. A propósito del Real Decreto-Ley 5/2013”. Revista Trabajo y Seguridad Social CEF nº 361, Abril, 2013, p. 95

modo, esta vía de acceso de la jubilación anticipada, toma como edad general, sin referencia a cotización mas allá del mínimo exigible para su acceso (que veremos a continuación), la edad ordinaria de jubilación prevista con anterioridad a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, computándose a estos efectos el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con límite máximo de un año.
- Acreditados los requisitos de edad y cotización, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad, no pudiendo acceder a la jubilación por esta vía si no fuese así.

Como se puede observar, las trabas para el acceso por esta vía a la jubilación anticipada, son superiores al anterior supuesto, siendo en todo caso -aun cumpliéndose los requisitos- menos beneficiosa que la misma. Continuando en esa línea, los coeficientes reductores aplicables a la cuantía serán igual que en el caso anterior, por cada trimestre que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación. Dado que se reduce en dos años la posibilidad de acceso a esta vía de anticipo, los coeficientes reductores resultantes serán inferiores, si bien los coeficientes reductores por trimestre son mayores, siendo estos:

- Coeficiente del 2%, con un período de cotización acreditado inferior a 38 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,875%, con un período de cotización acreditado igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,750%, cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,625% cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

Según la carencia genérica acreditada, los coeficientes reductores resultantes por año de anticipación serán:

- Con dos años de anticipación, coeficientes del 16% al 13% (frente al 15%-12%, previsto para las jubilaciones anticipadas por causa no imputable al trabajador).
- Con un año de anticipación, coeficientes del 8% al 6,5% (frente al 7,5%-6%, previsto para las jubilaciones anticipadas por causa no imputable al trabajador).

En este supuesto, será de aplicación la misma regla prevista en el caso anterior en lo referente al tope máximo de la pensión, es decir, los coeficientes reductores se aplicarán a la base reguladora, aunque la misma supere el tope máximo previsto para la pensión, que para este 2015 el art. 3 del Real Decreto 1107/2014, de 26 de diciembre, establece en 2.560,88 euros/mes o 35.852,32 euros/año.

Si bien en la LGSS se prevén las dos vías de acceso que hemos analizado, en cuanto a jubilación anticipada se refiere, éstas no son las únicas. En nuestro Ordenamiento Jurídico encontramos otros supuestos de Derecho transitorio, que por su carácter residual y de poca relevancia económica para el sistema, no han sufrido reformas en su configuración por el RD-Ley 5/2013, siendo el más importante:

b.3) Jubilación anticipada para trabajadores del Mutualismo Laboral: a su vez se pueden contemplar tres escenarios posibles, donde cada uno de los supuestos tendrá unas condiciones diferenciadas. Los dos primeros supuestos los contempla la DT 3ª.1.2º LGSS, siendo los siguientes:

- El mutualista, que con sesenta años de edad, un mínimo de quince años de cotización efectiva y afiliado al Mutualismo Laboral antes del 1 de enero de 1967, podrá acceder a la pensión de jubilación, con la aplicación de un coeficiente reductor del 8%, por cada año de anticipo.
- A quienes con la misma condición de mutualista señalada anteriormente y 30 años o más de cotización, solicitasen la jubilación anticipada “derivada del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador”, se le aplicarán coeficientes reductores, y por consiguiente una reducción en la cuantía de la

pensión menor. Los coeficientes reductores responderán a una escala progresiva que irá del 7,5% al 6%, en relación con los períodos de carencia acreditados.

El último supuesto está previsto en la Ley 47/1998, de 23 de diciembre, en la cual se contempla la jubilación anticipada para el Mutualista que, habiendo cotizado a varios Regímenes de Seguridad Social, no reúna en ninguno de ellos los requisitos de acceso, pero sí cuando se computa la totalidad de cotizaciones realizadas a cada uno de los mismos. Igualmente, se considerarán como cotizaciones efectivas al Mutualismo Laboral aquellas realizadas en algún país extranjero cuando, de haberse realizado en España, hubiesen sido incluidas en el Mutualismo Laboral. Del mismo modo, el art. 3 de la mencionada Ley establece que el reconocimiento de la pensión de jubilación “se llevará a cabo por el Régimen en que el interesado acredite mayor número de cotizaciones aplicando sus normas reguladoras”, en todo caso, a la pensión se le aplicará un coeficiente reductor del 8% por año de anticipo.

La jubilación anticipada para trabajadores del Mutualismo Laboral se encuentra en fase de extinción, ya que cada vez serán menos los beneficiarios que puedan acogerse a esta vía. Como se mencionaba con anterioridad, éste no es el único supuesto de Derecho Transitorio, pero sí el más importante. De la misma manera, hay que hacer mención al “Régimen General moderno de jubilación anticipada”, del que se podrán beneficiar los que cumplan los requisitos de: 61 años de edad, 30 años de cotización efectiva como mínimo, 6 meses inscrito como demandante de empleo y cese involuntario en el mismo. A estos se le aplicarán coeficientes reductores que irán del 6% al 8% por año de anticipo.

Caso diferente, y altamente polémico, es el referente a las jubilaciones anticipadas pactadas en los convenios colectivos. Bien es cierto, que los convenios colectivos pueden pactar edades inferiores a las previstas con carácter general, siempre y cuando sean las empresas la que compensen las reducciones en la pensión⁶, ya que esto, al ser una mejora voluntaria introducida por un convenio colectivo, no será un gasto asumible por el sistema de Seguridad Social. En todo caso, se debe advertir que, en virtud de la D.A 10ª ET (modificada por la Ley 3/2012, de 6 de julio): “se entenderán nulas y sin

⁶ Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. y Quesada Segura, R., *Manual de Seguridad Social* Madrid, Tecnos, 2014, p. 365

efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas”. Este precepto viene a poner fin a una larga tradición de injerencias de la empresa en el derecho individual del trabajador a la jubilación, hecho hacia el que nunca faltaron voces críticas desde los laboristas, sirva de ejemplo la expresada por la Profesora Lourdes López Cumbre, en el año 2007: “la intromisión de la empresa en un derecho individual surgido por la necesidad de gozar de un descanso tras una larga vida activa, altera sin duda el sentido del mismo”⁷.

1.3 Jubilación parcial

El supuesto antagónico al anterior de jubilación anticipada se encuentra en la jubilación parcial. Esta vía de acceso a la pensión de jubilación contributiva es la principal garante de las políticas de envejecimiento activo promovidas con tanto ímpetu por las instituciones europeas, y de cada vez mayor presencia y peso en los ordenamientos jurídicos de los estados miembros. Si bien es cierto que la búsqueda de políticas alternativas para la aplicación en los sistemas de Seguridad Social europeos no es nueva, ni mucho menos la intención de implantar las políticas de envejecimiento activo como nuevo paradigma, en la última década estamos viviendo un auge en la promoción del mantenimiento de los trabajadores en el mercado laboral en edad superior a la pensionable, y en la compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo, yendo esto último en perjuicio y penalización de la utilización de otras vías de acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, como ya se ha podido observar en puntos anteriores.

Ya en la Recomendación del Consejo 82/857/CEE, de 10 de diciembre de 1982, relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación, se comenzaban a vislumbrar las primeras peticiones a los países miembros orientadas a un modelo flexible de jubilación, mencionándose ya la idea de generalizar la compatibilización de

⁷ López Cumbre, Lourdes, “La jubilación. Entre el derecho y la obligación”. AAVV, *Tratado de Jubilación (homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación)* Madrid, 2007, Iustel, p. 42

trabajo y pensión de jubilación; a esta Recomendación siguieron numerosos pronunciamientos de las instituciones europeas en los años 90 del pasado siglo.

Es de mayor relevancia, en cuanto a políticas de envejecimiento activo se refiere, el Consejo Europeo de Niza del año 2000, ya que aquí se abordan de manera directa dichas políticas, pudiéndose leer en el punto 20 de las Conclusiones de la Presidencia del Consejo la necesidad de observar “la evolución futura de la protección social en materia de pensiones” y “las consecuencias financieras del envejecimiento de la población”. Ello condujo a marcar líneas de actuación, orientadas a limitar a eliminar los incentivos a los trabajadores por abandonar sus puestos de trabajo en edades previas a la pensionable, intentando introducir, a su vez, mecanismos que incentiven la prolongación de la vida laboral más allá de la edad pensionable.

Aunque esta vía de acceso a la pensión de jubilación existía con anterioridad al RD-Ley 5/2013, es esta norma la que se encarga de su promoción y afianzamiento en el ordenamiento jurídico español. Sin duda, el mencionado texto legal ha servido para endurecer otras vías de acceso a la pensión de jubilación contributiva, bien sea la ordinaria en edad pensionable como otras vías en edad previa a ésta. En este caso actúa para fomentar y facilitar la jubilación parcial, con el consiguiente mantenimiento del beneficiario en el mercado laboral.

El art. 166 LGSS prevé la regulación de la jubilación parcial, en el que se observa cómo la norma establece dos subtipos dentro de la mencionada vía de acceso, así podemos diferenciar: la jubilación parcial diferida y la jubilación parcial anticipada.

A) Jubilación Parcial Diferida:

Este subtipo de jubilación parcial se entiende como el ideal de jubilación parcial, ya que su característica básica es la continuidad del pensionista en el mercado laboral tras el cumplimiento de la edad pensionable; así pues, sigue las líneas marcadas por las políticas de envejecimiento activo, y refuerza el planteamiento europeo de mantener laboralmente activos a las personas en avanzada edad. Son pocas o casi inexistentes las barreras de entrada y requisitos para su solicitud, que vienen a ser los siguientes:

- Haber cumplido la edad prevista en el art. 161.1 a) y la disposición transitoria vigésima LGSS (Fig. 1); así pues, entenderemos aplicable el mismo requisito de edad previsto para la jubilación ordinaria, siendo para este año 2015, como ya se ha mencionado, de 65 años y 3 meses, o de 65 años con un período de carencia igual o superior a 35 años y 9 meses.
- Reunir los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, así pues serán de obligado cumplimiento los requisitos previstos para la jubilación ordinaria, con la excepción lógica del cese en el trabajo que será parcial y no completo.
- Deberá concurrir una reducción de la jornada del beneficiario que se moverá entre un mínimo del 25%, y un máximo del 50%, destacando que los porcentajes aplicables a dicha reducción tomarán la referencia de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- No será necesario concertar un contrato de relevo, al contrario de lo que se verá a continuación. Aunque tampoco existe una prohibición sobre este extremo, pero no será exigible en ningún caso.

B) Jubilación Parcial Anticipada:

Si anteriormente se podía observar la laxitud en cuanto a los requisitos para acceder a la pensión de jubilación parcial, dado que cumple el ideal promovido por las políticas de envejecimiento activo, ahora veremos cómo en este caso la norma se impone con mayor fuerza, y nos encontramos ante un número de requisitos mucho más amplio, pues si bien el beneficiario continúa en el mercado de trabajo con posterioridad a la adquisición del derecho a la pensión de jubilación, este reconocimiento es anterior a la edad pensionable prevista en cada momento. Serán requisitos para el acceso a la jubilación parcial anticipada, a tenor de lo dispuesto en el art. 166 LGSS, los siguientes:

a) Haber cumplido las edades previstas en el art. 166.2 a) LGSS para cada año (Fig. 4). Como vemos la escala va en paralelo a la prevista en la DT 20ª LGSS para la jubilación ordinaria, de modo que cumplido el requisito de cotización que se establece en la tabla serán siempre 4 años menos de los exigidos para la misma, y sin el requisito de cotización, serán 2 años. Es decir, en el año 2027, con la implantación completa prevista en la escala si la edad pensionable de la jubilación ordinaria se prevé en los 67 años o 65 con el requisito de cotización, para la jubilación parcial anticipada será a los 65 años sin requisito de cotización y con 63 si se da dicha condición. Cabe destacar que el precepto contempla la exclusión de los mutualistas en lo que respecta a esta escala progresiva, siendo la edad exigible para ellos de 60 años.

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante	
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
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

(Fig. 4, Escala gradual de acceso a la jubilación parcial anticipada)

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. La LGSS establece que para ello se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el art. 44 LET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Se deberá concertar un contrato de relevo, que deberá tener una duración mínima igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Para la realización del contrato de relevo se tomarán las reglas previstas en el art. 12.7 LET: el relevista será un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado un contrato de duración determinada con la empresa.

d) Concurrirá una reducción de jornada del beneficiario mínima del 25% y máxima del 50%, siendo del 75% si el relevista es contratado a jornada completa con un contrato de duración indefinida; los referidos porcentajes toman la referencia de un trabajador a tiempo completo comparable. Respecto a la jornada del relevista, podrá ser a tiempo parcial o completo, y el tipo de trabajo realizado por el mismo no deberá ser necesariamente el mismo o similar al que realizaba el trabajador sustituido.

e) Acreditación de un período de carencia de 33 años en la fecha del hecho causante, siendo este requisito de vital importancia pues podría determinar el adelanto o no de la jubilación parcial anticipada, siguiendo la aplicación de la escala paulatina prevista en el art. 166 LGSS (Fig. 4), que ya observamos para el requisito de la edad. El precepto, igualmente, establece que a estos exclusivos efectos se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

Para las personas que ostentasen una discapacidad en grado igual o superior al 33%, el período de carencia será de 25 años; así pues, quedarían exentos de la aplicación de la escala de edad/cotización observada con anterioridad.

f) Deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del beneficiario de la jubilación parcial anticipada, de modo que la base de cotización del relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los últimos 6 meses del período de la BR de la pensión de jubilación parcial.

g) Durante el período de disfrute de la jubilación parcial empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa. La aplicación de este punto se llevará de acuerdo a la gradualidad dispuesta en la DT 22ª LGSS, mediante las tres reglas siguientes:

- Durante el año 2013 la base de cotización fue equivalente al 50% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

- A partir de 2014, por cada año transcurrido, se incrementará un 5% más hasta alcanzar el 100% de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.
- En ningún caso el porcentaje de la base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

Hay que indicar, asimismo, que el RD- Ley 5/2013 ha posibilitado que los socios de cooperativas puedan acceder a la jubilación parcial anticipada (en ningún caso a la diferida), cumpliendo con las especificidades previstas para su colectivo.

Como ya se ha podido observar, las trabas para el acceso a esta jubilación parcial anticipada son muchas más por número y dureza a las previstas para la jubilación parcial diferida, pues ya se mencionaba anteriormente como la jubilación parcial diferida se acerca más al ideal promovido por las políticas de envejecimiento activo que la parcial.

Los requisitos de cotización introducidos, y su aplicación paulatina, llevarán a que muy difícilmente se pueda acoger a esta vía de acceso a la jubilación una gran cantidad de trabajadores, al menos a la edad de 63 años con la finalización de la escala en 2027, quedando como posibilidad mucho más factible la dispuesta con carácter general a los 65 años con el cumplimiento del requisito de cotización mínima en 33 años.

Tanto o más polémico y criticado ha sido el último requisito observado, la cotización tanto de empresa y trabajador por la base de cotización que hubiese correspondido de seguir trabajando el mismo a tiempo completo. Si bien se puede entender que es una medida prevista para un mejor sostenimiento del sistema de Seguridad Social, y así ha venido siendo considerado, catedráticos como Juan López Gandía lo critican duramente, respecto a la cotización del trabajador: “le supondrá una retención sobre salarios que no percibe”, siendo censurable igualmente que la cotización “se aplique a contingencias profesionales como si fuera a tiempo completo cuando el riesgo de accidente de trabajo

o enfermedad profesional es mucho menor al reducirse sensiblemente la jornada de trabajo”⁸.

1.4 Jubilación Gradual y Flexible

Si bien la jubilación gradual y flexible supone en esencia una jubilación parcial, dada su regulación y sus notas características, merece un análisis diferenciado de la jubilación parcial propiamente dicha, ya sea diferida o anticipada.

Esta “flexibilidad” en la jubilación, unida a la “gradualidad” vinculada a una escisión progresiva del trabajo, responde en gran medida a las políticas de envejecimiento activo, propuestas y promovidas por las instituciones comunitarias (ver punto 2.3).

Aunque ya desde la Ley 24/1997, se comenzaba a vislumbrar un modelo de jubilación más flexible, fue la Ley 35/2002, de 12 de julio, la que añadió un segundo párrafo al artículo 165.1 LGSS, marcando una excepción a la incompatibilidad general que impide el trabajo del pensionista con la pensión de jubilación contributiva, quedando configurado de la siguiente manera: “...las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan...”. Dicha reglamentación viene dada por el RD 1132/2002, de 31 de octubre.

Dicha reglamentación, aporta los principales rasgos característicos de esta jubilación gradual y flexible, así pues podemos identificar esencialmente:

- A diferencia de las demás vías de acceso a la jubilación, a esta jubilación gradual y flexible se accede desde la situación de beneficiario de la pensión de jubilación. El trabajador jubilado decide retomar la relación laboral, compatibilizando de esta manera pensión de jubilación y trabajo por cuenta ajena, no de una manera inicial como vimos en la jubilación parcial anteriormente, sino sobrevinida (Art.5.1 RD 1132/2002).

⁸ López Gandía, J., *La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones*, Bomarzo, 2013, p. 51

- En esencia, debe considerarse como un supuesto de jubilación parcial, compatible con trabajo a tiempo parcial (con los matices que se verán posteriormente). Y puesto que es una situación sobrevenida de compatibilización de la pensión y trabajo, no se celebrará simultáneamente un contrato de relevo.

- Están exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, tal como queda previsto en el art. 112.bis de la LGSS. A su vez, la disposición adicional 21ª de la LGSS prevé que “la exoneración de la cotización prevista en el artículo 112.bis de la presente Ley, comprenderá también las aportaciones por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional”.

- El pensionista, antes de iniciar la relación laboral, deberá comunicarlo a la Entidad Gestora para que ésta pueda realizar las reducciones y ajustes a la pensión derivados de tal hecho (art. 6 RD 1132/2002).

- A tenor de lo dispuesto en el art. 7 del RD 1132/2002, la pensión de jubilación flexible será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente, aunque sí lo será con las prestaciones de incapacidad temporal y maternidad derivadas del trabajo a tiempo parcial.

Tras el RD-Ley 5/2013, de 15 de marzo se dio un nuevo impulso a la jubilación gradual y flexible, pues si bien no derogó la normativa que regulaba anteriormente de manera exclusiva este hecho y que hemos analizado hasta ahora, ha planteado nuevas posibilidades de acceso a la jubilación flexible, creando problemas de aplicación, pues como veremos, pueden resultar en ocasiones ordenaciones jurídicas contradictorias.

Así pues, sin perjuicio de lo establecido en el art. 165 de la LGSS y su desarrollo normativo, el RD-Ley 5/2013 en su artículo 2 menciona que la pensión de jubilación contributiva será compatible con “la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista”. De la misma manera establece unas características o requisitos que se enumeran a continuación:

- a) El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

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

- c) El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o parcial. Esto supone una ruptura con el espíritu de compatibilización de la pensión y el trabajo, pues como hemos visto, hasta la entrada en vigor del RD-Ley 5/2013 el trabajo compatible con la pensión solo podía ser aquel realizado a tiempo parcial.

Es preciso subrayar que dicha apertura a todo tipo de trabajo, ya sea por cuenta propia o ajena, a tiempo completo o parcial, supone una novedad inesperada, tanto más en la actual situación de crisis económica y de empleo. No es más que la reafirmación en el impulso, que parece inevitable y sin posibilidad de vuelta a atrás, de las políticas de envejecimiento activo.

III. Pensión de jubilación en la modalidad no contributiva.

En el primer epígrafe se hacía referencia a “las modalidades de acceso a la pensión de jubilación”. En un primer acercamiento, se observaba cómo en nuestro sistema de Seguridad Social la pensión de jubilación tiene una doble modalidad, contributiva y no contributiva.

A las vías de acceso a la pensión contributiva se le ha dedicado el grueso de este trabajo, pues, como ya se advirtió con anterioridad, son las de mayor peso económico y social. A continuación, se hace aborda el análisis de la modalidad no contributiva o asistencial, la cual actúa como modalidad supletoria a la contributiva.

La jubilación no contributiva encuentra su base constitucional en los artículos 41 y 50 de la Carta Magna: el art. 41 establece que “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad...”, y de manera más específica, en el tema de discusión, el art. 50 menciona que “los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad...”.

De ambos principios rectores, y de los mandatos que propugnan, nace por un lado la protección no contributiva o asistencial, que vertebra nuestro sistema de Seguridad Social de manera transversal cubriendo las principales situaciones de necesidad, y por otro lado, la protección no contributiva de la jubilación en concreto. Los artículos 167 a 170 de la LGSS recogen el régimen jurídico de la modalidad no contributiva de la jubilación.

La jubilación no contributiva tiene una serie de características básicas:

- Un elemento esencial es, como ya vimos en el primer epígrafe, que no se apoya en períodos de carencia, sino que toma como referencia la situación de necesidad que se genera al llegar a la tercera edad sin los ingresos suficientes. Así pues, cumple el mandato constitucional del art. 50.

- Al no financiarse vía cotizaciones, se hace necesario financiar las pensiones a través de los Presupuestos Generales del Estado.

- El estado de necesidad hay que acreditarlo y probarlo, tanto para causar derecho a la pensión como para mantenerla, pues si bien en la modalidad contributiva se establece el carácter vitalicio de la pensión, en este caso, se debe hablar de carácter indefinido, ya que si el estado de necesidad que produjo el nacimiento de la protección cambiase, es decir, no existiese la carencia de rentas inicial, se perdería el derecho a la misma.

En lo referente a los requisitos exigibles al beneficiario se debe destacar:

a) Residencia en el territorio español, no sólo para la solicitud y disfrute de la pensión, sino también se deberá acreditar una residencia de 10 años entre los 16 años de edad y la edad de jubilación, estando 2 de esos 10 años comprendidos en el momento justamente anterior a la jubilación.

b) Edad: el art. 167 de la LGSS, establece la edad en 65 años.

c) Rentas: la existencia de carencia de rentas o ingresos superiores respecto de lo establecido en el art. 144 de la LGSS, que a su vez reenvía a la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para observar los umbrales de renta actualizados cada año. Para este año 2015 se establece que las rentas no sean superiores a 5136 € anuales, cantidad que se verá modificada cuando convivan con el beneficiario cónyuge o parientes consanguíneos.

Por último, los beneficiarios tienen la obligación de “comunicar a la entidad que les abone la prestación cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o la cuantía de aquéllas” tal como dispone el art. 149 de la LGSS, al cual reenvía el art. 170 de la misma ley.

CONCLUSIONES

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

PRIMERA.- La pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social español se compone de dos modalidades: contributiva y no contributiva. La modalidad contributiva supone la de mayor importancia social y económica, compuesta por múltiples vías de acceso. La modalidad no contributiva, de carácter asistencial, actúa de manera supletoria a la modalidad contributiva atendiendo las situaciones de necesidad durante la 3ª edad que la primera no cubre.

SEGUNDA.- Los requisitos de los beneficiarios de la jubilación ordinaria contributiva, son: cese en el trabajo, edad, periodo de cotización y situación de alta o asimilada al alta, han sido los mínimos exigibles desde las primeras regulaciones normativas de jubilación hasta hoy. Las novedades introducidas por la Ley 27/2011, en cuanto a la nueva redacción del artículo 161 de la LGSS y disposición transitoria vigésima de la LGSS, ha supuesto una de las novedades más importantes, ya que con ello se da el paso definitivo de edad pensionable de 65 a 67 años.

TERCERA.- La Ley 23/2013 introdujo “el factor de sostenibilidad” en el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, suponiendo este un factor automático de reducción de la cuantía de la pensión de jubilación a medida que aumenta la esperanza de vida.

CUARTA.- El anticipo de la jubilación comprende por una parte el adelanto o rebaja de la edad ordinaria de jubilación. Ya sea para grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre como para grandes minusvalías utilizándose para estos colectivos coeficientes reductores en la edad pero nunca sobre la cuantía de la pensión. Y, de otra parte, la jubilación anticipada propiamente dicha, comprendiendo ésta la jubilación anticipada por cese en el trabajo por causa no imputable a la voluntad del trabajador, jubilación anticipada por voluntad del trabajador y con carácter residual la jubilación anticipada

para trabajadores del Mutualismo Laboral, aplicándosele a éstos coeficientes reductores sobre la cuantía de la pensión por el anticipo, variando el coeficiente aplicable atendiendo a las disposiciones normativas de cada grupo.

QUINTA.- La jubilación parcial especialmente en su subtipo de parcial diferida supone la principal garante de las políticas de envejecimiento activo promovidas por las instituciones europeas y de cada vez mayor presencia en los ordenamientos jurídicos internos de los estados miembros. En el ordenamiento jurídico español, la norma que mayor impulso ha dado a las políticas de envejecimiento activo es el RD-Ley 5/2013.

SEXTA.- El requisito de la jubilación parcial anticipada referido a la cotización, tanto de empresa y trabajador, por la base de cotización que hubiese correspondido de seguir trabajando él mismo a tiempo completo ha sido duramente criticada pues se entiende que es una distorsión de las obligaciones y derechos de los trabajadores.

SÉPTIMA.- Si bien los supuestos de jubilación gradual y flexible eran recogidos ya por la Ley 35/2002 y el RD 1132/2002, ha sido el RD-Ley 5/2013 el que promueve de manera definitiva el supuesto de jubilación gradual y flexible, siendo el punto más novedoso y que bajo mi punto de vista supone una ruptura con los paradigmas clásicos de la jubilación, la posibilidad de realizar un trabajo compatible con la pensión tanto a tiempo completo como parcial.

OCTAVA.- La jubilación no contributiva se sustenta principalmente en los artículos 41 y 50 de la Constitución española de 1978, los cuales establecen mandatos a los poderes públicos, que en el caso que nos afecta supone la especial atención a las necesidades de la 3ª edad con independencia de las aportaciones en forma de cotización y periodos trabajados por el sujeto; se trata, por tanto, de una modalidad que se sustenta en la situación de necesidad y presenta un indudable carácter asistencial.

BIBLIOGRAFÍA

AAVV, *Derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

AAVV, *Lecciones de Seguridad Social*, Tecnos, 2014.

AAVV, *Tratado de Jubilación (Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación)*, Iustel, Madrid, 2007.

Álvarez, M., *Un sistema de pensiones sostenible*, Observatorio de pensiones de Caser, 2013

Blasco Lahoz, J.F y López Gandía, J., *Curso de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

López Gandía, J., *La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones*, Bomarzo, 2013

López Gandía, J. y Toscani Giménez, D., *La Reforma de la Jubilación (comentarios a la Ley 27/2011, de 1 de agosto)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

Monereo Pérez, J.L, Molina Navarrete C. y Quesada Segura, R., *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2014.

Panizo Robles, J.A, “Las nuevas reglas de acceso a la jubilación. A propósito del RDL 5/2013”. Revista Trabajo y Seguridad Social CEF nº 361, Abril, 2013.

Ramos Quintana, M.I, “Factor de sostenibilidad e índice de revalorización del sistema de pensiones en España: dimensión constitucional y alcance jurídico”. Revista Documentación Laboral nº 103, 2015

Rodríguez Cardo, I.A, *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible*, Lex Nova, 2010.

Rodríguez Cardo, I.A, *La jubilación parcial tras la Reforma de 2013*, Lex Nova Thomson Reuters, 2013.

Sánchez-Urán Araña, Y., Gil Plana, J., *Pensión de Jubilación. Últimas reformas legales*, Civitas Thomson Reuters, 2014.