



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultad de Economía y Empresa

Trabajo de  
fin de grado

La jubilación  
actualmente

Tamara Escuredo Yáñez

Tutor/a: Ricardo López Mosteiro

**Grado en Ciencias Empresariales**

Año 2016

## Resumen

El impacto que ha generado el envejecimiento demográfico en la economía española ha hecho que se establezcan importantes modificaciones en el sistema de pensiones, de cara a mantener la futura sostenibilidad del mismo.

El descenso considerable de los periodos de actividad laboral al que estamos sometidos desde hace ya algunas décadas, como consecuencia del acceso tardío al mercado por parte de los jóvenes y el retiro anticipado de las personas de más edad, hace que la protección a la vejez esté en constante revisión y mejora desde hace algunos años. Asimismo, hay que tener en cuenta que el aumento de la esperanza de vida de la población supone un mayor gasto en pensiones de jubilación, ya que cada vez será mayor el tiempo de permanencia en situación pensionable.

En el presente trabajo serán objeto de estudio las diferentes modalidades de retiro reconocidas en el Régimen General de la Seguridad Social, considerando los cambios más significativos que ha supuesto la reforma introducida en el año 2011, tanto a nivel contributivo como a nivel asistencial.

*Palabras clave:* jubilación, pensiones, reforma, régimen general, envejecimiento.

## Abstract

The impact of the population ageing upon the Spanish economy has caused the implementation of important adjustments on the retirement pension scheme in order to ensure its sustainability in the future.

The considerable reduction of the work activity periods that we have undergone during the last decades, as a result of the late entry of young people into the labour market and the early retirement of senior workers, has caused the old-age protection to be under constant revision and improvement in the last few years. In addition, we must also take into account the fact that the rise in life expectancy leads to an increase in spending on retirement pensions, for people will maintain a pensionable status during a longer period of time.

In the present document, the various retirement modalities included in the General Social Security Scheme will be analysed, taking into account the most relevant changes introduced by the reform made in 2011, both at the contributory and assistance level.

*Keywords:* retirement, pensions, reform, general social security scheme, ageing.

# Índice

<b>Introducción</b> .....	<b>8</b>
<b>1. El sistema de la Seguridad Social en España</b> .....	<b>10</b>
1.1 Nacimiento y generalización de los seguros sociales .....	10
1.2 Configuración del actual sistema de Seguridad Social. ....	11
<b>2. Evolución de la protección a la jubilación (1972-2007)</b> .....	<b>12</b>
<b>3. La reforma de las pensiones: la pensión de jubilación tras la “Ley 27/2011, de 1 de agosto”</b> .....	<b>14</b>
<b>4. La jubilación en su modalidad contributiva</b> .....	<b>16</b>
4.1 Características generales de la prestación.....	18
<b>5. Jubilación ordinaria</b> .....	<b>20</b>
5.1 Requisitos .....	20
5.1.1 Edad .....	20
5.1.2 Cese en el trabajo .....	22
5.1.3 Periodo mínimo de cotización .....	23
5.2 Cuantía .....	23
5.2.1 Base reguladora.....	24
5.2.2 Porcentaje.....	26
5.3 Factor de sostenibilidad .....	27
5.4 Gestión, solicitud y tramitación.....	28
<b>6. Jubilación anticipada</b> .....	<b>29</b>
6.1 Jubilación anticipada por razón de grupo o actividad profesional .....	31
6.2 Jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad .....	32
6.2.1 Trabajadores con discapacidad igual o superior al 65%.....	32
6.2.2 Trabajadores con discapacidad igual o superior al 45%.....	34
6.3 Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.....	35
6.3.1 Requisitos .....	35
6.3.2 Cuantía .....	36
6.4 Jubilación anticipada voluntaria.....	37
6.4.1 Requisitos .....	37

---

6.4.2	Cuantía .....	37
6.5	Límite de la cuantía de la pensión .....	38
<b>7.</b>	<b>Jubilación parcial .....</b>	<b>39</b>
7.1	Jubilación parcial diferida .....	39
7.2	Jubilación parcial anticipada.....	40
7.2.1	Edad mínima .....	41
7.2.2	Antigüedad en la empresa.....	42
7.2.3	Reducción de jornada .....	42
7.2.4	Periodo mínimo de cotización .....	44
7.3	Cuantía .....	44
<b>8.</b>	<b>Jubilación flexible.....</b>	<b>45</b>
<b>9.</b>	<b>Jubilación activa.....</b>	<b>47</b>
<b>10.</b>	<b>Prejubilación .....</b>	<b>50</b>
<b>11.</b>	<b>La jubilación en su modalidad no contributiva .....</b>	<b>51</b>
11.1	Beneficiarios .....	53
11.1.1	Edad .....	53
11.1.2	Residencia .....	53
11.1.3	Carencia de ingresos o recursos .....	54
11.2	Cuantía .....	56
11.3	Gestión, incompatibilidades y efectos económicos.....	58
11.4	Extinción .....	58
	<b>Conclusiones .....</b>	<b>60</b>
	<b>Bibliografía.....</b>	<b>62</b>

# Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Evolución del número total de pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social. Periodo 2005-2015.....	17
<b>Figura 2:</b> Evolución de altas iniciales de Jubilación por edades. Periodo 2012-2016.	30
<b>Figura 3:</b> Pensiones No Contributivas. Evolución de importes medios.....	52
<b>Figura 4:</b> Pensiones No Contributivas. Evolución del número de pensiones por tipo.	52

# Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Pensiones Contributivas del Sistema de la Seguridad Social. Pensiones e importe medio, según clase (miles de pensiones y euros/mes). .....	18
<b>Tabla 2:</b> Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización. ...	21
<b>Tabla 3:</b> Normas transitorias sobre la base reguladora de la pensión de jubilación....	25
<b>Tabla 4:</b> Porcentajes de la base reguladora .....	26
<b>Tabla 5:</b> Coeficientes reductores de edad. Cese involuntario. ....	36
<b>Tabla 6:</b> Coeficientes reductores de edad. Cese voluntario.....	38
<b>Tabla 7:</b> Normas transitorias sobre jubilación parcial.....	41
<b>Tabla 8:</b> Cotización del jubilado parcial .....	43
<b>Tabla 9:</b> Cuantías mínimas de las pensiones contributivas (2016).....	45
<b>Tabla 10:</b> Unidad económica de convivencia: límite de acumulación de recursos.....	55
<b>Tabla 11:</b> Cuantías básicas del beneficiario .....	56
<b>Tabla 12:</b> Cuantía individual máxima en convivencia con más de un beneficiario .....	57

# Introducción

La protección a la vejez, dentro de la que se encuentra la jubilación, constituye uno de los elementos más importantes de nuestro sistema de la Seguridad Social pues, siguiendo los principios del art. 50 de la Constitución Española, su finalidad es garantizar la suficiencia económica de todos los ciudadanos durante la tercera edad.

Esta situación al mismo tiempo significa todo un reto para el sistema. Por un lado, nos encontramos con el creciente envejecimiento de la población española, fruto de las bajas tasas de natalidad y mortalidad y, por otro, el incremento progresivo, aunque positivo, de la esperanza de vida, lo que implica tener que hacer frente a un mayor número de pensiones durante periodos más largos de tiempo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2021 residirían en España 1,4 millones más de personas mayores de 64 años, lo que representa un 17,8% más que en el año 2011.

Además, hay que tener en cuenta el agravante que supone la actual crisis económica. Las tasas de paro alcanzan niveles muy elevados, y en un sistema de reparto como el nuestro, en que las pensiones de los ciudadanos jubilados se pagan con las cotizaciones de los trabajadores en activo, hace que se ponga en entredicho la sostenibilidad futura del sistema de pensiones.

Para analizar esta problemática estructuramos el trabajo en 11 capítulos. En los tres primeros, se establece la evolución histórica y normativa del sistema de la Seguridad Social en España, desde sus antecedes hasta su configuración como sistema, centrándose en las numerosas reformas a las que ha estado sometido y analizando de qué manera han contribuido cada una de ellas a la constitución del sistema que hoy conocemos.

Los siguientes siete capítulos se refieren a las diferentes modalidades reconocidas en el Régimen General de la Seguridad Social. En los capítulos 4 y 11, respectivamente) se diferencian las dos modalidades existentes atendiendo al periodo de cotización, estas son: la modalidad contributiva, a la cual podrán acceder únicamente quienes acrediten un periodo mínimo de cotización o carencia; y la modalidad no contributiva o asistencial destinada a aquellos ciudadanos que se encuentren en situación de necesidad al carecer de ingresos suficientes para sustentarse, no siendo necesario acreditar un periodo mínimo de cotización.

Los capítulos 5 a 9 hacen alusión a las distintas modalidades de jubilación que existen dentro de la modalidad contributiva del sistema. En primer lugar, la jubilación ordinaria, luego la jubilación anticipada y sus variantes y, por último, las modalidades que permiten compatibilizar la jubilación con el trabajo, de clase parcial, flexible o activa. El capítulo 10 lo destinamos a la prejubilación, una modalidad de retiro no reconocida en nuestro sistema al tratarse de un pacto entre trabajador y empresa. Por último, se recogen las principales conclusiones de este trabajo

# 1. El sistema de la Seguridad Social en España

## 1.1 Nacimiento y generalización de los seguros sociales

A principios del siglo XX, aparecen en España los primeros sistemas de protección frente a los riesgos derivados de la actividad laboral, con la Ley de Accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900, también conocida como “Ley Dato”. Es entonces cuando se crea el primer seguro social que cubre los posibles accidentes que puede sufrir el trabajador a causa del desarrollo de su actividad laboral, atribuyendo las consecuencias económicas derivadas de tal suceso al empresario. En 1908, se crea el Instituto Nacional de Previsión (INP) que pretendía encontrar un equilibrio entre los seguros o pensiones contratados libremente por el trabajador y la responsabilidad de cobertura de los riesgos por parte del Estado.

Una década después aparecerá el Retiro Obrero (1919), un seguro social obrero de carácter obligatorio en el que se establecía una pensión de 365 pesetas/año a favor de trabajadores del sector industrial y de servicios, mayores de 65 años, cuyos ingresos anuales no superasen las 4.000 pesetas; importe que podía mejorarse con aportaciones voluntarias de los propios trabajadores, sin que las mismas pudiesen exceder las 2.000 pesetas/año (Panizo Robles, & Presa García-López, 2015, p.46).

Tras una larga y polémica etapa, marcada entre otras cosas por la Guerra Civil española, el Retiro Obrero pasa a ser substituido por el Subsidio de Vejez (SOVI) en el año 1939 (desarrollado por la Orden de 2 de febrero de 1940), que pretende la progresiva implantación de un sistema que de cobertura al riesgo de invalidez.

Finalmente, en el año 1947 se regularán conjuntamente invalidez y vejez en un único seguro denominado Seguro de Vejez e Invalidez, mediante el Decreto de 18 de

abril de 1947. Este mantiene la cobertura a los trabajadores industriales y de servicios estipulada en los seguros anteriores, aunque gradualmente se irá extendiendo al resto de trabajadores cuya edad sea superior a 65 años.

Las reducidas cuantías de estos Seguros Social resultan insuficientes para dar cobertura a la clase obrera (3 pesetas/día o 90 pesetas/mes). Por ello, a partir de 1946 surgen las primeras Mutualidades Laborales que sirven de complemento a los seguros anteriores, otorgando una cuantía fija proporcional a la cotización del trabajador.

## 1.2 Configuración del actual sistema de Seguridad Social.

En el año 1963 surge la Ley de Bases de la Seguridad Social (LBSS) con la finalidad de unificar e integrar las distintas disposiciones y órganos gestores de la protección social. Siguiendo los principios de esta ley, nace en el año 1966 nuestro actual sistema de Seguridad Social con la Ley General de la Seguridad Social, a través de la aprobación del Decreto 907/1966, vigente a partir del 1 de enero de 1967.

En esta primera regulación del sistema de la Seguridad Social, para acceder a la jubilación se exigía un periodo de cotización de 10 años y una edad mínima para causar derecho a la prestación de 65 años, excepto para los trabajadores afiliados en alguna mutualidad laboral antes de 1-1-1967 que podrán jubilarse a partir de 60 años.

Esta protección ya no solo se destina a los trabajadores industriales y de servicios, sino que alcanza a todos los trabajadores por cuenta propia o ajena que desempeñen una actividad laboral, con independencia del sector al que pertenezcan. Si bien, se sigue manteniendo un régimen muy estricto de incompatibilidad de la pensión con el trabajo del pensionista.

## 2. Evolución de la protección a la jubilación (1972-2007)

La pensión de jubilación ha sufrido constantes reformas desde la implantación del sistema de pensiones de la Seguridad Social en el año 1967, la primera de ellas 5 años después de su implantación con la *Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social*.

Esta nueva ley, tal y como se menciona en la exposición de motivos, pretende “adaptar las cotizaciones a las retribuciones reales de los trabajadores” sustituyendo la cotización de bases fijas anterior por otras adaptadas al salario percibido por cada trabajador. De igual modo, se modifica la forma de calcular la cuantía de la pensión, tomando como referencia estas nuevas bases; así para alcanzar el 100% de la base reguladora será necesario acreditar un periodo de cotización de 15 años. Además, estableció la revalorización periódica de las pensiones para reducir la pérdida de poder adquisitivo.

Una década después, debido al desequilibrio existente entre gastos y cotizaciones, se introduce la *Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social*, en la que se establecen numerosas medidas que afectan a la acción protectora por jubilación de manera importante. Aumenta el periodo de carencia a 15 años frente a los 10 años que se exigían con la legislación anterior; además se modifica el computo de la base reguladora de la pensión, que pasa a considerarse como el promedio de las 96 mensualidades anteriores al hecho causante (antes 24 mensualidades). Si bien, se permite el acceso a la prestación desde una situación de no alta o asimilada y, por

primera se establece la revalorización periódica y automática de las pensiones de acuerdo a la variación del Índice de Precios al Consumo.

Tras el acuerdo parlamentario llevado a cabo en el año 1995, conocido como Pacto de Toledo, y para dar cumplimiento a las medidas en él establecidas, se formula la *Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social* que, en materia de jubilación, supone el cálculo de la base reguladora con los 15 años anteriores al momento de causar derecho, dentro de los cuales se exigen 2 años de cotización efectiva (antes dentro de los 8 últimos). También se incrementa la proporcionalidad entre los años de cotización del interesado y el cálculo de su cuantía así, acreditando el periodo mínimo de cotización solo tendría derecho al 50% de la pensión, con 25 años al 80% y con 35 años al 100%. Con ello se pretende alcanzar una “mayor equidad entre pensiones” de manera que “quienes hayan realizado unas cotizaciones semejantes obtengan también un nivel de prestaciones similar”.

En el año 2001, se firma el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, en el que se incluye un conjunto de medidas para dotar de flexibilidad a la edad de jubilación, que se precisan en la *Ley 35/2002, de 15 de julio, para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible*. En ella se consideran nuevas reglas de acceso a la jubilación parcial para que sea posible compatibilizar el percibo de la pensión de jubilación con el desempeño de un trabajo por parte del pensionista, e introduce, con el mismo propósito, la figura de jubilación flexible. Además, reconoce una nueva modalidad de jubilación anticipada para quienes acrediten largas carreras de cotización, siempre que el cese en el trabajo se produzca por causas ajenas a la voluntad del trabajador (en legislaciones anteriores el retiro anticipado únicamente se reconocía a trabajadores con condición de mutualista antes de 1-1-1967).

En el año 2006 se firma el Acuerdo sobre Medidas de Seguridad Social, fundamentado en las recomendaciones de la renovación del Pacto de Toledo de 2003, con el que se pretende reforzar la contributividad del sistema a la vez que mejorar la proporcionalidad entre las prestaciones obtenidas y las cotizaciones efectivamente realizadas por cada trabajador.

Para conseguir estos objetivos, la *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social*, establece medidas como la supresión de los días de cotización por pagas extraordinarias para acreditar el periodo mínimo de cotización, la fijación de requisitos más estrictos para regular los accesos a la jubilación parcial y flexible y la posibilidad de aplicar coeficientes reductores para acceder a la pensión de jubilación con anterioridad al cumplimiento de los 65 años, en aquellos trabajos que evidencien un riesgo para la salud del trabajador, sin que, en ningún caso, el interesado pueda acceder a la prestación con una edad inferior a los 52 años.

Asimismo, se sigue trabajando para favorecer la permanencia en el mercado laboral más allá de la edad legal de jubilación, por ello, quienes decidan jubilarse una vez cumplidos los 65 años, tendrán derecho a un porcentaje adicional sobre la base reguladora de la pensión.

### 3. La reforma de las pensiones: la pensión de jubilación tras la “Ley 27/2011, de 1 de agosto”.

Aunque el sistema de Seguridad Social ha ido mejorando y ampliando su cobertura a más beneficiarios, las actuales tendencias sociodemográficas hacen que las medidas hasta ahora tomadas resulten insuficientes. Por ello, y en base a las recomendaciones señaladas en la renovación del Pacto de Toledo de enero de 2011, se constituye la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*, con el objetivo de establecer una relación más apropiada entre esfuerzo, cotizaciones y cuantía, para seguir

proporcionando la mayor cobertura posible a las generaciones futuras, tal como se indica en la exposición de motivos de la citada ley.

Introduce reformas en los tres elementos principales de la pensión de jubilación: edad, base reguladora y porcentaje. En cuanto a la edad, se prevén los 67 años como edad de acceso a la jubilación, aunque se sigue manteniendo la edad de 65 años para quienes acrediten 38 años y 6 meses de cotización. Para el cálculo de la base reguladora se toman las 300 mensualidades anteriores al hecho causante (antes 180 mensualidades), sobre la cual se aplicará un porcentaje variable en función de los años de cotización del beneficiario. No obstante, aunque esta normativa entra en vigor el 1-1-2013 se aplicará en muchos de sus preceptos de forma progresiva hasta el año 2027.

Para conseguir la sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones es necesario que la edad de acceso a la jubilación tenga en cuenta la variación de la esperanza de vida. En esta materia, se considera que las medidas adoptadas por la Ley 27/2011 se mostraban insuficientes, por lo que se propone el *Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo*. En él se establece una nueva fórmula de acceso a la jubilación una vez alcanzada la edad legal, pudiendo compatibilizar el percibo del 50% de la pensión con la realización de un trabajo a tiempo completo o parcial por parte del pensionista. Además, las cotizaciones a las que tienen que hacer frente trabajador y empresario son mínimas.

Por último, en el año 2015 se establece el *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre*. Este integra el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y todas las disposiciones legales relacionadas. Sin embargo, podrán seguir acogándose a la legislación anterior las personas que se jubilen antes del 1-1-2019 en los siguientes supuestos:

- Trabajadores con relación laboral extinguida antes de 1-4-2013.
- Trabajadores con relación laboral suspendida o extinguida con anterioridad a 1-4-2013, siempre que la extinción de la relación laboral se produzca antes de 1-1-2019.

- Trabajadores que hayan accedido a la jubilación parcial a 1-4-2013 o trabajadores incorporados a planes de jubilación parcial antes de dicha fecha.

Seguidamente analizaremos las medidas que introduce esta nueva norma, a la que nos referiremos como LGSS.

## 4. La jubilación en su modalidad contributiva

“La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia (...) cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena” (art. 204 LGSS). Dicha prestación está incluida en el Régimen General y en los Regímenes Especiales del Sistema de la Seguridad Social, y su objetivo es cubrir la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando cesa en el trabajo y decide poner fin a su actividad laboral, total o parcialmente.

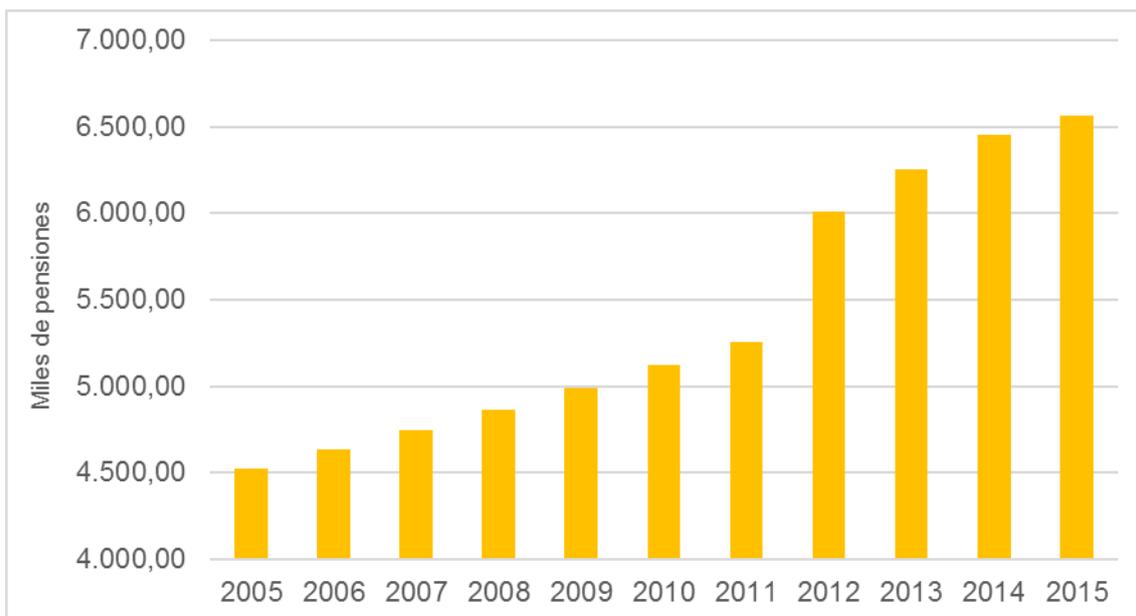
Debido a las tendencias sociodemográficas de nuestro país, cada vez hay más población en edad pensionable y menos población activa, por lo que el número de pensiones contributivas tenderá a incrementarse.

En relación a las pensiones del Régimen General de la Seguridad Social, como se puede ver en la Figura 1, el número de pensiones en el año 2005 estaba en torno a los 4 millones y medio, cifra que está muy por debajo de los casi 7 millones de pensiones

que refleja el año 2015. Es decir, en 10 años las pensiones contributivas se han incrementado en algo más de 2 millones.

En cuanto a las pensiones de jubilación podemos decir que su número se ha incrementado en los últimos años en algo más de 1, 3 millones. De igual forma, su importe medio también se ha reforzado en un 35,56% desde el año 2005, cuando la pensión permanecía entorno a los 860 euros.

**Figura 1:** Evolución del número total de pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social. Periodo 2005-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social

**Tabla 1: Pensiones Contributivas del Sistema de la Seguridad Social.**

*Pensiones e importe medio, según clase (miles de pensiones y euros/mes).*

Año	Incapacidad permanente		Jubilación		Viudedad		Orfandad		Favor familiar	
	Número	Pensión media	Número	Pensión media	Número	Pensión media	Número	Pensión media	Número	Pensión media
2005	491,68	801,67	2.567,03	859,75	1.281,93	513,11	161,12	280,36	25,14	347,07
2006	510,74	834,36	2.630,68	909,23	1.311,65	536,13	159,51	298,36	24,14	374,92
2007	537,06	862,62	2.686,48	953,58	1.340,32	558,66	158,33	313,36	23,37	400,87
2008	555,82	903,22	2.755,68	1.020,59	1.366,65	591,17	159,54	336,30	22,86	433,08
2009	571,80	929,61	2.844,33	1.066,90	1.390,43	616,71	163,34	350,81	22,68	455,26
2010	586,16	943,19	2.933,99	1.100,53	1.413,94	634,29	167,31	360,86	22,47	471,19
2011	595,85	959,89	3.028,24	1.136,03	1.437,32	649,61	171,02	369,77	22,47	487,43
2012	669,21	930,64	3.458,05	1.112,17	1.651,01	643,20	205,32	375,63	25,97	490,05
2013	674,71	944,93	3.656,67	1.132,04	1.673,82	658,42	222,49	380,35	26,04	506,06
2014	678,99	947,93	3.814,66	1.143,19	1.693,56	663,88	240,05	378,54	26,75	515,18
2015	685,13	953,67	3.899,65	1.165,50	1.704,03	670,35	250,86	379,64	27,28	526,41
2016	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social

## 4.1 Características generales de la prestación

En nuestro Sistema se contemplan distintas formas de acceso a la prestación por jubilación contributiva como veremos a continuación. Si bien, cada modalidad posee cualidades propias que la distinguen de las demás, la pensión por jubilación comparte las siguientes características:

- *Única:* como la propia Ley indica, la pensión por jubilación es única para cada beneficiario, siendo inviable la percepción de una doble pensión contributiva por jubilación.
- *Vitalicia:* la extinción de la prestación se produce con el fallecimiento del beneficiario. No obstante, el art. 17 de la Orden Ministerial de 18-1-1967

contempla un procedimiento adicional de extinción: la pérdida del derecho por la imposición de una sanción disciplinaria. En este caso la extinción tiene carácter temporal, puesto que será restablecida una vez transcurridos tres meses desde la suspensión (art. 47 RD 5/2000).

- *Periódica*: el pago de la pensión de jubilación no consiste en un pago único, sino que se percibirá todos los meses con un total de 14 mensualidades al año, dos de ellas correspondientes a las pagas extraordinarias de los meses de junio y noviembre (art. 46. 1. LGSS).
- *Incompatible*: como regla general el disfrute de la pensión de jubilación será incompatible con cualquier otra pensión del régimen General de la Seguridad Social, debiendo optar por una de las pensiones concurrentes, salvo que se trate de otras pensiones de jubilación reconocidas en otros regímenes o de la pensión de viudedad, en los términos del art. 10 de la Orden Ministerial de 13-2-1967.

También será incompatible, con carácter general, con el trabajo del pensionista. Ahora bien, excepcionalmente, se permite compatibilizar la pensión con la realización de actividades a tiempo parcial en los supuestos relativos a la jubilación parcial, a la jubilación flexible y a la jubilación activa de los cuales se hablará en los epígrafes siguientes (arts. 163 y 213 LGSS). En tal sentido, “la incompatibilidad será, pues, con el percibo del importe íntegro de la pensión” (Monereo Pérez, & Molina Navarrete, & Quesada Segura, 2015, p. 345).

- *Imprescriptible*: el reconocimiento de la pensión de jubilación es imprescriptible. Así lo establece el art. 212 LGSS, lo cual significa que se puede instar en todo momento porque no pierde su validez con el paso del tiempo. Esta previsión constituye una excepción a lo dispuesto en el art. 53.1 de esta misma Ley “el derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años...”.

## 5. Jubilación ordinaria

Panizo Robles (2015) sostiene que la contingencia de jubilación constituye el derecho a percibir una pensión pública dirigida a sustituir la pérdida de ingresos que sufre un trabajador cuando pone fin a su vida laboral.

### 5.1 Requisitos

Con el fin de proporcionar un acceso ecuánime a la prestación, la LGSS establece en su art. 205 los requisitos necesarios para devengar el derecho a la acción protectora de la Seguridad Social.

#### 5.1.1 Edad

Para tener acceso a la pensión de jubilación, el trabajador tendrá que alcanzar, en el momento del hecho causante, la edad que legalmente se establezca. El artículo 205. 1. a) de la LGSS otorga este derecho a quienes hayan cumplido los 67 años de edad o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización.

Sin embargo, como veremos, esta edad mínima podrá ser reducida progresivamente en los supuestos previstos en el artículo 206 de la LGSS, en aquellos grupos “cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad”

La edad de jubilación se ha convertido en uno de los conceptos más revisados en las sucesivas modificaciones de la LGSS. Ya en la recomendación 12 de la renovación del Pacto de Toledo, se considera “la prolongación de la vida laboral de los

ciudadanos como un objetivo necesario y deseable con el propósito de incrementar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones”. Es con la llegada de la Ley 27/2011 cuando se modifica esta edad mínima a los 67 años.

Con el propósito de no afectar a quienes vayan a jubilarse en el futuro inmediato, esta normativa se aplicará de manera progresiva en el tiempo, ya que no será hasta el año 2027 cuando entre en vigor la edad legal de jubilación a los 67 años (disp. trans. 7ª LGSS).

Para alcanzar dicha edad, desde 2013 a 2018 se irá añadiendo un mes por año a los 65 años, siempre que no se tenga cubierto el periodo mínimo de cotización, y dos meses por año desde 2019 a 2027. De igual forma los años de cotización se incrementarán 3 meses por año para acceder a la prestación con 65 años, hasta alcanzar un periodo de cotización de 38 años y 6 meses en el año 2027.

**Tabla 2:** *Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.*

<b>Año</b>	<b>Periodos cotizados</b>	<b>Edad exigida</b>
<b>2013</b>	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
<b>2014</b>	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
<b>2015</b>	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
<b>2016</b>	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
<b>2017</b>	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
<b>2018</b>	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
<b>2019</b>	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses

<b>2020</b>	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
<b>2021</b>	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
<b>2022</b>	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
<b>2023</b>	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
<b>2024</b>	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
<b>2025</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
<b>2026</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
<b>A partir 2027</b>	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

### 5.1.2 Cese en el trabajo

Como norma general para causar derecho a cualquier prestación es necesario estar en situación de alta o asimilada (art. 165.1 LGSS), entendiéndose realizado el hecho causante el día de cese en el trabajo por cuenta ajena. No obstante, como excepción prevista en el artículo 205. 3 de la LGSS, los beneficiarios que se encuentren en una situación de no alta o asimilada a la de alta también podrán acceder a la prestación, produciéndose el hecho causante en el momento en que presenten la solicitud.

A los efectos de lo descrito anteriormente, se entenderá que un beneficiario se encuentra en situación asimilada a la de alta cuando, producido el cese temporal o definitivo en la actividad laboral, se estime que debe conservarse la situación de alta en que se encontraba el trabajador con anterioridad al cese.

Si bien, el percibo de la pensión es incompatible con el trabajo que realice el pensionista, hemos visto que hay supuestos que se exceptúan de dicha generalidad. Aquellas personas que realicen un trabajo a tiempo parcial o trabajos por cuenta propia fuera del sector público y de los altos cargos, podrán compatibilizarlo con el percibo de la pensión de jubilación siempre que los ingresos no superen el salario mínimo interprofesional. En este último caso, no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social (art. 213. 4 LGSS).

### 5.1.3 Periodo mínimo de cotización

No basta con cumplir los requisitos de edad exigida y cese en el trabajo para acceder a la prestación por jubilación, sino que es necesario un periodo previo de cotización en el que, a partir de la Ley 40/2007, se computarán únicamente los días efectivos de cotización sin tener en cuenta los correspondientes a las pagas extraordinarias. Este periodo viene regulado en el artículo 205. 1. b) de la LGSS, del que podemos distinguir dos periodos que deben cumplirse simultáneamente: uno genérico (15 años) y otro específico (2 años dentro de los 15 últimos).

- *Periodo de carencia genérico:* exigencia de 15 años a lo largo de la vida laboral.
- *Periodo de carencia específico:* al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. Si el beneficiario accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada a la de alta, sin obligación de cotizar, este periodo específico de dos años deberá estar comprendido dentro de los 15 años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

## 5.2 Cuantía

La cuantía de la prestación se determinará multiplicando la base reguladora por el porcentaje que resulte de aplicación de acuerdo a los años que el beneficiario tenga

cotizados. De esta definición se infieren los dos componentes básicos para determinar la cuantía: base reguladora y porcentaje.

### 5.2.1 Base reguladora

“La base reguladora de la pensión de jubilación 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” (art. 209. 1 LGSS), esto es, hallar una media de las bases de cotización de los últimos 25 años.

Las bases que se corresponden con los 24 meses anteriores al hecho causante se computarán a valor nominal; y las restantes bases se actualizarán atendiendo a la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) de cada año, conforme a la siguiente fórmula:

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

Siendo:

- $B_r$  = Base reguladora
- $B_i$  = Base de cotización del mes i-ésimo anterior al mes previsto al del hecho causante.
- $I_i$  = Índice general de precios al consumo del mes i-ésimo anterior al mes previsto al del hecho causante.

Siendo  $i = 1, 2, \dots, 300$

En caso de que en el periodo que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales el beneficiario no estuviese obligado a cotizar, las primeras 48 mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 % de dicha base mínima (art. 209. 1. b. LGSS).

Desde el año 2013 hasta el año 2022, el número de meses computables se elevará 12 meses por año progresivamente hasta llegar a los 300 en 2022 y el divisor correspondiente, en su caso 350. A partir del año 2022, la base reguladora de la pensión se calculará aplicando íntegramente lo establecido en el artículo 209.1. de la LGSS, es decir, dividiendo las bases de cotización del interesado por 350 durante los 300 meses inmediatamente anteriores al hecho causante.

**Tabla 3:** Normas transitorias sobre la base reguladora de la pensión de jubilación

<b>Año</b>	<b>Nº meses computables/Divisor</b>	<b>Años computables</b>
2013	192/224	16
2014	204/238	17
2015	216/252	18
2016	228/266	19
2017	240/280	20
2018	252/294	21
2019	264/308	22
2020	276/322	23
2021	288/336	24
2022	300/350	25

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

No obstante, en aplicación de la disp. trans. 4ª de la LGSS, las pensiones causadas antes de 1-1-2019 podrán acogerse a la legislación anterior a 1-1-2013, en la cual, la base reguladora resultaría de “dividir por 210, las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante” (art. 5.1 RD 24/1997). De esta manera, se tendrían en cuenta únicamente los últimos 15 años cotizados por el beneficiario.

## 5.2.2 Porcentaje

A la base reguladora se le aplicará un porcentaje variable en función de los años que el beneficiario tuviese cotizados a la Seguridad Social que, acuerdo con el artículo 210.1 de la LGSS, serán los siguientes:

- Para los primeros 15 años cotizados, el 50% sobre la base reguladora.
- A partir del decimosexto año, se añadirá un 0,19% por cada mes adicional de cotización, entre los meses 1 y 248, y un 0,18% los que excedan el mes 248, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora pueda ser superior al 100%.

Sin embargo, hasta el año 2027, se establece un periodo transitorio y gradual, en el cual los porcentajes que corresponda aplicar a partir del año decimosexto serán sustituidos por los siguientes:

**Tabla 4: Porcentajes de la base reguladora**

Periodo de aplicación	Primeros 15 años		Meses adicionales de cotización	Años adicionales	Total	
	Años	%			Años	%
2013 a 2019	15	50	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% y por los 83 meses siguientes, el 0,19%.	20,5	35,5	100
2020 a 2022	15	50	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% y por los 146 meses siguientes, el 0,19%.	21	36	100
2023 a 2026	15	50	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% y por los 209 meses siguientes, el 0,19%.	21,5	36,5	100
A partir de 2027	15	50	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,21% y por los 16 meses siguientes, el 0,19%.	22	37	100

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social y elaboración propia

Dicho periodo transitorio concluye en el año 2027 cuando se requieran 37 años cotizados (los 15 años de carencia mínima y 22 años de cotización adicionales) para poder alcanzar el 100% de la base reguladora.

En los supuestos de acceso a la prestación con una edad superior a la mínima exigida, se permite sobrepasar este límite del 100%, reconociendo al beneficiario un porcentaje adicional del 2% por cada año transcurrido desde la fecha en que cumplió la edad ordinaria y la que se entendió realizado el hecho causante, si hubiera acreditado 25 años cotizados. Si el interesado hubiera acreditado entre 25 y 37 años cotizados, este porcentaje será del 2,75% y, si acredita más de 37 años cotizados será del 4%.

El porcentaje adicional obtenido se sumará al que corresponda al interesado con carácter general, aplicándose el porcentaje resultante a la base reguladora para determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior, en ningún caso, al límite establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (en adelante LPGE). En caso de que la cuantía reconocida alcance el citado límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo parcialmente, el interesado percibirá la pensión por el máximo importe y, además, tendrá derecho a percibir anualmente una cantidad que resultará de aplicar al importe máximo vigente el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso (art. 210. 2 LGSS).

### 5.3 Factor de sostenibilidad

La introducción del factor de sostenibilidad, tal y como se apunta en el Preámbulo II de la Ley 23/2013, constituye una medida cualitativamente distinta a las medidas llevadas a cabo en reformas anteriores.

El artículo 1 de la mentada ley define este parámetro como un “instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación a la evolución de la esperanza de vida”. De esta forma se pretende ajustar las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en condiciones similares en distintos momentos del tiempo (art. 211.1 LGSS), es decir, compara la esperanza de vida de un

pensionista a los 67 años con la esperanza de vida de otro pensionista nacido 5 años antes, cuando este último alcance la citada edad. Se tomará en cuenta una única vez para establecer el importe inicial de la prestación (art. 211. 2 LGSS) y se aplicará a las pensiones causadas a partir de enero del año 2019.

Para determinar el valor del factor de sostenibilidad, es necesario tener en cuenta la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas a los 67 años y cada 5 años revisar su valor. Este valor se obtiene de las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación elaboradas por la Administración de la Seguridad Social.

Formalmente, el factor de sostenibilidad responde a la siguiente expresión (art. 211. 4 LGSS):

$$FS_t = FS_{t-1} \times e_{67}^*$$

Siendo:

- $FS$  = Factor de Sostenibilidad
- $FS_{2018} = 1$
- $t$  = año de aplicación del factor, a partir del año 2019.
- $e_{67}^*$  = Valor que se calcula cada cinco años y que representa la variación interanual, en un periodo quinquenal, de la esperanza de vida a los 67 años, obtenida ésta según las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social.

## 5.4 Gestión, solicitud y tramitación

La gestión y el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), excepto para aquellos trabajadores incluidos en el régimen especial del mar cuya gestión corresponde al Instituto Social de la Marina (ISM).

El beneficiario deberá presentar por escrito el impreso oficial de solicitud de la prestación ante los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social del INSS aportando la siguiente documentación: documento nacional de identidad, libro de

familia, documentación de afiliación a la seguridad social, certificado de cotizaciones expedido por la empresa; en el caso de solicitarse desde una situación de desempleo el certificado ha de ser expedido por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). La solicitud puede ser presentada en el plazo de los 3 meses anteriores a la fecha en la que el beneficiario tenga previsto su cese en el trabajo (art. 14.3 de la Orden Ministerial 18-1-1967), debiendo resolverse y notificarse al interesado en un plazo máximo de 90 días.

## 6. Jubilación anticipada

El cese de la actividad laboral en las jubilaciones anticipadas supone, en muchas ocasiones, abandonar el sistema productivo cuando aún se goza de plenas capacidades para seguir trabajando (Leturia Arrazola, & Yanguas Lezaun, & Leturia Arrazola, 1993).

Esta situación supone un elevado coste para los sistemas de pensiones, pues, en un contexto de creciente aumento de la esperanza de vida, cada vez hay menos personas cotizantes y más personas que se encuentran en edad pensionable.

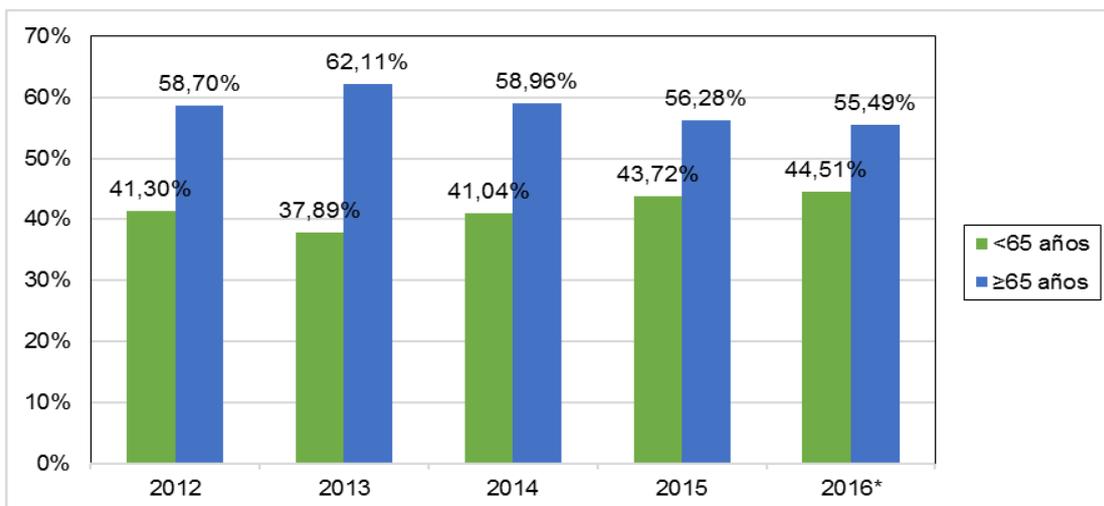
Ante esta realidad se hace evidente la necesidad de fomentar la permanencia en activo de los trabajadores de más edad, a través de políticas activas de empleo que ayuden a su recolocación y mantenimiento en el mercado laboral (Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, 2010, p.88)

Con la entrada en vigor de la última reforma, se busca restringir en mayor medida el acceso voluntario a la jubilación antes de la edad legal. Por ello es que todos los

parámetros necesarios para causar derecho a la jubilación anticipada se han modificado; desde cambios en la edad mínima o en los años de cotización necesarios, hasta la aparición de nuevos coeficientes reductores que penalizan, aún más, el acceso a esta modalidad.

La recomendación 11 del Pacto de Toledo indica que el acceso anticipado a la jubilación debería reservarse a aquellos trabajadores que acrediten largas carreras de cotización y que, voluntariamente, opten por cogerse a ella. Si bien esta modalidad de retiro debería utilizarse de manera excepcional, el número de altas iniciales de jubilación de personas con una edad inferior a los 65 años supone casi el 45% del total en el año 2016, un 2% más que en el año 2012.

**Figura 2:** Evolución de altas iniciales de Jubilación por edades.  
Periodo 2012-2016.



\*Datos acumulados a mayo de 2016

Fuente: elaboración propia a través de datos de la Seguridad Social

## 6.1 Jubilación anticipada por razón de grupo o actividad profesional

Como ya se ha mencionado, el acceso anticipado a la pensión de jubilación implica que la cuantía de la pensión se reduzca, en compensación del gasto al que tiene que hacer frente la Seguridad Social por adelantar el cobro de la pensión (Panizo Robles, & Presa García-López, 2015, p.326).

Sin embargo, no todas las modalidades de jubilación anticipada se rigen por esta generalidad. Existen determinados colectivos de trabajadores, tanto del Régimen General como de los Regímenes Especiales, a los que cabe aplicar los coeficientes reductores sobre la edad sin que sufra penalización alguna la cuantía de la prestación. Estos colectivos requieren especial atención ya que, debido a las circunstancias en que se desarrolla la actividad laboral, suponen un riesgo para la salud del trabajador, al concurrir en el lugar de trabajo factores de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre (art. 206. 1 LGSS).

Por ello es que, a petición del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá rebajarse la edad mínima de acceso a la prestación para estos grupos profesionales, única y exclusivamente, cuando no sea posible modificar las condiciones de trabajo. Esta reducción de edad en ningún caso podrá dar lugar a que el beneficiario acceda a la prestación con una edad inferior a 52 años (art. 206. 3 LGSS). Asimismo, el trabajador deberá encontrarse en situación de alta o asimilada a la de alta y acreditar el mínimo de actividad establecido para su profesión.

Dentro del Régimen General se distinguen los colectivos de trabajadores del Estatuto Minero (no incluidos en el Régimen Especial de la Minería de Carbón), personal de vuelo de trabajos aéreos, trabajadores ferroviarios, artistas, profesionales taurinos y bomberos.

## 6.2 Jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad

### 6.2.1 Trabajadores con discapacidad igual o superior al 65%.

Con la entrada en vigor del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General y en los Regímenes Especiales, con un grado de discapacidad igual o superior al 65%, podrán adelantar su edad de acceso a la pensión de jubilación siempre que acrediten un periodo de cotización efectiva de 15 años. El importe de dicha pensión no se verá reducido durante los años de anticipo a la edad ordinaria; de hecho, con el fin de favorecer a los trabajadores que se encuentran en esta situación, los años de adelanto se les computarán como cotizados a la Seguridad Social a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión<sup>1</sup>.

Para beneficiarse de esta normativa es necesario acreditar un grado de discapacidad igual o superior al 65%. La reducción de la edad ordinaria de jubilación será la que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes siguientes (art. 3. RD 1539/2003):

- Con un grado de discapacidad igual o superior al 65% se aplicará un coeficiente del 0,25 (cada 4 años de trabajo se puede reducir la edad ordinaria en un año).
- Con un grado de discapacidad igual o superior al 65% y necesidad de una persona para realizar los actos más esenciales de la vida cotidiana, el coeficiente será del 0,50 (por cada 2 años de trabajo la edad ordinaria se reduce en un año).

A continuación, se presentan algunos ejemplos prácticos planteados por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad:

---

<sup>1</sup> Para acreditar los años que, con carácter general, son necesarios para acceder a la pensión de jubilación no se computarán nunca los años de anticipo a la prestación.

- 1) *Trabajador/a por cuenta ajena con una discapacidad reconocida del 65% antes del inicio de su actividad laboral, que cotizó desde los 25 años hasta los 45 años sin interrupción (20 años cotizados). A los 45 años se le agravó la discapacidad, se le reconoció la necesidad de ayuda de otra persona y siguió trabajando en la misma empresa hasta ahora que tiene 55 años (10 años cotizados).*

En los 20 años de cotización iniciales tiene reconocida una discapacidad del 65%, por lo tanto, el coeficiente a aplicar será del 0,25  $\rightarrow$  20 años  $\times$  0,25 = 5 años. Es decir, estableciendo la edad de jubilación en 65 años, este trabajador podría jubilarse 5 años antes. En los últimos 10 años de cotización, al necesitar la ayuda de una persona, el coeficiente será el doble (0,5  $\times$  10 años), por lo que se reduce el acceso a la pensión en otros 5 años más.

Una vez aplicados los coeficientes anteriores, el trabajador podría jubilarse a los 55 años (edad actual), 10 años antes. A los efectos de calcular la cuantía de la pensión, se le computarán 40 años cotizados (20 + 5 + 10 + 5).

- 2) *Trabajador/a nacido/a en 1945, que cotizó antes de 1-1-1967 a una Mutualidad de trabajadores por cuenta ajena durante 1 año y que desde entonces ha cotizado ininterrumpidamente. En 1998 fue declarado como persona con discapacidad con un grado del 65% si bien continuó cotizando al Régimen General de la Seguridad Social.*

Si el trabajador no hubiese sido considerado persona con discapacidad hubiera podido jubilarse en el año 2005, con 60 años por tener la condición de Mutualista. En consecuencia, supondría una reducción de la pensión del 8% por cada año de anticipación a la edad ordinaria, en este caso, una reducción del 40% (8%  $\times$  5 = 40%).

Desde 1998, por la discapacidad reconocida, se aplica la reducción de edad del 0,25 por año anticipado a los 65  $\rightarrow$  8 años  $\times$  0,25 = 2 años de reducción. Consecuentemente, este trabajador podría jubilarse en 2005 con 60 años de edad con una reducción del 24% en lugar del 40% por acogerse a la Mutualidad. No podría jubilarse antes del cumplimiento de los 60 años, ya que los coeficientes

reductores por discapacidad únicamente serán aplicables para determinar la reducción de la pensión, pero no para causar derecho a la misma.

### 6.2.2 Trabajadores con discapacidad igual o superior al 45%

Además de la fórmula anterior, la ley contempla una anticipación de la edad de jubilación en aquellos supuestos en que concurren evidencias que reduzcan la esperanza de vida de los trabajadores por cuenta ajena o propia. Esta variedad viene normalizada en el RD 1851/2009, de 4 de diciembre.

La edad de jubilación podrá reducirse hasta los 56 años, en aquellos casos en que el trabajador acredite un grado de discapacidad igual o superior al 45% y exista evidencia de que la esperanza de vida de estas personas se pueda ver mermada. Asimismo, será necesario que en el momento del hecho causante se encuentre en una situación de alta o asimilada a la del alta y acredite, al menos, el periodo mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación con carácter general (15 años).

El periodo de tiempo que resulte reducida la edad de jubilación, al igual que sucede para los trabajadores con discapacidad del 65% o más, se computará como cotizado a efectos de determinar el importe de la pensión de jubilación.

En todo caso, los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para acogerse a lo establecido en el RD 1851/2009 (discapacidad del 65%) y en el RD 1539/2003 (discapacidad del 45%), podrán optar por la aplicación del que les resulte más favorable.

## 6.3 Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador

Esta modalidad de jubilación surge con la Ley 35/2002 y en la actualidad se regula por el artículo 207 de la LGSS.

### 6.3.1 Requisitos

Para acceder a la jubilación antes del cumplimiento de la edad ordinaria, a través de esta fórmula, será necesario acreditar los siguientes requisitos:

- *Edad*: se exige tener cumplida una edad inferior en 4 años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores de edad. Esta edad mínima coincide con la normativa anterior, vigente a 31-12-2012, en los supuestos en que el trabajador acredite carrera laboral completa y, en caso de seguir trabajando, pudiese acceder a la jubilación a los 65 años; de no ser así el trabajador deberá tener cumplida la edad de 63 años para acceder a esta modalidad.
- *Situación de desempleo*: el trabajador deberá encontrarse inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo, durante un plazo de al menos 6 meses anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.
- *Cese en el trabajo*: el cese en el trabajo ha de ser involuntario. Debe estar derivado de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral, por alguna de las causas previstas en el artículo 207.1. d. de la LGSS:
  - Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (arts. 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores).
  - Extinción del contrato por resolución judicial.
  - Muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
  - Extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor.

A partir de la nueva regulación, también podrán acceder a esta modalidad las mujeres trabajadoras cuya extinción de la relación laboral haya sido como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- *Periodo de carencia:* se requieren al menos 33 años de cotización efectiva, sin que para ello se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias y computándose el periodo de prestación del servicio militar obligatorio con el límite máximo de un año. De este periodo de carencia genérica, al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar derecho.

Este requisito se modifica respecto de la regulación anterior, en la que se exigía una cotización previa de 30 años.

### 6.3.2 Cuantía

La cuantía de la prestación derivada del acceso a la jubilación anticipada por causa no voluntaria, se verá minorada por cada trimestre que reste al trabajador para alcanzar la edad legal de jubilación que le hubiera correspondido de haber seguido cotizando. Para ello se fijan los siguientes coeficientes reductores, en función del periodo de cotización que acredite cada beneficiario:

**Tabla 5:** Coeficientes reductores de edad. Cese involuntario.

<b>Coeficiente reductor por trimestre</b>	<b>Periodo de cotización exigido</b>
1,875%	Inferior a 38 años y 6 meses
1,750%	Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses
1,625%	Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses
1,500%	Igual o superior a 44 años y 6 meses

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

## 6.4 Jubilación anticipada voluntaria

Desde 17-3-2013, a raíz de la implantación del RD 5/2013, los trabajadores incluidos en cualquiera de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social podrán acceder a una nueva modalidad de jubilación con edad reducida, que deriva de su propia voluntad. Para ello será necesario que se reúnan los requisitos previstos en el artículo 208 de la LGSS.

### 6.4.1 Requisitos

El interesado deberá tener cumplida una edad que sea inferior en 2 años, como máximo, a la edad ordinaria que resulte de aplicación en cada caso, sin que resulten de aplicación los coeficientes reductores de edad y, encontrarse en situación de alta o asimilada al alta. Asimismo, deberá acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 35 años, 2 años más que los requeridos para la jubilación anticipada involuntaria, sin computar la parte proporcional de las pagas extraordinarias y teniendo en cuenta el periodo de prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria con el límite máximo de 1 año.

Una vez acreditados los requisitos anteriores, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

### 6.4.2 Cuantía

Al igual que en las demás modalidades de jubilación anticipada, el hecho de jubilarse antes de la edad ordinaria supone un coste económico para el beneficiario al no percibir el importe íntegro de la pensión.

La cuantía se determinará, en función del tiempo que reste al beneficiario para alcanzar la edad legal, aplicando los siguientes coeficientes reductores por trimestre anticipado:

**Tabla 6:** Coeficientes reductores de edad. Cese voluntario

Coeficiente reductor por trimestre	Periodo de cotización exigido
2%	Inferior a 38 años y 6 meses
1,875%	Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses
1,750%	Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses
1,625%	Igual o superior a 44 años y 6 meses

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

## 6.5 Límite de la cuantía de la pensión

Una vez aplicados los coeficientes reductores que en cada caso corresponda, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre de anticipación (art. 210.3 LGSS) con excepción de los siguientes supuestos:

- Jubilaciones anticipadas de trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas a 1-1-1967: la cuantía de la pensión se reducirá en un 8% (disp. trans. 4ª 1. regla 2ª. LGSS).
- Jubilaciones anticipadas por razón de actividad o de trabajadores con discapacidad (art. 210. 4 LGSS).

## 7. Jubilación parcial

La jubilación parcial es una situación de compatibilidad entre jubilación y trabajo en la que los trabajadores por cuenta ajena en activo deberán acordar con la empresa una reducción de su jornada y salario. López Balaguer (2015) asegura que esta situación no supone la extinción total del contrato de trabajo, sino que este puede mantenerse, aunque el acceso a la prestación de jubilación esté en marcha, introduciendo las modificaciones necesarias que permitan la compatibilidad.

Antes de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, solo existía una posibilidad de jubilación parcial anticipada, a la que se podía acceder con una edad inferior a la edad ordinaria de jubilación siendo necesario celebrar simultáneamente un contrato de relevo. A partir de esta ley, es posible otra modalidad de jubilación en la que el beneficiario puede acceder una vez cumplida la edad ordinaria, sin necesidad de celebrar un contrato de relevo. Esta última es la que denominamos jubilación parcial diferida. Las dos modalidades se ven afectadas por la reforma de la Ley 27/2011 y la del RD 5/2013, modificando los requisitos de acceso a estas.

### 7.1 Jubilación parcial diferida

Esta modalidad de jubilación está prevista en el artículo 215. 1 de la LGSS, y se permite a aquellas personas que reúnan los requisitos generales para el acceso a la jubilación ordinaria. Por tanto, podrán acceder los trabajadores que tengan cumplidos 67 o 65 años acreditando 38 años y 6 meses de cotización, con un periodo de carencia de al menos 15 años. En efecto, podrán jubilarse parcialmente sin celebrar un contrato de relevo.

Además de los requisitos generales, trabajador y empresario deben pactar la reducción de la jornada de trabajo entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%,

porcentaje que será incrementado hasta el 75% en caso de trabajadores que puedan acogerse a la legislación anterior. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en lo sucesivo ET.

“(…) se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal”

## 7.2 Jubilación parcial anticipada

Esta modalidad se asocia siempre a la celebración de un contrato de relevo para sustituir la jornada que deja vacante el jubilado parcial. La ley señala que este contrato ha de celebrarse con un trabajador en situación de desempleo durante, como mínimo, el tiempo que reste para que el trabajador sustituido alcance la jubilación ordinaria. Asimismo, las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial deberán corresponderse, de manera que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial (art. 12.7 ET).

La jubilación parcial anticipada sólo es posible para trabajadores a tiempo completo o para los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas (art. 215.5 LGSS), nunca para trabajadores a tiempo parcial. Estos últimos solo podrán beneficiarse de la jubilación parcial una vez cumplida la edad ordinaria.

Para jubilarse parcialmente a través de esta modalidad será necesario cumplir, además, los siguientes requisitos: edad mínima, antigüedad en la empresa, reducción de la jornada y periodo mínimo de cotización.

### 7.2.1 Edad mínima

La Ley General de la Seguridad Social establece, en su artículo 215 2. a), la obligación de “tener cumplida en la fecha del hecho causante la edad de 65 años, o de 63 años cuando se acrediten 36 años y 6 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”. Este requisito se aplicará de manera progresiva desde el año 2013 hasta el año 2027, conforme a lo previsto en la disp. trans. 10ª LGSS.

**Tabla 7: Normas transitorias sobre jubilación parcial**

<b>Año del hecho causante</b>	<b>Edad exigida según periodos cotizados en el momento del hecho causante</b>		<b>Edad exigida con 33 años cotizados</b>
<b>2013</b>	61 años y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 años y 2 meses
<b>2014</b>	61 años y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 años y 4 meses
<b>2015</b>	61 años y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 años y 6 meses
<b>2016</b>	61 años y 4 meses	34 años o más	61 años y 8 meses
<b>2017</b>	61 años y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 años y 10 meses
<b>2018</b>	61 años y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
<b>2019</b>	61 años y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 años y 4 meses
<b>2020</b>	61 años y 10 meses	35 años o más	62 años y 8 meses
<b>2021</b>	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
<b>2022</b>	62 años y 2 mes	35 años y 6 meses o más	63 años y 4 meses
<b>2023</b>	62 años y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 años y 8 meses
<b>2024</b>	62 años y 6 meses	36 años o más	64 años
<b>2025</b>	62 años y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 4 meses
<b>2026</b>	62 años y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 8 meses
<b>2027 y siguientes</b>	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La escala de edades indicada no se aplicará a los trabajadores que tuvieran la condición de mutualista el 1-1-1967, a quienes se exigirá haber cumplido 60 años de edad para causar derecho a la prestación. En caso de no tener la condición de mutualista, podrán acceder a la pensión de jubilación a los 61 años siempre que causen derecho a la prestación antes del 1-1-2019 y hayan extinguido su relación laboral antes del 1 de abril de 2013 (disp. trans. 4ª. 5 LGSS).

### 7.2.2 Antigüedad en la empresa

El trabajador que quiera recurrir a la jubilación parcial deberá acreditar, además, un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 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 (art. 44 ET) o en empresas pertenecientes al mismo grupo (art. 215. 2. b. LGSS).

### 7.2.3 Reducción de jornada

El tercer requisito a cumplir por parte del trabajador es la reducción de su jornada de trabajo, y así está previsto en el artículo 215. 2. c) de la LGSS. Esta deberá verse minorada entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, permitiéndose una reducción máxima del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

A partir del 1-4-2013 y sólo en los casos en que no resulte de aplicación la disp. trans. 4ª. 5 LGSS, durante el periodo 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 (art. 215. 2. g. LGSS). De acuerdo con la disp. trans. 10ª. 3 LGSS, la base de cotización durante la jubilación parcial se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:

**Tabla 8:** Cotización del jubilado parcial

<b>Año</b>	<b>Porcentaje de base de cotización</b>
2013	50
2014	55
2015	60
2016	65
2017	70
2018	75
2019	80
2020	85
2021	90
2022	95
2023	100

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La escala se inicia en el año 2013 estableciendo una base de cotización equivalente al 50% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa. A partir del año 2014 esta base se incrementa en un 5% hasta alcanzar, en el año 2023, el 100% de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada. En los casos en que resulte de aplicación la disp. trans. 4ª. 5 LGSS, la reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, o del 85% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.

### 7.2.4 Periodo mínimo de cotización

La carrera de cotización necesaria para acceder a esta modalidad ya había sufrido modificaciones con la Ley 40/2007, en la cual era necesario acreditar 30 años de cotización efectiva en la fecha del hecho causante. Tras esta reforma y con el objetivo de “favorecer el alargamiento de la vida activa, reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, y aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencia de los trabajadores”, el RD 5/2013 procede a modificar esta regulación y exige acreditar un periodo de cotización de 33 años, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, el periodo de cotización exigido será de 25 años (art. 215. 2. d. LGSS).

## 7.3 Cuantía

Para determinar la cuantía de la pensión de jubilación parcial se tendrán en cuenta las reglas generales de cálculo para la jubilación ordinaria.

Será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de la jornada a la pensión que corresponda, según los años cotizados por el trabajador en el momento del hecho causante. En ningún caso cabe aplicar el porcentaje adicional del 2% al que se refiere el artículo 210. 2 de la LGSS por acceder a la prestación con una edad superior a la ordinaria, como tampoco serán de aplicación los coeficientes reductores correspondientes a aquellos trabajadores que no hayan superado la edad mínima exigida (art. 12 RD 1131/2002).

El importe de la pensión no puede ser inferior a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima para quienes han superado la edad ordinaria de jubilación, de acuerdo con sus circunstancias familiares. Este importe mínimo está previsto en el Anexo del RD 1170/2015 del siguiente modo:

**Tabla 9: Cuantías mínimas de las pensiones contributivas (2016)**

Titular de la pensión de jubilación	Con cónyuge a cargo		Sin cónyuge a cargo: unidad económica unipersonal		Con cónyuge no a cargo	
	Cuantía		Cuantía		Cuantía	
	Año	Mes	Año	Mes	Año	Mes
<b>Con 65 años</b>	10.988,60	784,90	8.905,40	636,10	8.449,00	603,5
<b>Con menos de 65 años</b>	10.299,80	735,70	8.330,00	595,00	7.872,20	562,3
<b>Con 65 años procedente de gran invalidez</b>	16.483,60	1.177,40	13.358,80	954,20	12.674,20	905,3

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

## 8. Jubilación flexible

La jubilación flexible se encuentra desarrollada en el Real Decreto 1132/2002. Será de aplicación a todos los Regímenes de la Seguridad Social, excepto a los Regímenes Especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia, tal y como se prevé en el artículo 3 y en la disp. adic. 1ª del mencionado Real Decreto.

Siguiendo uno de los objetivos básicos de esta normativa de “establecer un sistema flexible de jubilación (...) que tienda a favorecer la prolongación en la actividad de los trabajadores de más edad”, el artículo 4 del presente RD 1132/2002 considera situación de jubilación flexible aquella derivada de la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación ya causada, con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada a que se refiere el ET, con carácter general, entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%.

En consecuencia, se produce la minoración 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 (Memento práctico Francis Lefebvre, 2016, p.913).

Se trata de una excepción a la incompatibilidad entre prestación y trabajo expuesta anteriormente. El pensionista, antes de iniciar la actividad a tiempo parcial, deberá comunicar tal circunstancia a la entidad gestora competente, de lo contrario, la pensión tendrá carácter indebido desde la fecha de inicio de las actividades a tiempo parcial y por el importe correspondiente a estas. Además, el beneficiario estará obligado a reintegrar la remuneración percibida indebidamente, sin perjuicio de las sanciones que puedan proceder. En relación con el percibo de otras pensiones, la pensión de jubilación flexible será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, siendo compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial (arts. 6 y 7 RD 1132/2002).

Una vez producido el cese en la actividad a tiempo parcial, se restablecerá al jubilado la cuantía íntegra de la pensión. Las cotizaciones efectuadas durante este periodo modificarán la base reguladora de la pensión y el porcentaje a aplicar siempre que la situación sea más favorable que la anterior; es decir, las cotizaciones efectuadas en el contrato a tiempo parcial se computarán únicamente si, con su aplicación, la cuantía de la pensión tras el cese se ve incrementada. De verse minorado el importe de la base reguladora por aplicación de estos últimos años de cotización, se mantendrá la base reguladora anterior, aplicando las correspondientes

revalorizaciones desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta la del cese en el trabajo (art. 8. 1, regla 1ª RD 1132/2002).

Esta figura es muy similar a la jubilación parcial descrita en el epígrafe anterior. La principal diferencia entre ambas se encuentra en el acceso. Mientras que la jubilación parcial supone el acceso a la jubilación a partir del cumplimiento de 60 años, simultáneamente con un contrato de trabajo a tiempo parcial y un contrato de relevo celebrado con un trabajador en situación de desempleo, en la jubilación flexible, la pensión ya está causada; es decir, la jubilación flexible puede causarse únicamente cuando el pensionista de jubilación decida retornar parcialmente a la vida activa.

El jubilado flexible, antes de acceder a tal situación, no formaba parte de la población activa, por lo que no tiene ningún sentido la obligación de contratar a un relevista. Tampoco tienen sentido los límites de edad, lo único determinante para acceder a la jubilación flexible es que el interesado se encuentre percibiendo una pensión de jubilación completa y celebre un contrato de trabajo a tiempo parcial dentro de los límites de jornada previstos en la norma (Rodríguez Cardo, 2013, p.381).

## 9. Jubilación activa

A partir del Real Decreto 5/2013, vigente desde 17-3-2013, se introduce un nuevo concepto de jubilación que permite disfrutar de la condición de pensionista y trabajador al mismo tiempo. Se trata de la jubilación activa.

Según lo descrito en la exposición de motivos de la citada norma, esta modalidad persigue dos objetivos básicos para la sostenibilidad del sistema de pensiones: “(...) la prolongación de la vida activa y el incremento de la participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad”.

Con el fin de dar cumplimiento a estos objetivos, la jubilación activa permite reintegrarse a la vida laboral una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, compatibilizando el 50% de la pensión de jubilación con la realización de cualquier otro trabajo por cuenta propia o ajena.

El porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión ya causada ha de alcanzar el 100%, por lo que el pensionista deberá haber cotizado los años exigidos, 35 años y 6 meses para el periodo los años 2013 a 2019. Además, la persona que solicita la jubilación activa puede elegir trabajar a tiempo completo o a tiempo parcial, independientemente de la duración de la jornada laboral, siempre que el trabajo se lleve a cabo dentro del sector privado (art. 214 LGSS).

La pensión se revalorizará íntegramente del mismo modo que las demás pensiones del Sistema de la Seguridad Social. No obstante, mientras se mantenga la compatibilidad con el trabajo, el importe de la pensión al igual que las revalorizaciones se reducirán en un 50%. En el año 2016, de acuerdo con el artículo 3 del RD 1170/2015, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo, una vez revalorizada, será como máximo de 17.970,96 €/anuales, esto es, 1.283,64 €/mensuales a percibir en 14 pagas.

Con esta modalidad, tanto empresario como trabajador cotizan únicamente por incapacidad temporal (IT) y contingencias profesionales, aunque quedan sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8%, no computable para las prestaciones, corriendo a cargo del empresario el 6% y del trabajador el 2% (art. 153 LGSS).

Respecto de las empresas del sector privado en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación, no deberán haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los 6 meses anteriores a la compatibilidad. Esta limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a 17-3-2013 y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo

pertencientes al mismo grupo profesional que los afectados por la extinción (Memento práctico Francis Lefebvre, 2016, p.911).

Una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa deberá mantener, durante la vigencia del contrato, el nivel de empleo existente en la misma antes de su inicio<sup>2</sup>. Estas obligaciones no se considerarán incumplidas cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato (art. 214. 6 LGSS).

A diferencia de la jubilación flexible y parcial, la jubilación activa no fija una reducción específica de la jornada de trabajo para poder percibir la pensión. Se permite así que, aquellos trabajadores con largas carreras de cotización y que han accedido a la prestación una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, puedan desempeñar una actividad laboral a tiempo completo o a tiempo parcial percibiendo al mismo tiempo el 50% de su pensión, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad para contribuir a la sostenibilidad del sistema.

---

<sup>2</sup> Se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los 90 días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los noventa días inmediatamente anteriores a su inicio.

## 10. Prejubilación

Montoya Melgar (2015) sostiene que la prejubilación es la situación-puente en la que se encuentra el trabajador, a partir de una determinada edad, cuando pierde su empleo y mientras que no percibe la pensión de jubilación. Si bien parecer ser una modalidad más de jubilación anticipada, ciertamente son muchas las diferencias entre ambas.

La prejubilación no es una modalidad de retiro reconocida como tal en el Sistema de la Seguridad Social, lo que significa que no existe una edad mínima de acceso a la prestación. Es un pacto entre la empresa y el trabajador en el que la compañía se compromete a remunerar al trabajador desde que termina la relación laboral hasta el momento de la jubilación.

En este tiempo, la empresa abona un porcentaje del sueldo al trabajador, quien además de una indemnización percibe la prestación por desempleo. Como norma general, esta situación no implica que el trabajador cause baja en la Seguridad Social, sino que puede seguir cotizando hasta el momento en que se jubile legalmente. Queda registrado como desempleado y demandante de empleo.

# 11. La jubilación en su modalidad no contributiva

Todo Sistema debe incluir un nivel de cobertura no contributivo para reforzar y cubrir las necesidades que el nivel contributivo no satisface (Monereo Pérez, & Molina Navarrete, & Quesada Segura, 2015, p.383).

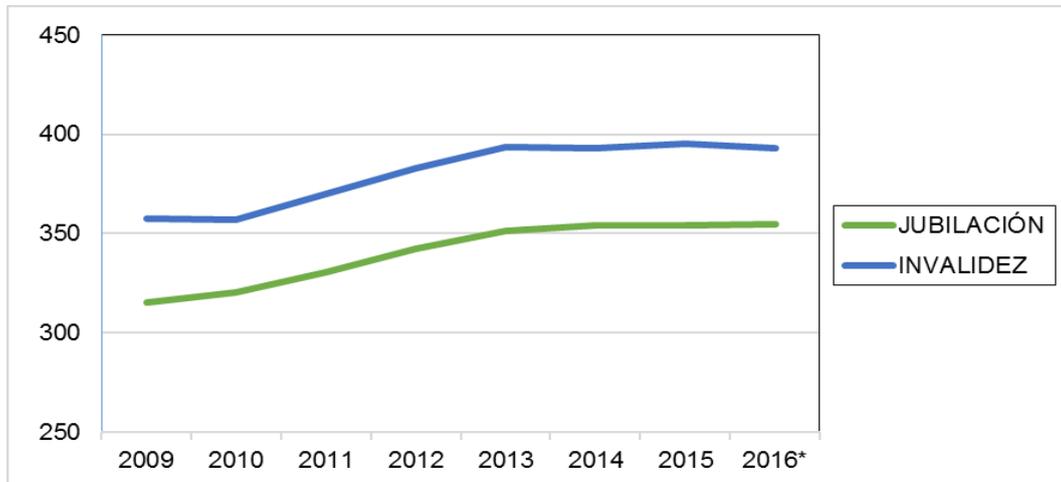
En el año 1990, con la Ley 26/1990, llegan a nuestro país las prestaciones no contributivas para dar cumplimiento a los artículos 41 y 50 de la Constitución Española. De esta manera, el Estado busca garantizar la suficiencia económica de aquellos ciudadanos que carezcan de recursos suficientes para su subsistencia, otorgándole una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo cotizado sea insuficiente para tener derecho a las prestaciones del nivel contributivo.

Se distinguen dos modalidades en el nivel contributivo o asistencial: la pensión de invalidez y la pensión de jubilación.

A diferencia de lo sucedido en las pensiones contributivas, el número de personas amparadas bajo esta modalidad de jubilación se ha reducido desde el año 2009 en casi 5.000 beneficiarios. Aún, pese al incremento del número de pensiones de invalidez desde 2013, el total de las pensiones no contributivas evidencia que cada vez son más las personas que reúnen los requisitos necesarios para acceder a las prestaciones del nivel contributivo.

El importe medio de la pensión de jubilación se ha incrementado en un 12,38%, pasa de aproximadamente 350 euros a casi 400. Igual sucede con el importe de una pensión de invalidez que también aumenta un 10,4% más.

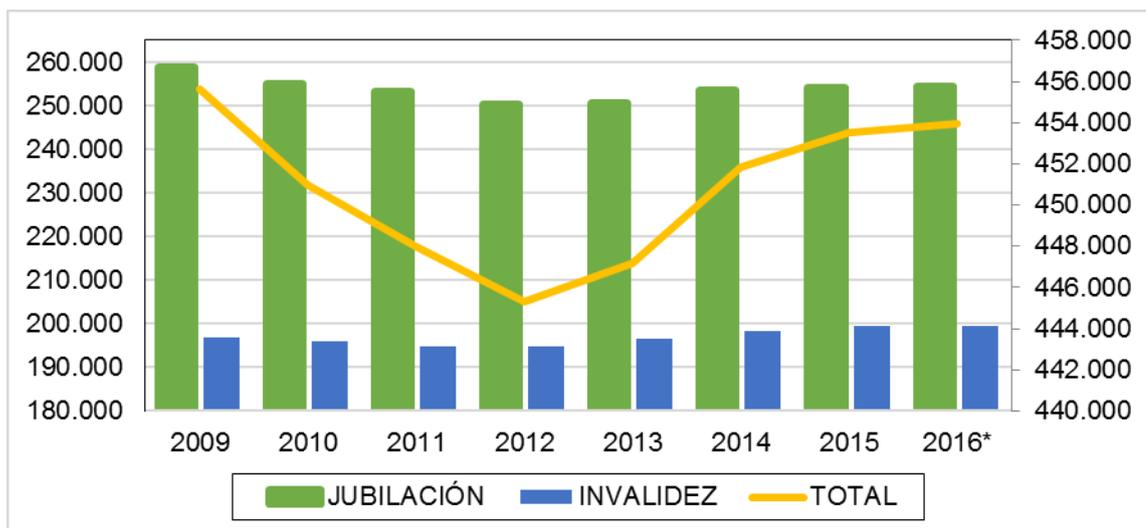
**Figura 3:** Pensiones No Contributivas. Evolución de importes medios.



\* Datos a junio de 2016

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Instituto de Mayores y Servicios Sociales ( en adelante IMSERSO)

**Figura 4:** Pensiones No Contributivas. Evolución del número de pensiones por tipo.



\* Datos a junio de 2016. // **Nota:** las pensiones de jubilación se rign por el eje de la izquierda, el total de estas por el eje de la derecha.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del IMSERSO.

## 11.1 Beneficiarios

Para poder beneficiarse de la jubilación en su modalidad no contributiva será necesario acreditar los requisitos previstos en el artículo 23.1 del RD 357/199 referentes a edad, lugar de residencia o insuficiencia de recursos.

Estos requisitos, serán objeto de comprobación en todo momento, con el fin de acreditar su cumplimiento poder conservar así la pensión y cuantía reconocidas (art. 23.2 RD 357/1991).

### 11.1.1 Edad

En el momento de la solicitud de la pensión de jubilación no contributiva, el beneficiario debe tener cumplidos 65 años o más, puesto que en esta modalidad no existe posibilidad alguna que permita jubilarse anticipadamente (art. 369 1. LGSS y 8 a) RD 357/1991).

### 11.1.2 Residencia

Además del requerimiento anterior, para causar derecho a cualquier pensión no contributiva, será necesario acreditar un periodo mínimo de residencia legal en territorio español de 10 años, entre la edad de 16 años y la del devengo de la pensión. Dentro de esos 10 años, 2 deben ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de la pensión (art. 8 b) RD 357/1991).

Este requisito quedará acreditado aun cuando el beneficiario haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas sean inferiores a 90 días a lo largo del año, o cuando la ausencia esté motivada por causa de enfermedad debidamente justificada (arts. 51 LGSS y 10.2 RD 357/1991).

El artículo 7.2 de la LGSS dispone que quedarán sometidos al ámbito de aplicación del sistema de la Seguridad Social, es decir, que podrán beneficiarse de las prestaciones de este sistema, todos los españoles residentes en territorio español. Si bien, el artículo 14 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, extiende esta medida a todos los extranjeros que residan legalmente en territorio español, en las mismas

condiciones que los españoles, tanto para prestaciones generales y básicas como específicas.

### 11.1.3 Carencia de ingresos o recursos

La insuficiencia de rentas es un requisito imprescindible para optar a cualquier prestación del nivel no contributivo. Esta situación de carencia se deberá acreditar desde el momento de solicitud de la pensión y durante todo el periodo de percepción; de lo contrario, supondrá la desestimación del pago de la prestación (art. 23. 1. d. RD 357/1991).

A efectos de acreditar la existencia de una situación de necesidad, se consideran ingresos o rentas computables los bienes y derechos de que dispongan anualmente el beneficiario o la unidad económica de convivencia, que deriven tanto del trabajo como del capital, así como cualesquiera otros sustitutivos de aquellos, exceptuando de dicha consideración los rendimientos derivados de la vivienda habitual y las asignaciones económicas por hijo a cargo otorgadas por el sistema de la Seguridad Social (art. 12. RD 357/1991).

Individualmente, se entiende que existe insuficiencia de rentas cuando, en cómputo anual, los ingresos que perciba el interesado sea inferior al importe de la prestación percibida en situación de invalidez. Dicho importe será fijado anualmente por la LPGE, siendo para el año 2016 de 5.150,60 € (art. 45 LPGE).

En caso de que el beneficiario conviva con otras personas en una misma unidad económica, únicamente se entenderá cumplido este requisito cuando la suma de los ingresos de todos los integrantes sea inferior al límite de acumulación de recursos aplicable a la unidad económica. Al respecto, el artículo 3 de la Orden PRE/3113/2009, establece una serie de pautas para determinar el mencionado límite de acumulación de recursos:

- Será equivalente a la cuantía en cómputo anual de la pensión, más el 70 % de dicha cuantía multiplicado por el número de convivientes menos uno, obteniendo la siguiente expresión:

$$L = C + (0,7 \times C \times (m - 1))$$

Siendo:

- $L$  = Límite de Acumulación de Recursos
  - $C$  = Cuantía anual de la pensión establecida en la LPGE
  - $m$  = Número de convivientes que integran la unidad económica
- Cuando la convivencia se produzca entre el solicitante y sus ascendientes o descendientes en primer grado, los límites de acumulación de recursos serán equivalentes a multiplicar por 2'5 la cuantía anual de la pensión, más el 70% de dicha cuantía multiplicado por el número de convivientes menos uno, resultando:

$$L = \{C + [0,7 \times C \times (m - 1)]\} \times 2'5$$

Siendo:

- $L$  = Límite de Acumulación de Recursos
- $C$  = Cuantía anual de la pensión establecida en la LPGE
- $m$  = Número de convivientes que integran la unidad económica

**Tabla 10:** Unidad económica de convivencia: límite de acumulación de recursos

	<b>Nº Convivientes</b>	<b>Euros/Año</b>
Convivencia sólo con su cónyuge y/o parientes consanguíneos hasta segundo grado	2	8.756,02
	3	12.361,44
	4	15.966,86
	...	...
Si entre los parientes consanguíneos con los que convive se encuentra alguno de sus padres o hijos	2	21.890,05
	3	30.903,60
	4	39.917,15
	...	...

Fuente: IMSERSO 2016

Los beneficiarios de las prestaciones no contributivas estarán obligados a comunicar a la entidad que abone la prestación cualquier variación de su situación de convivencia que pueda interferir en la conservación de la prestación. En todo caso, deberán presentar, en el primer trimestre de cada año, una declaración de los ingresos de la unidad económica de la que formen parte, referida al año inmediatamente anterior (art. 368 y 372 LGSS).

## 11.2 Cuantía

Una vez reunidos todos los requisitos mencionados y reconocida la prestación por jubilación no contributiva, será necesario calcular su cuantía. Esta será objeto de actualizaciones periódicas para garantizar así la suficiencia económica de los ciudadanos durante la tercera edad.

La LGSS establece para su determinación las mismas reglas que resultan de aplicación para el cálculo de la pensión de invalidez de la citada modalidad (art. 370 LGSS), siendo fijada por la LPGE en 5.150,60 € para el año 2016. El pago de dicha pensión se fraccionará en 14 pagas de igual cuantía, doce ordinarias y dos extraordinarias; estas últimas devengadas en los meses de junio y noviembre (art. 46. LGSS).

Para el cálculo de la cuantía individual se considerarán las rentas personales de cada beneficiario y, en su caso, de las de su unidad económica de convivencia; sin que pueda ser inferior al 25% (1.287,65 €) ni superior al máximo establecido legalmente.

**Tabla 11: Cuantías básicas del beneficiario**

<b>Cuantía</b>	<b>Anual</b>	<b>Mensual a percibir</b>
<b>Integra</b>	5.150,60	367,90
<b>Mínima (25%)</b>	1.287,65	91,98
<b>Íntegra más incremento del 50%</b>	7.725,90	551,85

Fuente: IMSERSO 2016

Cuando en una misma unidad económica concurre más de un beneficiario, la cuantía de cada una de las pensiones vendrá determinada en función de las siguientes reglas (art. 364. 1 LGSS):

- a) Al importe fijado en la LPGE (5.150,60 €) se le sumará el 70% de dicha cuantía, tantas veces como número de beneficiarios, menos uno, existan en la unidad económica.
- b) La cuantía de la pensión para cada uno de los beneficiarios será igual al cociente de dividir el resultado de la suma prevista anteriormente por el número de beneficiarios con derecho a pensión.

**Tabla 12:** *Cuantía individual máxima en convivencia con más de un beneficiario*

<b>Nº Convivientes</b>	<b>Importe anual</b>	<b>Mensual a percibir</b>
<b>2</b>	4.378, 01	312,72
<b>3</b>	4.120,48	294,32
<b>4</b>	3.991,72	285,13

Fuente: IMSERSO 2016

La cuantía establecida conforme a las reglas anteriores, será compatible con las rentas e ingresos que obtenga el beneficiario, siempre que no excedan el 35% del importe de la pensión no contributiva (para el año 2016: 1.802,71 € íntegros anuales).

En caso de superar este límite, la cuantía de la prestación deberá reducirse hasta el porcentaje indicado. De igual manera, si el beneficiario convive con personas no beneficiarias y la suma de ingresos anuales de la unidad económica más la pensión o pensiones no contributivas, superan el límite de acumulación de recursos, la pensión o pensiones se reducirán para no sobrepasar el mencionado límite, disminuyendo en igual cuantía cada una de ellas (art. 364.3 LGSS).

### 11.3 Gestión, incompatibilidades y efectos económicos

El reconocimiento y gestión de las pensiones no contributivas está concedido a los órganos competentes de cada Comunidad Autónoma y al IMSERSO (art. 373 LGSS). El interesado o, en su caso su representante legal, serán los encargados de presentar la solicitud para el reconocimiento de la prestación no contributiva (art. 22 RD 357/1991), que ha de resolverse y notificarse en un plazo máximo de 90 días (Anexo RD 286/2003). Los efectos económicos de la pensión se producirán a partir del primer día del mes siguiente al que se presentó la solicitud (art. 371 LGSS), pese a que el hecho causante se entienda producido en el momento de la solicitud, que es cuando el beneficiario acredita el cumplimiento de los requisitos exigidos.

Dicha prestación, de acuerdo con el artículo 18 del RD 357/1991 y con la disp. trans. 24ª LGSS, es incompatible con la Pensión no Contributiva de Invalidez, con las Pensiones Asistenciales (PAS) y con los Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos (SGIM) y por Ayuda de Tercera Persona (SATP).

### 11.4 Extinción

Monereo Pérez (2015) afirma que el derecho a la pensión de jubilación no contributiva tiene carácter indefinido, pero no vitalicio. A diferencia de las prestaciones de nivel contributivo, que únicamente se extinguían con el fallecimiento del beneficiario, las prestaciones no contributivas están sujetas al cumplimiento de los requisitos determinantes de su reconocimiento.

Siguiendo lo dispuesto en el artículo 9 del RD 357/1991, la pensión de jubilación no contributiva podrá extinguirse por alguna de las siguientes circunstancias:

- Pérdida de la condición de residente legal o traslado de la residencia fuera de territorio español por tiempo superior a noventa días a lo largo de cada año natural (art. 10.2 RD 357/1991).

- Disponer de rentas o ingresos que superen los límites fijados tanto a nivel personal como en conjunto con los recursos de la unidad económica (art. 11 RD 357/1991).
- Fallecimiento del beneficiario

# Conclusiones

Está claro que las actuales tendencias sociodemográficas de nuestro país hacen que sea necesario replantear el actual sistema de pensiones para garantizar la suficiencia económica a los ciudadanos de la tercera edad en el futuro. Por tanto, con la reforma introducida por la Ley 27/2011 lo que se pretende no es hacer frente inmediatamente a esta situación, sino que lo que se busca es afrontar la situación que se augura para dentro de unos años.

Con esta reforma fundamentalmente se pretende reducir el gasto en pensiones, apostando por el ahorro que supone retrasar la edad de jubilación hasta los 67 años. Está claro que esta medida retrasa los problemas de financiación del sistema, pero no se puede asegurar que los resuelva y se garantice la viabilidad y sostenibilidad del mismo.

Fomentar la permanencia en activo de los trabajadores de más edad es un buen propósito, pero, en el actual contexto de crisis financiera es difícil de lograr. Es complicado pedir a los trabajadores que se mantengan empleados hasta los 67 años o que regresen a trabajar parcialmente cuando ya son tenedores de una pensión, porque el acceso al mercado no es fácil y menos cuando tu edad se aproxima a la edad de jubilación. Hay que tener en cuenta también que muchas empresas siguen utilizando a estos trabajadores para reorganizar su plantilla, aunque a partir de la reforma esto se ha regulado en mayor medida.

Cada vez es más frecuente el uso de jubilaciones anticipadas, aun cuando los requisitos de acceso se han endurecido y la cuantía se ha penalizado en mayor medida. El excesivo uso de esta modalidad hace que la edad de salida del mercado esté cada vez más distante de la edad legal.

Sí que es cierto que el nuevo periodo de cómputo para el cálculo de la base reguladora podrá evitar que los trabajadores de avanzada edad que pierdan el trabajo vean excesivamente mermada la cuantía de la pensión. Sus últimas bases de cotización podrían ser muy bajas en comparación con las que tuvieron a lo largo de toda su vida laboral. En cambio, el resto verá reducida su pensión por el aumento de 15 a 25 años de los años a tener en cuenta para determinar la base reguladora.

Por otra parte, atrasando la edad de jubilación puede suponer que aumente el gasto en las prestaciones por desempleo. Hay colectivos que dicen que el retraso perjudicará en gran medida al empleo y que, con el tiempo, las empresas serán las encargadas de ayudar a financiar la pensión de jubilación, manteniendo el empleo a sus trabajadores o por el contrario afrontar la pensión que le correspondería desde los 65 años hasta los 67 años.

## Bibliografía

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (2004). *Jubilación anticipada de trabajadores/as con discapacidad grave*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/29/GuiaJubilacion.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2011). *Proyección de la Población de España a Corto Plazo 2011–2021*. Recuperado de: <http://www.ine.es/prensa/np679.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2012). *Encuesta de Población Activa (EPA): Cuarto trimestre de 2011*. Recuperado de: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0411.pdf>

Leturia Arrazola, F. J., Yanguas Lezaun, J. J., & Leturia Arrazola, M. (1993). Jubilación: necesidad de reflexión. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria = Revista de servicios sociales*, (22), 39-43. Recuperado de <http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Jubilacion.pdf>

López Balaguer, M. (2015). La jubilación parcial en España: evolución normativa y régimen jurídico laboral. *Lex social: revista de los derechos sociales*, 5(2), 108-132. Recuperado de [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/1431/1147](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/1431/1147)

*Memento práctico Francis Lefebvre. Social: 2016.* (2016). Madrid: Francis Lefebvre.

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2010). *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*, (35). Recuperado de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/128563.pdf>

Monereo Pérez, J. L., & Molina Navarrete, C., & Quesada Segura, R. (2015). *Manual de Seguridad Social* (11ª ed.). Madrid: Tecnos.

Montoya Melgar, A. (2015). *Derecho del trabajo* (36ª ed.). Madrid: Tecnos.

Panizo Robles, J. A., & Presa García-López, R. (2015). *La pensión de jubilación del Sistema de Seguridad: guía práctica*. Valladolid: Lex Nova: Thomson Reuters.

Rodríguez Cardo, I. A. (2013). *La jubilación parcial tras la reforma de 2013*. Valladolid: Lex Nova: Thomson Reuters.

## Webs relevantes citadas

Instituto de Mayores y Servicios Sociales. [http://www.imserso.es/imserso\\_01/index.htm](http://www.imserso.es/imserso_01/index.htm)

Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. <http://www.empleo.gob.es/index.htm>

Seguridad Social. [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm)

## Normas jurídicas

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

España. (1947). *Decreto de 18 de abril de 1947 por el que se crea la Caja Nacional del Seguro de Vejez e Invalidez, y preparando un sistema de protección para este último riesgo.*

España. (1963). *Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social.*

España. (1966). *Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobado el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social.*

España. (1967). *Orden de 13 de febrero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social.*

España. (1967). *Orden de 18 de enero de 1967 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de vejez (jubilación) en el Régimen General de la Seguridad Social.*

España. (1972). *Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social.*

España. (1978). *Constitución Española.*

España. (1985). *Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social.*

España. (1991). *Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas.*

- España. (1997). *Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social.*
- España. (2000). *Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.*
- España. (2000). *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*
- España. (2002). *Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.*
- España. (2002). *Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.*
- España. (2003). *Real Decreto 286/2003, de 7 de marzo, por el que se establece la duración de los plazos para la resolución de los procedimientos administrativos para el reconocimiento de prestaciones en materia de Seguridad Social.*
- España. (2005). *Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.*
- España. (2005). *Orden TAS/4054/2005, de 27 de diciembre, por la que se desarrollan los criterios técnicos para la liquidación de capitales coste de pensiones y otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social.*
- España. (2007). *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.*
- España. (2009). *Orden PRE/3113/2009, de 13 de noviembre, por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, sobre rentas o ingresos computables y su imputación.*

España. (2009). *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.*

España. (2011). *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.*

España. (2011). *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.*

España. (2012). *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

España. (2013). *Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.*

España. (2013). *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.*

España. (2015). *Real Decreto 1170/2015, de 29 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2016.*

España. (2015). *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.*

España. (2015). *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.*