

LAS NUEVAS REGLAS DE ACCESO A LA JUBILACIÓN: A PROPÓSITO DEL 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

José Antonio Panizo Robles

*Administrador Civil del Estado
Miembro del Instituto Europeo de Seguridad Social*

EXTRACTO

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, en el marco de las reformas de los sistemas de pensiones para favorecer su sostenibilidad y viabilidad, estableció una nueva regulación de la pensión de jubilación, si bien, antes de que entrase en vigor, el Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, suspendió durante tres meses la aplicación básicamente en dos cuestiones: el acceso anticipado a la misma y las modificaciones introducidas en relación con la jubilación parcial.

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, levanta «la suspensión parcial» en la vigencia de la Ley 27/2011, aunque no con su contenido originario, sino mediante la modificación de sus preceptos, que tienen como objetivos, en lo que se refiere a la jubilación anticipada, compensar suficientemente al sistema por los mayores costes y menores ingresos que implica el adelantamiento en la percepción de la pensión y, en cuanto a la jubilación parcial, reconducir esta modalidad de jubilación a su objetivo básico, de transmisión generacional de conocimientos y experiencias, evitando, al tiempo, que constituya un acceso privilegiado a una jubilación anticipada.

Al tiempo, la nueva disposición legal incorpora una nueva regulación de la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de actividades, cuando se trata de los trabajadores de edad que se jubilen con largas carreras de cotización, ampliando los supuestos de compatibilidad existentes antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2013 y generalizando las nuevas reglas a todos los regímenes de la Seguridad Social.

En este trabajo, se señala cómo queda la regulación en el acceso a la pensión de jubilación, en especial, tras las modificaciones incorporadas por el Real Decreto-Ley 5/2013, así como los diferentes supuestos de compatibilidad entre la pensión de jubilación y la realización de actividades, al tiempo que se reflejan, de forma sintética, otros cambios en otras cuestiones relacionadas con la Seguridad Social contenidos en dicho real decreto-ley.

Palabras claves: jubilación, jubilación anticipada, jubilación parcial, compatibilidad y Seguridad Social.

Fecha de entrada: 17-03-2013 / Fecha de aceptación: 21-03-2013

THE NEW REGULATIONS ON RETIREMENT: IN RELATION TO THE ROYAL DECREE-LAW 5/2013, OF 15 MARCH, CONSISTING IN MEASURES THAT FAVOUR THE CONTINUITY OF THE WORKING LIFE OF ELDERLY WORKERS AND PROMOTE ACTIVE AGING

José Antonio Panizo Robles

ABSTRACT

The Law 27/2011, of 1 August, on updating, adjusting and modernizing the Social Security system, within the framework of the pension system reforms, in order to favour its sustainability and viability, established a new regulation of the retirement pension. Although, before it came into effect, the Royal Decree-Law 29/2012, of 28 December, on improving the management and social protection within the Special Scheme for Domestic Employees and other economic and social measures, basically suspended, for a period of three months, its application on two matters: early access to the law, and the modifications related to partial retirement.

The Royal Decree-Law 5/2013, of 15 March, which provides measures to favour the extension of working life for elderly workers and promote active aging, removes the «partial suspension» of the validity of Law 27/2011, although not with its initial content, but rather by modifying the precepts that have to do with objectives. In what refers to early retirement, it will compensate the system enough for the larger costs and lower income that is implied by early reception of pensions, and bring partial retirement back to its basic objective, which is generational transference of knowledge and experience, at the same time avoiding privileged access to early retirement.

Likewise, the new legal ruling incorporates a new regulation of compatibility between receiving a retirement pension and performing certain activities, when considering workers of retirement age who have experienced long periods of contribution, extending the current assumed compatibility before the Royal Decree-Law 5/2013 comes into effect and applying the new regulations to all regimes of Social Security.

In this paper, the regulation of access to retirement pension is explained, especially after the modifications presented by the Royal Decree-Law 5/2013, and the different assumed compatibility between the retirement pension and performing certain activities, while other changes from the same royal decree-law, which are related to Social Security, are also synthesized and reflected.

Keywords: retirement, early retirement, partial retirement, compatibility and Social Security.

Sumario

Introducción

1. Reglas generales de acceso a la pensión de la jubilación y determinación de su cuantía
 - 1.1. Edad de acceso ordinario a la pensión de jubilación
 - 1.2. Periodo mínimo de cotización o «periodo de carencia»
 - 1.3. Determinación de la cuantía de la pensión: el cálculo de la base reguladora
 - 1.4. Determinación de la cuantía de la pensión: el porcentaje aplicado a la base reguladora
2. La jubilación anticipada
 - 2.1. La jubilación anticipada «forzosa»
 - 2.2. La jubilación anticipada «voluntaria»
3. La jubilación parcial
 - 3.1. Modalidades de jubilación parcial
 - 3.2. Requisitos para el acceso a la jubilación parcial
 - 3.3. La jubilación parcial en el ámbito de las cooperativas
4. La aplicación de la legislación anterior a la Ley 27/2011 respecto de las pensiones de jubilación causadas con posterioridad al 1 de enero de 2013
5. La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo
 - 5.1. La regulación «general» de la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de actividades
 - 5.1.1. Ámbito de aplicación
 - 5.1.2. Requisitos
 - 5.1.3. Importe de la pensión compatible
 - 5.1.4. Las obligaciones de cotización durante la situación de compatibilidad
 - 5.2. La compatibilidad de la pensión de jubilación y la realización de un trabajo por cuenta ajena a través de la «jubilación flexible»
 - 5.2.1. Ámbito de aplicación
 - 5.2.2. Importe de la pensión
 - 5.2.3. Obligaciones de cotización
 - 5.2.4. Obligaciones formales
 - 5.3. La percepción de la pensión de jubilación y la realización de actividades por cuenta propia

- 5.4. El caso particular de la compatibilidad de la pensión de jubilación a través de las Mutualidades alternativas
- 5.5. La compatibilidad de la pensión de jubilación y la realización de trabajos y actividades en el Régimen de Clases Pasivas del Estado
6. Síntesis de otras disposiciones relacionadas con la Seguridad Social contenidas en el Real Decreto-Ley 5/2013
 - 6.1. El convenio especial a favor de las personas participantes en programas de formación
 - 6.2. La acreditación de estar al corriente en el pago de las cotizaciones sociales como requisito para el acceso a las prestaciones o para el mantenimiento en su percibo
 - 6.3. Determinadas precisiones en relación con la regulación de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas
 - 6.4. El requisito de rentas a efectos del acceso al subsidio de desempleo a favor de trabajadores desempleados con 55 o más años
 - 6.5. Actuaciones de control de las prestaciones por desempleo
 - 6.6. El factor de sostenibilidad del sistema de pensiones

Anexos

INTRODUCCIÓN

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social (en adelante, LAAM) estableció una regulación de la pensión de jubilación, tanto en lo que se refiere al acceso a la misma, como a la determinación de su cuantía, si bien difirió su vigencia al 1 de enero de 2013. Unos días antes de la entrada en vigor de la LAAM, el Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, procedió a suspender la aplicación de esa nueva regulación, básicamente en dos cuestiones, como son el acceso anticipado a la misma, así como respecto de las modificaciones introducidas en relación con la jubilación parcial, si bien esa suspensión tenía un carácter temporal de tres meses.

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, levanta «la suspensión parcial» en la vigencia de la LAAM, si bien a través de la modificación de determinados preceptos contenidos en la misma, con una nueva regulación¹ cuya entrada en vigor se produce el 17 de marzo de 2013 (día siguiente al de su publicación en el BOE), al tiempo que la nueva disposición lleva a cabo, de una parte, alteraciones sustanciales en relación con preceptos de la LAAM no suspendidos (como es el caso de la aplicación de la legislación anterior a dicha ley, aunque el acceso a la pensión se produzca a partir del 1 de enero de 2013) y, de otra, incorpora una nueva regulación en el ámbito de la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad, por parte de los trabajadores que se jubilan con largas carreras de cotización, así como otras modificaciones puntuales (lo cual no significa que no tengan trascendencia) en ámbitos concretos del ordenamiento de la Seguridad Social.

A través de las páginas siguientes, se analizan las modificaciones incorporadas en el ámbito de la pensión de jubilación, así como se comparan las reglas actuales de acceso a esta presta-

¹ Del preámbulo del RDL 5/2013 se desprende que los objetivos perseguidos con la aprobación del mismo y su entrada en vigor son:

- a) En cuanto a la jubilación anticipada, compensar suficientemente al sistema por los mayores costes y menores ingresos que implica el adelantamiento en la percepción de la pensión.
- b) Por lo que se refiere a la jubilación parcial, reconducir esta modalidad de jubilación a su objetivo básico, de transmisión generacional de conocimientos y experiencias, evitando, al tiempo, que constituya un acceso privilegiado a una jubilación anticipada.
- c) Y, por último, facilitar la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la continuidad en la vida activa de los trabajadores de edad que se jubilen con largas carreras de cotización.

ción en relación con las vigentes a 31 de diciembre de 2012, teniendo en cuenta que, conforme a la disposición final 12.^a de la LAAM, la legislación vigente a dicha fecha se seguirá aplicando en determinados supuestos, aunque el acceso real a la pensión de jubilación se produzca una vez que han entrado en vigor las modificaciones señaladas. Asimismo, se analizan las nuevas reglas de compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de actividades, poniéndolas en relación con las existentes con anterioridad a la vigencia del RDL 5/2013. Por último –en el apartado 6 y de forma sintética– se da cuenta de otras cuestiones relacionadas con la Seguridad Social contenidas en dicho Real Decreto-Ley².

1. REGLAS GENERALES DE ACCESO A LA PENSIÓN DE LA JUBILACIÓN Y DETERMINACIÓN DE SU CUANTÍA

1.1. EDAD DE ACCESO ORDINARIO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Se mantiene la edad legal de acceso a la jubilación que se sitúa, con carácter general, en los 67 años, salvo que se acredite un periodo de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses (en cuyo caso, la edad legal de acceso a la jubilación se mantiene en los 65 años), si bien con un periodo de aplicación paulatina (en la forma que se indica en el Anexo I), de modo que, para el ejercicio 2013, esa edad se sitúa de 65 años y 1 mes, salvo que la persona que accede a la pensión de jubilación acredite un periodo de cotización de 35 años y 3 meses (en 2013), en cuyo caso se accede a la pensión a los 65 años.

² Además de las normas de Seguridad Social contenidas en el Real Decreto-Ley, el mismo regula otras materias como son:

- a) La modificación de la regulación de las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios (art. 10 –que da nueva redacción a la disp. adic. 16.^a de la Ley 27/2011–; disp. final 7.^a –que modifica el RD 1484/2912, de 29 de octubre, de desarrollo del anterior– y disp. final 3.^a, que altera el contenido del art. 23 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –LISOS– en relación con la obligaciones informativas de las empresas en esta cuestión).
- b) La actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ámbito de las comunidades autónomas (disp. adic. 6.^a).
- c) La modificación del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y de reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (disp. final 8.^a).
- d) La realización de propuestas para proceder a regular la posibilidad del rescate de las aportaciones realizadas a planes y fondos de pensiones (disp. adic. 5.^a).
- e) Informe previo de las entidades, participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, y de los entes, organismos y entidades del sector público estatal (disp. adic. 7.^a).
- f) Políticas activas de empleo para trabajadores mayores de 55 años (disp. adic. 8.^a).

A efectos de la acreditación de los periodos de cotización que posibilitan el acceso a la jubilación a los 65 años de edad, se tienen en cuenta las cotizaciones efectivamente realizadas (incluyendo en ellas las correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y/o durante la lactancia, cuidado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave) y, además, las siguientes:

- a) Los periodos asimilados a cotizados por parto³.
- b) Los periodos considerados como cotizados a consecuencia de la violencia de género⁴.
- c) Los periodos asimilados a cotización durante la situación de cuidado de hijos o menores, con interrupción de la cotización, que subsista tras la extinción de la relación laboral o del agotamiento en el percibo de la prestación por desempleo⁵.
- d) Los periodos de excedencia por cuidado de hijo, menor u otro familiar⁶.

Con independencia del periodo de cotización acreditado, se puede acceder a la pensión de jubilación a la edad de 65 años, por parte de las personas que ostentasen la condición de trabajador mutualista (es decir, afiliación a una Mutualidad de trabajadores por cuenta ajena, antes del 1 de enero de 1967), siempre que la jubilación se produzca en un régimen que reconozca el derecho a la jubilación anticipada⁷.

1.2. PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN O «PERIODO DE CARENCIA»

El acceso a la pensión de jubilación, al igual que a otras prestaciones económicas de la Seguridad Social⁸, viene condicionado por el cumplimiento de un periodo mínimo de cotización

³ Por un total de 112 días por cada parto de un solo hijo, más 14 días adicionales a partir del segundo, en los términos contenidos en la disposición adicional 44.ª de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (LGSS).

⁴ Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, en razón del derecho de protección ante la situación de violencia de género (art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre). En caso de trabajadoras por cuenta propia, el periodo de cotización no podrá ser superior a 6 meses.

⁵ Conforme al artículo 180 de la LGSS y en los términos contenidos en el Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, a los efectos de determinar la edad en que la persona interesada puede acceder a la jubilación, se acreditan 270 días cotizados por cada hijo.

⁶ Artículo 180 de la LGSS.

⁷ O cuando, accediendo a un régimen de trabajadores que no previesen esa anticipación se acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 47/1998, de 23 de diciembre.

⁸ Como son las pensiones de incapacidad permanente y por muerte y supervivencia, así como la prestación de incapacidad temporal, cuando las mismas traen por causa una enfermedad común, y la prestación económica por maternidad y paternidad.

establecido –desde la Ley 26/1985, de 31 de julio– en 15 años, de los que al menos 2 deben estar comprendidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante de la pensión⁹.

A efectos de la determinación del periodo de carencia, se tienen en cuenta, además de las cotizaciones efectivas, las señaladas en el apartado anterior, con excepción de las correspondientes al cuidado de hijos o menores, coincidentes con periodos posteriores a la extinción de la relación laboral o del agotamiento de la percepción de la prestación por desempleo¹⁰.

1.3. DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN: EL CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA

Una vez que se accede a la pensión de jubilación, la cuantía de la misma viene fijada en función del nivel de las cotizaciones ingresadas, que determinan el cálculo de la base reguladora, y el tiempo de cotización, con base en el cual se establece un porcentaje aplicable a la base reguladora, cuyo resultado constituye el importe a percibir.

Desde la reforma de 1985, ambos elementos han sido objeto de modificación en orden a incrementar la proporcionalidad entre las cotizaciones realizadas y las prestaciones a percibir, modificación que también se produjo en la LAAM¹¹, de modo que la base reguladora pasa a ser el promedio de las cotizaciones correspondientes a un periodo de los 300 meses anteriores al hecho

⁹ La Ley 40/2007 precisó la exigencia del periodo mínimo de cotización al suprimir el cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, también denominados «*días cuota*», saliendo al paso a los criterios administrativos derivados de la jurisprudencia consecuencia de la STS, dictada en interés de ley, de 10 de junio de 1974, que venía computando, a efectos de la acreditación de los periodos de carencia de las prestaciones económicas, la parte proporcional de pagas extraordinarias de carácter obligatorio, doctrina que fue extendida, a partir de 1986, a los diferentes Regímenes Especiales.

Ahora bien, la supresión no tenía total aplicación, ya que se preveía un periodo paulatino de cinco años, si bien dicho periodo fue suprimido por la disposición derogatoria del Real Decreto-Ley 8/2012, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

¹⁰ Además del cumplimiento de una determinada edad y de la acreditación de un periodo mínimo de cotización, en el caso de las personas que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, es preciso que los mismos se hallen al corriente en el pago de las cotizaciones para con la Seguridad Social, en los términos establecidos en la disposición adicional 39.ª de la LGSS, cuyo contenido es objeto de modificación a través del apartado cuatro de la disposición final 1.ª del RDL 5/2013.

¹¹ Respecto al cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, las modificaciones incorporadas desde la reforma de 1985 han sido las siguientes:

causante de la pensión¹², manteniendo, a efectos de paliar la pérdida del valor de los importes de las bases de cotización, la actualización de los mismos –conforme a la evolución del IPC– salvo las cotizaciones correspondientes a los 24 meses más cercanos al hecho causante de la pensión.

En el caso de trabajadores por cuenta ajena¹³, las mensualidades en las que no exista cotización son objeto del mecanismo de «relleno de lagunas de cotización», de forma que para la determinación de la base reguladora tales mensualidades son objeto de integración, de manera que las primeras 48 mensualidades se integran con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50% de dicha base mínima¹⁴.

No obstante, el periodo de cálculo de la base reguladora establecido en la LAAM también procede a aplicarse de modo paulatino (en los términos señalados en el Anexo II), de modo que para el ejercicio 2013, el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación se lleva a cabo por el promedio de las cotizaciones correspondiente a las 196 mensualidades (16 años) anteriores al hecho causante, aplicándose las reglas sobre actualización y relleno de lagunas indicadas anteriormente.

Periodo a considerar para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación			
Antes Ley 26/1985	Ley 26/1985	Ley 24/1997	Ley 27/2011
24 mensualidades elegidas por el beneficiario dentro de los últimos 7 años anteriores a la jubilación.	Promedio de las cotizaciones de los 96 meses anteriores a la jubilación, de las que las 72 más alejadas de dicho momento se actualizaban en función de la evolución del IPC.	Promedio de las cotizaciones de los 180 meses anteriores a la jubilación, de las que las 156 más alejadas de dicho momento se actualizan en función de la evolución del IPC.	Promedio de las cotizaciones de los 300 meses anteriores a la jubilación, de las que las 276 más alejadas de dicho momento se actualizan en función de la evolución del IPC.

¹² La expresión matemática de la determinación de la base reguladora es la siguiente:

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

Siendo:

B_r = Base reguladora

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

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

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

¹³ El mecanismo de integración de las lagunas de cotización no se aplica a los trabajadores por cuenta propia ni a los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los sistemas especiales de trabajadores agrarios por cuenta ajena (respecto de las mensualidades a partir del 1 de enero de 2012 –Ley 28/2011, de 22 de septiembre–) y de empleados de hogar (si bien en este último caso, hasta el ejercicio 2018 –disp. adic. 39.ª 3 LAAM–)

¹⁴ En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista solo durante una parte del mismo, la integración afecta únicamente a la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer periodo de la mensualidad no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada; en tal caso, la integración alcanza hasta esta última cuantía.

A pesar de que, conforme a la LAAM, la fórmula de determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación opera de forma paulatina, la misma establece unas reglas particulares, en favor de las personas que, a partir del cumplimiento de los 55 años de edad, hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos que dan lugar al pase a la situación legal de desempleo, y, al menos durante 24 meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral, así como en el caso de trabajadores por cuenta propia que, con 55 o más años, hayan abandonado la actividad y haya transcurrido al menos 1 año desde la fecha en que se agotó la prestación por cese de actividad.

En estos supuestos, se posibilita anticipar la forma de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, aplicando la «regla general» o una «regla intermedia», en la forma que se indica en el cuadro siguiente¹⁵.

Cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación en determinados supuestos

Cálculo de la base reguladora	
De 2013 a 2016	Resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 anteriores al mes previo al del hecho causante
De 2017 a 2022	La fórmula establecida con carácter general (resultado de dividir por 350 la suma de las 300 mensualidades de cotización).
Requisitos	
Trabajadores por cuenta ajena	<ul style="list-style-type: none"> • El cese en el trabajo puede haberse producido antes o después de cumplir los 55 años de edad, si bien dicho cese ha de referirse a la relación laboral más extensa de su carrera de cotización extinguida después de cumplir los 50 años de edad. • No es necesario que el periodo de 24 meses en los que se haya producido la reducción de las bases de cotización sean consecutivos, pero sí que todos ellos estén comprendidos entre la fecha del cumplimiento de la edad de 55 años, o la de extinción de la relación laboral (si esta es posterior al cumplimiento de dicha edad), y el mes anterior al mes previo al del hecho causante de la pensión de jubilación.
Trabajadores por cuenta propia	<ul style="list-style-type: none"> • Que haya transcurrido un año desde la fecha en que se haya agotado la prestación por cese de actividad. • Que el cese se haya producido a partir del cumplimiento de los 55 años de edad. • Que dicho cese lo haya sido respecto de la última actividad realizada previa al hecho causante de la pensión de jubilación.

¹⁵ Las previsiones contenidas en la LAAM se desarrollan en el Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre.

En todo caso, siempre cabe la aplicación de las reglas generales si las mismas son más favorables para los interesados.

1.4. DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN: EL PORCENTAJE APLICADO A LA BASE REGULADORA

Como se ha indicado, el importe a percibir por la persona que accede a la pensión de jubilación, además de la base reguladora de la misma, está en función del tiempo de cotización acreditado, puesto que ese tiempo se transforma en un porcentaje que se aplica sobre la base reguladora respectiva.

La LAAM, manteniendo el porcentaje del 50% cuando se acreditan 15 años de cotización, amplía el periodo para la obtención de los «derechos máximos de pensión» (es decir, el 100% de la base reguladora) que no se alcanzan, como sucedía en la legislación actual, con 35 años de cotización, sino mediante la acreditación de un periodo de 37 años de cotización, aplicables de forma progresiva, variando, en consecuencia los porcentajes intermedios.

De este modo, los porcentajes a aplicar a la base reguladora de la pensión en función del tiempo de cotización acreditado son los siguientes:

Porcentaje a aplicar a la base reguladora de la pensión de jubilación en función de los años cotizados: regla general tras el periodo de aplicación paulatina

Periodo de cotización acreditado	Porcentaje
Por los primeros 180 primeros meses	50,00
Por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 181 y 428	0,19
Por cada mes adicional, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 %	0,18

Como sucede con otros parámetros de la pensión de jubilación ya analizados (la edad o el periodo de cálculo de la base reguladora), la incorporación de los porcentajes contenidos en la LAAM, aplicable a la base reguladora en orden a la determinación del importe de la pensión de jubilación, se lleva a cabo de forma paulatina, en los términos señalados en el Anexo III. Ello produce que en 2013, a efectos del cálculo de la pensión de jubilación se apliquen los siguientes porcentajes:

Porcentaje a aplicar a la base reguladora de la pensión de jubilación en función de los años cotizados en 2013

Periodo de cotización acreditado	Porcentaje
Por los primeros 180 primeros meses	50,00
	.../...

Periodo de cotización acreditado	Porcentaje
.../...	
Por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 181 y 343	0,21
Por cada mes adicional	0,19

Los porcentajes anteriores pueden experimentar un incremento en los supuestos de la «*jubilación demorada*», es decir, en los casos en que una persona accede a la pensión más allá de la edad de acceso ordinario, cuando en la fecha del cumplimiento de la misma reunía ya todos los requisitos para lucrar la correspondiente pensión.

En estos casos¹⁶ el importe de la pensión se ve incrementado por la aplicación de un porcentaje adicional, en función del periodo de cotización acreditado, por cada año adicional trabajado¹⁷ después del cumplimiento de los 65 o 67 años, del modo siguiente:

Acceso a la jubilación	% incremento
A los 67 años ¹⁸ y 25 de cotización	2,00 %
A los 67 años y con un periodo de cotización entre 25 y 37 años	2,75 %
A los 67 años y un periodo de cotización superior a los 37 años	4,00 %
A los 65 años y un periodo de cotización de 38,5 años ¹⁹	4,00 %

El porcentaje adicional se suma al que con carácter general corresponda al interesado, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no puede ser superior en ningún caso al límite máximo de percepción de pensión pública²⁰. No obstante, si la cuantía de la pensión reconocida alcanza el indicado límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo solo parcialmente, el interesado tiene derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuya cuantía se obtiene aplicando al importe de dicho

¹⁶ Apartado 3 del artículo 163 de la LGSS.

¹⁷ En tales supuestos, la LAAM precisa que el año debe ser «año completo de cotización», terminando con la imprecisión existente con anterioridad, que no se clarificó en la Ley 40/2007.

¹⁸ Durante el periodo de 2013 a 2027, la edad de 67 años ha de entenderse suplida por la que corresponda, de acuerdo a lo establecido en la disposición transitoria 20.ª de la LGSS, en la redacción dada por la LAAM.

¹⁹ La exigencia de 38 años y 6 meses de cotización para la jubilación a los 65 años de edad, durante el periodo de 2013 a 2027, ha de entenderse suplida por la que corresponda, de acuerdo a la escala contenida en la disposición transitoria 21.ª de la LGSS, en la redacción dada por la LAAM.

²⁰ Para el año 2013, el límite de percepción de pensión pública es de 35.673,68 euros/año o 2.548,12 euros/mes.

límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso.

Dos precisiones adicionales:

- a) La cantidad que exceda del límite de pensión se devenga por meses vencidos y se ha de abonar en 14 pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual²¹.
- b) El incentivo de demora de la pensión no resulta de aplicación a los supuestos de jubilación parcial, ni de la jubilación flexible.

2. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

Hasta la entrada en vigor de la LAAM, el acceso anticipado a la edad de jubilación, salvo la relacionada con la realización de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos, o en favor de personas con discapacidad²², requería una serie de requisitos, sin que la mera voluntad del trabajador sirviese para poder solicitar la pensión, salvo el supuesto de los denominados «trabajadores mutualistas»²³. Por el contrario, tras la vigencia de dicha Ley se diferencia entre los casos de

²¹ Para el año 2013, el tope máximo de cotización es de 3.425,70 euros/mes o de 41.108,40 euros/año.

²² En los términos recogidos en el apartado 1 del artículo 161 de la LGSS, conforme al cual la edad «legal u ordinaria» puede ser rebajada por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

Asimismo, dicha edad puede ser reducida en el caso de personas con discapacidad en un grado de discapacidad igual o superior al 65 % en los términos contenidos en el correspondiente real decreto acordado a propuesta de la persona titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 %, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en los que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.

En ningún caso, la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad puede dar ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de 52 años.

En el Anexo IV se recogen los colectivos que tienen reconocida una edad inferior a la «ordinaria» para el acceso a la pensión de jubilación, sin que ese anticipo tenga consecuencias en el importe de la pensión.

²³ De acuerdo con la disposición transitoria 3.ª de la LGSS, a los trabajadores mutualistas se les respeta el derecho de acceder a la pensión de jubilación a partir de los 60 años, con una reducción del importe de la pensión en un 8 % por cada año o fracción de año que se anticipe el acceso a la jubilación sobre los 65 años. A estos efectos, no se aplica la nueva edad «legal u ordinaria» de acceso a la pensión de jubilación establecida en el artículo 161.1 de la LGSS, conforme a la Ley 27/2011.

jubilación anticipada voluntaria, es decir, aquella en la que el trabajador accede a la misma si cumple los requisitos de edad y periodo de cotización exigidos, de los supuestos de anticipo en el acceso a la pensión, que precisan, además de los requisitos de edad y de cotización, que la extinción de la relación laboral previa a la jubilación se haya producido por alguna de las causas tasadas que la propia Ley prevé.

Las previsiones legales que debían entrar en vigor el día 1 de enero de 2013 fueron suspendidas, por un periodo de tres meses, por el Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre. Antes de que finalizase el periodo de suspensión, el artículo 6 del RDL 5/2013 ha dado nueva redacción a los artículos de la LGSS incorporados por la LAAM, con lo que el acceso anticipado a la pensión de jubilación, con minoración del importe de la misma en función del periodo de anticipación, queda regulado en la forma que se indica en los apartados siguientes²⁴.

2.1. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA «FORZOSA»

Con la regulación contenida en el RDL 5/2013 se puede acceder a la jubilación anticipada antes del cumplimiento de la edad ordinaria, en la modalidad de «*jubilación anticipada forzosa*», cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido una edad que no sea inferior en 4 años a la que esté establecida con carácter general. Por ello, en el ejercicio 2013, la edad exigida se sitúa en 65 años y 1 mes (salvo que el interesado acredite un periodo de cotización de 35 años y 3 meses, en cuyo caso, se podrá acceder anticipadamente a la pensión de jubilación con 61 años). Una vez que se haya culminado el proceso de aplicación paulatina de la exigencia de la edad ordinaria de jubilación, para acceder a la jubilación de forma anticipada, en situaciones de crisis o forzosa, se precisará el cumplimiento de 63 años (con la particularidad de los supuestos de acreditación de un periodo de cotización de 38 años y 6 meses, en los que se podrá acceder a la jubilación anticipada a partir de los 61 años)²⁵.

Con efectos exclusivos en la determinación de la edad legal de jubilación, se considera como tal la que hubiese correspondido de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación.

²⁴ No obstante, hay que tener en cuenta que el apartado 2 de la disposición final 12.^a de la LAAM (en la redacción que incorpora el art. 8 del RDL 5/2013) mantiene la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades –y, entre ellas, la de jubilación anticipada– requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes a 31 de diciembre de 2012, a quienes se encuentren en los supuestos contemplados en la misma, y que se analizan en el apartado 4 de este trabajo.

²⁵ En el Anexo I se recoge la edad necesaria para acceder a la jubilación anticipada «forzosa», en función del tiempo de cotización acreditado.

En todo caso, la edad que se acredite ha de ser real, sin que resulten de aplicación los coeficientes reductores por la realización de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos, o en los supuestos de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 45 %.

- b) La acreditación de un periodo de cotización de 33 años (incrementando en 3 años el periodo anterior de 30 años), sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias, pero sí el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- c) Encontrarse el interesado inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.
- d) La involuntariedad en la extinción de la relación laboral y, además, que la misma se produzca en los siguientes supuestos:
 - Despido colectivo originado por causas económicas (art. 51 ET).
 - Despido objetivo por causas económicas [art. 52.c) ET].
 - Extinción del contrato por resolución judicial (art. 64 Ley 22/2003, Concursal).
 - Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual²⁶ o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
 - Extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor, constatada por la autoridad laboral²⁷.

Asimismo, origina el derecho al acceso anticipado a la jubilación forzosa, la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.

En los dos primeros supuestos (extinción de la relación laboral motivada por despido colectivo originado por causas económicas o por despido objetivo por causas económicas) como requisito para el acceso a la pensión, se requiere la acreditación (a través de la transferencia bancaria recibida o documentación equivalente) de haber percibido la indemnización correspondiente a la extinción de la relación laboral o, en su caso, que se ha interpuesto la correspondiente demanda²⁸.

²⁶ Salvo en los supuestos que concurra la sucesión de empresa en los términos del artículo 44 del ET.

²⁷ Conforme a las previsiones del artículo 51.7 del ET. El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa, con comunicación simultánea a los representantes legales de los trabajadores. La resolución de la autoridad laboral ha de dictarse en el plazo de cinco días desde la solicitud y debe limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos (comunicándolo a la autoridad laboral), extinción que surte efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

²⁸ La disposición adicional 4.ª del RDL 5/2013 prevé la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con las entidades gestoras de la Seguridad Social, a los efectos de comprobar que el acceso a la jubilación anticipada –en

**Causas de extinción la relación laboral que dan lugar al acceso anticipado a la jubilación «forzosa»
[art. 161 bis 2 A) LGSS]**

Legislación anterior al RDL 5/2013	RDL 5/2013
<ul style="list-style-type: none"> • Despido colectivo, adoptado por decisión del empresario. • Resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. • Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo. • Despido. • Despido basado en causas objetivas. • Resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en el ET. • Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador. • Resolución de la relación laboral, durante el periodo de prueba, o que haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Despido colectivo por causas económicas adoptado por decisión empresarial. • Extinción del contrato por resolución judicial (art. 64 Ley Concursal). • Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo. • Despido objetivo por causas económicas. • Extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor, constatada por la autoridad laboral. • Extinción del contrato a causa de violencia de género.

Respecto de la reducción de la cuantía de la pensión (como forma de compensar a la Seguridad Social los mayores gastos ocasionados como consecuencia del adelantamiento en el pago de la pensión), si en la regulación anterior a la LAAM, la pensión de jubilación era objeto de reducción mediante la aplicación de un coeficiente entre el 8 y el 6% (en función del número de años de cotización acreditados), con la redacción inicial de la Ley se establecían dos coeficientes reductores, por cada trimestre de anticipación sobre la edad ordinaria de acceso, que se situaban en el 1,625% (cuando se acreditasen 38 años y 6 meses de cotización) o en el 1,875%, en caso contra. No obstante, el RDL 5/2013 modifica de nuevo la determinación de los coeficientes reductores de la cuantía de la pensión, estableciendo cuatro coeficientes diferenciados, de cuantía decreciente en razón del mayor periodo de cotización acreditado²⁹.

los supuestos de jubilación «forzosa» se ha producido mediando los supuestos señalados en el art. 161.2 A) LGSS-, extremando los controles sobre supuestos de fraude de ley relativos a despidos colectivos o en casos de fuerza mayor.

²⁹ Para el cómputo de los periodos de anticipación se toman periodos completos, equiparando a un trimestre completo la fracción del mismo.

Periodo de cotización acreditado por el trabajador	Coeficiente por trimestre de anticipación	Años de anticipación en el acceso a la jubilación y coeficiente aplicable			
		4	3	2	1
		Coeficiente reductor resultante			
Menos de 38 años y 6 meses	1,875	30,0	22,5	15,0	7,5
Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	1,750	28,0	21,0	14,0	7,0
Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	1,625	26,0	19,5	13,0	6,5
Igual o superior a 44 años y 6 meses	1,500	24,0	18,0	12,0	6,0

Los coeficientes reductores anteriores³⁰ se aplican sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización, es decir, sobre la pensión que resulte aunque esta supere el tope máximo de pensión. No obstante, el importe resultante de la pensión –una vez aplicados los coeficientes reductores– no puede ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación³¹.

Este coeficiente adicional no resulta de aplicación para los siguientes colectivos:

- Los trabajadores mutualistas.
- Las personas que hayan accedido anticipadamente a la jubilación por aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en razón de la realización de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos o en el caso de trabajadores discapacitados en un grado de discapacidad igual o superior al 45%³².

³⁰ En el Anexo V se recoge un cuadro en el que se refleja la evolución de los coeficientes reductores de la cuantía de la pensión de jubilación por cese anticipado en la misma, en función de la correspondiente legislación.

³¹ En la redacción originaria de la LAAM el coeficiente adicional se situaba en el 0,25%. El artículo 5 del RDL 5/2013 da nueva redacción al artículo 4.Cinco de la LAAM,

³² La reducción adicional en la cuantía de la pensión tampoco resulta de aplicación en los casos de trabajadores mutualistas, a que se refiere la disposición transitoria 3.ª de la LGSS, incluidos los pertenecientes al Régimen Especial del Mar –como dispone el nuevo apartado 6 de la disp. adic. 8.ª LGSS, en la redacción dada por el apartado tres de la disp. final 1.ª RDL 5/2013–.

**Síntesis de la regulación de la jubilación anticipada «forzosa»
[art. 161.2 A) LGSS]**

Materia	Regulación	
Edad de acceso	Como máximo, 4 años menos que la edad de acceso ordinario a la pensión.	
Periodo de cotización	33 años.	
Causa de extinción de la relación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Despido colectivo por causas económicas o despido objetivo por causas económicas. • Extinción del contrato por resolución judicial. • Muerte, jubilación o incapacidad del empresario. • Extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor. • Extinción del contrato a causa de violencia de género. 	
Requisito adicional	Inscripción como demandante de empleo, 6 meses antes de la solicitud.	
Coeficientes reductores	Periodo cotizado	Coeficiente por trimestre de anticipación
	<ul style="list-style-type: none"> • Menos de 38 años y 6 meses. • De 38 años y 6 meses y menos 41 años y 6 meses. • De 41 años y 6 meses y menos de 44 años y 6 meses. • 44 años y 6 meses o más. 	<p align="center">1,875 %</p> <p align="center">1,750 %</p> <p align="center">1,625 %</p> <p align="center">1,500 %</p>

2.2. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA «VOLUNTARIA»

Si hasta la entrada en vigor del RDL 5/2013, el acceso anticipado y de forma voluntaria a la pensión de jubilación quedaba reservado a los trabajadores mutualistas, con el mismo –y en función de las orientaciones contenidas en el Pacto de Toledo (en su renovación parlamentaria de 2011)– se amplía la posibilidad de acceso anticipado, y de forma voluntaria a todos los afiliados a la Seguridad Social, cualquiera que fuese el Régimen de pertenencia, siempre que se acrediten los siguientes requisitos:

- a) Tener una edad que no resulte inferior en 2 años a la edad que esté establecida en cada momento como de «*acceso ordinario*». En consecuencia, se puede acceder a la jubilación, aunque haya mediado voluntariedad en la extinción de la relación laboral, siempre que se tenga la edad de 65 años (con la aplicación paulatina que se refleja en el cuadro del Anexo I), salvo que se acredite un periodo de cotización de 38 años y 6 meses, en cuyo caso se podrá acceder anticipadamente a la pensión de jubilación a partir de los 63 años (también aplicada de forma paulatina).

En todo caso, la edad que se acredite ha de ser real, sin que resulten de aplicación los coeficientes reductores por la realización de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos, o en los supuestos de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 45 %.

- b) Acreditar un periodo de cotización de 35³³ años, sin que se tome en consideración la parte proporcional por pagas extraordinarias, si bien se computa como cotizado a la Seguridad Social el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- c) En cualquier caso, el importe de la pensión que se le haya de reconocer a la persona que accede a la pensión de jubilación (una vez aplicados los coeficientes indicados a continuación) no puede resultar inferior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado, en su situación familiar, al cumplimiento de la edad de acceso ordinario a la protección³⁴.

Como sucede en los casos de jubilación anticipada forzosa, en la modalidad de «jubilación anticipada voluntaria» la pensión resultante (de aplicar sobre la base reguladora el porcentaje en función de la totalidad de los años cotizados) es objeto de una minoración en función de los coeficientes que correspondan de acuerdo con el periodo cotizado, que tienen un importe semejante a los señalados para los casos de jubilación anticipada en situaciones de crisis, si bien con un incremento del coeficiente de 0,5 puntos a igualdad de periodo cotizado³⁵.

³³ En la LAAM este periodo de cotización se situaba en 33 años.

³⁴ Ha de entenderse que la referencia a los complementos a mínimos lo es en función de la edad y la situación familiar del solicitante de la pensión. En euros de 2013, para que una persona hubiese podido acceder anticipadamente a la pensión de jubilación, la cuantía que le correspondiese percibir no podría ser inferior a los siguientes importes anuales:

Clase de pensión	Importe (euros/año)		
	Con cónyuge a cargo	Sin cónyuge a cargo Unidad económica unipersonal	Con cónyuge no a cargo
Titular con 65 años	10.904,60	8.838,20	8.383,20
Titular menos 65 años	10.220,00	8.267,00	7.812,00

³⁵ Para el cómputo de los periodos de anticipación se toman periodos completos, equiparando a un trimestre completo la fracción del mismo.

Periodo de cotización acreditado por el trabajador	Coeficiente por trimestre de anticipación	Años (o fracción de años) de anticipación en el acceso a la jubilación	
		2	1
		Coeficiente total	
Menos de 38 años y 6 meses	2,000	16,0	8,0
Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	1,875	15,0	7,5
Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	1,750	14,0	7,0
Igual o superior a 44 años y 6 meses	1,625	13,0	6,5

Los coeficientes reductores anteriores se aplican sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización, es decir, sobre la pensión que resulte aunque esta supere el tope máximo de pensión³⁶; ahora bien, el importe resultante de la pensión –una vez aplicados los coeficientes reductores– no puede ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

Este coeficiente adicional no resulta de aplicación para los siguientes colectivos:

- Los trabajadores mutualistas.
- Las personas que hayan accedido anticipadamente a la jubilación por aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en razón de la realización de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos o en el caso de trabajadores discapacitados en un grado de discapacidad igual o superior al 45%³⁷.

³⁶ Que para el ejercicio 2013 se sitúa en 2.548,12 euros/mes o 35.673,68 euros/año.

³⁷ La reducción adicional en la cuantía de la pensión tampoco resulta de aplicación en los casos de trabajadores mutualistas a que se refiere la disposición transitoria 3.ª de la LGSS, incluidos los pertenecientes al Régimen Especial del Mar –como dispone el nuevo apartado 6 de la disp. adic. 8.ª LGSS, en la redacción dada por el apartado tres de la disp. final 1.ª RDL 5/2013–.

Síntesis de la regulación de la jubilación anticipada voluntaria [art. 161 bis 2.B LGSS)

Materia	Regulación	
Edad de acceso	Como máximo, 2 años menos que la edad de acceso ordinario a la pensión.	
Periodo de cotización	35 años.	
Requisito adicional	La cuantía de la pensión, una vez aplicados los coeficientes reductores, no puede ser inferior a la pensión mínima que correspondiese en función de su situación familiar.	
Coeficientes reductores	Periodo cotizado	Coeficiente por trimestre de anticipación
	<ul style="list-style-type: none"> • Menos de 38 años y 6 meses. • De 38 años y 6 meses y menos 41 años y 6 meses. • De 41 años y 6 meses y menos de 44 años y 6 meses. • 44 años y 6 meses o más. 	<p>2,000 %</p> <p>1,875 %</p> <p>1,750 %</p> <p>1,625 %</p>

3. LA JUBILACIÓN PARCIAL

La LAAM incorporó determinadas modificaciones en la regulación de la jubilación parcial, si bien fueron escasas y mantuvo, en sus grandes líneas, la regulación incorporada en la Ley 40/2007³⁸, y que tuvieron como objetivo frenar el fuerte crecimiento de la pensión de jubilación parcial, dadas las enormes diferencias existentes con respecto a la jubilación anticipada, así como los costes crecientes que iba asumiendo el sistema desde los cambios producidos en esta modalidad de jubilación, tras la entrada en vigor de las Leyes 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, y 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Las modificaciones de la LAAM fueron objeto de suspensión³⁹ por el RDL 29/2012 hasta el mes de abril de 2013. No obstante –y al igual que sucede con la jubilación anticipada– con ante-

³⁸ Con las modificaciones llevadas a cabo por el Real Decreto-Ley 8/2010, que, en este ámbito, tuvo como finalidad anticipar los efectos de la reforma de la Ley 40/2007, suprimiendo las disposiciones transitorias correspondientes.

³⁹ Salvo en lo referente al periodo de cotización exigido para el acceso a la jubilación parcial en caso de trabajadores con discapacidad.

rioridad a la «*fecha límite*» de la suspensión, el RDL 5/2013 ha incorporado (a través de su art. 7) nuevas reglas respecto de la jubilación parcial, que se analizan en este apartado⁴⁰.

3.1. MODALIDADES DE JUBILACIÓN PARCIAL

En el acceso y la regulación de la jubilación parcial, existen dos modalidades diferentes en las que concurren distintos requisitos:

- a) De una parte, la aplicable a los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de la jubilación⁴¹, que pueden acceder a la jubilación parcial, siempre que reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, y reduzcan la jornada de trabajo entre un mínimo de un 25 % y máximo de un 50 %⁴². En este caso, no es necesaria la celebración de un contrato de relevo simultáneo con otro trabajador, por la jornada abandonada por la persona que pasa a la jubilación parcial, requisito que sí es exigible en la segunda modalidad de acceso a esta figura de jubilación.
- b) En los demás supuestos, para acceder a la jubilación parcial, además de otros condicionantes (que se analizan en el siguiente apartado 3.2) es requisito necesario que, simultáneamente a la modificación del contrato respecto de la persona que pasa a la jubilación parcial, la empresa celebre un contrato de relevo con otra persona que ocupe, como mínimo, la jornada que abandona el trabajador.

3.2. REQUISITOS PARA EL ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL

Los requisitos requeridos para el acceso a la jubilación parcial, en los supuestos señalados en el párrafo b) del apartado 3.1, son los siguientes:

- a) Haber cumplido una edad mínima. Si en la legislación anterior, dicha edad era de 61 años y, en supuestos especiales, la de 60 años, en el RDL 5/2013 se hace evolucionar el límite de edad anterior, en forma similar a la edad exigida para el acceso ordinario a la pensión de jubilación, evolución que difiere en razón del periodo de cotización acreditado en la fecha del hecho causante, de modo que, al final del pe-

⁴⁰ El artículo 9 del RDL 5/2013 da nueva redacción a los apartados 6 y 7 del artículo 12 del ET, en relación con el contrato a tiempo parcial, a suscribir con una persona que accede a la jubilación parcial, y con el contrato de relevo.

⁴¹ *Vid.* el Anexo I.

⁴² Los porcentajes se refieren a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. En la legislación anterior el intervalo de reducción de jornada se situaba entre el 25 y el 75 %.

riodo de aplicación paulatina, la edad mínima exigida para acceder a la pensión de jubilación es de 63 años (si se acredita un periodo de cotización igual o superior a 36 años y 6 meses) o de 65 años, en caso contrario.

La aplicación paulatina de la edad mínima exigida para el acceso a la jubilación parcial se refleja en el cuadro siguiente:

Año	Periodo de cotización acreditado	Edad de acceso a la jubilación parcial
2013	33 años y 3 meses o más Menos de 33 años y 3 meses	61 años y 1 mes 61 años y 2 meses
2014	33 años y 6 meses o más Menos de 33 años y 6 meses	61 años y 2 meses 61 años y 4 meses
2015	33 años y 9 meses o más Menos de 33 años y 9 meses	61 años y 3 meses 61 años y 6 meses
2016	34 años Menos de 34 años	61 años y 4 meses 61 años y 8 meses
2017	34 años y 3 meses o más Menos de 34 años y 3 meses	61 años y 5 meses 61 años y 10 meses
2018	34 años y 6 meses o más Menos de 34 años y 6 meses	61 años y 6 meses 62 años
2019	34 años y 9 meses o más Menos de 34 años y 9 meses	61 años y 8 meses 62 años y 4 meses
2020	35 años Menos de 35 años	61 años y 10 meses 62 años y 8 meses
2021	35 años y 3 meses o más Menos de 35 años y 3 meses	62 años 63 años
2022	35 años y 6 meses o más Menos de 35 años y 6 meses	62 años y 2 meses 63 años y 4 meses
2023	35 años y 9 meses o más Menos de 35 años y 9 meses	62 años y 4 meses 63 años y 8 meses
2024	36 años o más Menos de 36 años	62 años y 6 meses 64 años
2025	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	62 años y 8 meses 64 años y 4 meses
2026	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	62 años y 10 meses 64 años y 8 meses
2027	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	63 años 65 años

No obstante, en el supuesto de trabajadores *mutualistas* no se aplica la escala anterior, pudiendo accederse a la jubilación parcial desde el cumplimiento de los 60 años de edad⁴³, siempre que se acrediten los demás requisitos exigidos.

- b) Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial⁴⁴.
- c) Debe existir una reducción de la jornada de trabajo entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 50 %⁴⁵. Este límite superior puede llegar hasta el 75 % cuando el trabajador relevista (es decir, el que ocupa la jornada dejada por el jubilado) sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida⁴⁶.
- d) Se ha de acreditar un periodo de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial (incrementando en 3 años, el periodo de cotización exigido en la legislación anterior al RDL 5/2013). En el cómputo de ese periodo se aplican dos particularidades: una de carácter negativo, ya que no se puede tomar en consideración la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias; otra positiva, ya que se puede computar el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

El periodo de cotización se reduce a 25 años, en los casos de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33 %⁴⁷.
- e) La celebración de un contrato de relevo⁴⁸, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

⁴³ La edad de los 60 años ha de ser real, sin que quepa aplicar coeficientes reductores de la misma en razón de la realización de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos o en el supuesto de trabajadores discapacitados con una discapacidad igual o superior al 45%.

⁴⁴ Se computa la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del ET o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

⁴⁵ El porcentaje de reducción de la jornada (y del salario) condiciona la cuantía de la pensión de jubilación parcial, ya que la misma se determina aplicando las reglas generales (señaladas en el apartado 1) y al importe resultante se le aplica el porcentaje inverso al de realización de jornada.

Por ejemplo, si un trabajador pasa a la jubilación parcial reduciendo su jornada en un 40%, es decir, efectuando una jornada de trabajo del 60%, percibirá una pensión equivalente al 40% de la que le correspondería en el momento de acceder a la jubilación parcial.

⁴⁶ En la legislación anterior, la reducción de jornada podía situarse entre el 25 y el 75 %, porcentaje que podía llegar hasta el 85 % si el relevista era contratado por tiempo indefinido.

⁴⁷ En la LAAM el periodo de cotización de 25 años para el acceso a la jubilación parcial se aplicaba en el supuesto de personas con discapacidad o trastorno mental. En el RDL ese periodo de cotización menor se extiende a todos los supuestos de trabajadores con discapacidad, siempre que el grado de la misma sea igual o superior al 33 %.

⁴⁸ En los términos del artículo 12.7 del ET.

El contrato ha de tener un duración indefinida o, como mínimo, de duración igual al tiempo que le falte al jubilado parcial para alcanzar la edad de acceso ordinario a la pensión de jubilación⁴⁹. En el caso de que la reducción de jornada sea superior al 50 %, debe mantenerse el contrato al menos durante el tiempo que le falte al jubilado parcial para alcanzar la edad de acceso ordinario a la pensión de jubilación más 2 años.

En los supuestos de que el contrato de relevo se extinga antes del cumplimiento de la correspondiente duración mínima, la empresa está obligada a celebrar un nuevo contrato, en los mismos términos que el contrato extinguido, por el tiempo que faltase. Si no se cumple dicha obligación, recae en la empresa la obligación de reintegrar a la entidad gestora la cuantía de la pensión de jubilación parcial que haya percibido el pensionista.

En el caso de contrato de duración determinada, si al llegar a la edad de acceso ordinario a la pensión de jubilación, el jubilado parcial continúa en la empresa, el contrato de relevo podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

El contrato puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, si bien, en cualquier caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

- f) El puesto de trabajo del trabajador relevista puede ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, ha de existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al primero no puede ser inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- g) Aunque haya existido una reducción de jornada (y, consecuentemente, del salario percibido, que es sustituido por la pensión de jubilación parcial), durante el tiempo de disfrute de la misma, tanto la empresa como el trabajador vienen obligados a cotizar por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa⁵⁰.

⁴⁹ Exigida en los términos previstos en la disposición transitoria 20.ª de la LGSS. *Vid.* el Anexo I.

⁵⁰ Aunque el jubilado parcial cotice en función de la base de cotización correspondiente a un porcentaje de la base que correspondería, a efectos del cálculo de la pensión ordinaria de jubilación, la cotización se incrementa como si hubiese estado cotizando a tiempo completo. Este beneficio de «elevación de bases de cotización» desaparecerá en 2023, cuando, con independencia de la jornada realizada, la cotización se efectúe como si se estuviese trabajando a tiempo completo.

No obstante esta obligación no se establece en su integridad en la fecha de entrada en vigor del RDL 5/2013, sino mediante su aplicación paulatina, en la que, partiendo del 50 % de la base de cotización que hubiese correspondido de realizar la jornada a tiempo completo, dicho porcentaje se va incrementando cada año en un 5 % hasta alcanzar el 100 %⁵¹, en la forma siguiente:

Año	Porcentaje sobre base cotización a jornada completa ⁵²
2013	50
2014	55
2015	60
2016	65
2017	70
2018	75
2019	80
2020	85
2021	90
2022	95
2023	100

3.3. LA JUBILACIÓN PARCIAL EN EL ÁMBITO DE LAS COOPERATIVAS

El apartado cinco de la disposición final 1.^a del RDL 5/2013⁵³ prevé la aplicación de las normas de acceso a la jubilación parcial por parte de los socios trabajadores o socios de trabajo de las cooperativas, siempre que concurren las siguientes circunstancias⁵⁴.

⁵¹ Conforme a lo previsto en la disposición transitoria 22.^a de la LGSS (que es objeto de nueva redacción a través del apartado dos del art. 7 RDL 5/2013).

⁵² En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio puede ser inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

⁵³ Que incorpora en la LGSS una nueva disposición adicional, la 64.^a.

⁵⁴ Las dudas sobre la aplicación de la regulación de la jubilación parcial a las cooperativas quedaron despejadas con la entrada en vigor del Real Decreto 1278/2000, de 30 de junio, por el que se adaptan determinadas disposiciones de Seguridad Social para su aplicación a las sociedades cooperativas.

- a) Ha de tratarse de una cooperativa que, en sus estatutos, haya optado por que sus socios trabajadores o socios de trabajo hayan quedado encuadrados en un régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena (conforme a lo establecido en la disp. adic. 4.ª LGSS).
- b) El cooperativista que vaya a acceder a la jubilación parcial ha de reducir su jornada (y los correspondientes derechos económicos) en los términos señalados en el apartado 3.2 y cumplir los requisitos de edad, periodo de cotización y antigüedad en la cooperativa indicados en el mismo.
- c) Además, la cooperativa debe formalizar con un socio de duración determinada (o socio «provisional») o con un desempleado la realización, en calidad de socio de trabajo o de socio trabajador, de la jornada dejada vacante por el socio que accede a la jubilación parcial.

**Síntesis de la regulación de la jubilación parcial con contrato de relevo
(art. 166 LGSS)**

Materia	Regulación	
Edad de acceso	Como máximo, 2 o 4 años (en función del tiempo de cotización acreditado) menos que la edad de acceso ordinario a la pensión, aplicada con periodo transitorio.	
Periodo de cotización	35 años (25 años en caso de trabajadores discapacitados).	
Otros requisitos	Antigüedad en la empresa	6 años.
	Reducción de jornada	Entre un 25 y un 50 % o un 75 % (en este último caso, si el relevista es contratado a tiempo completo y mediante contrato indefinido).
	Relevista (trabajador que, como mínimo, ocupa la jornada de trabajo abandonada por el jubilado parcial)	<ul style="list-style-type: none"> • Desempleado. • Trabajador de la empresa con contrato temporal. • Socio de trabajo o socio trabajador de una cooperativa.
	Duración del contrato de relevo	<ul style="list-style-type: none"> • Hasta que el jubilado parcial alcance la edad de acceso ordinario a la jubilación. • Si es obligatorio que el contrato sea indefinido, no puede extinguirse hasta que el jubilado parcial alcance la edad de acceso ordinario a la jubilación más 2 años adicionales.
	Correspondencia de bases de cotización	Entre los importes de la base de cotización anterior del trabajador que pasa a jubilación parcial y la del relevista debe haber una correspondencia del 65 %.

4. LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN ANTERIOR A LA LEY 27/2011 RESPECTO DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN CAUSADAS CON POSTERIORIDAD AL 1 DE ENERO DE 2013

4.1. Aunque con carácter general, las modificaciones incorporadas por la LAAM, en el ámbito de la pensión de jubilación, se han de aplicar a las pensiones cuyo hecho causante se produzca a partir del 1 de enero de 2013⁵⁵, sin embargo el apartado 2 de la disposición final 12.^a de aquella mantuvo la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes a 31 de diciembre de 2012, a las personas que se encontraran en unas determinadas situaciones, las cuales han sido modificadas por el artículo 8 del RDL 5/2013.

De acuerdo con la nueva regulación, la aplicación de la legislación anterior al 1 de enero de 2013 podrá seguir siendo de aplicación a las pensiones de jubilación que se causen con posterioridad a dicha fecha, en los supuestos que se indican.

- a) Que se hubiese producido la extinción de la relación laboral antes del día 1 de abril de 2013⁵⁶, condicionado a que el interesado no vuelva a quedar incluido en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
- b) Que los interesados mantuvieran la relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad al 1 de abril de 2013⁵⁷, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad al 1 de enero de 2019.
- c) También se puede aplicar la legislación vigente a 31 de diciembre de 2012 a quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad al 1 de abril

⁵⁵ Fecha de entrada en vigor de la LAAM, a tenor de lo establecido en la disposición final 12.^a de la misma.

⁵⁶ En la redacción originaria de la LAAM la fecha de referencia era la del 2 de agosto de 2012 (fecha de publicación de la misma).

⁵⁷ En la redacción originaria la fecha en que se debían haber aprobado los expedientes de regulación de empleo, suscritos los correspondientes convenios o acuerdos colectivos o adoptadas las decisiones correspondientes en los procedimientos concursales, era la del 2 de agosto de 2011 (fecha de publicación de la LAAM).

Con la regulación contenida en el RDL 5/2013 se posibilita que se siga aplicando la regulación de la pensión de jubilación, vigente a 31 de diciembre de 2012, a los trabajadores que hayan visto extinguida o suspendida su relación laboral mediando convenios colectivos, acuerdos de empresa o decisiones adoptadas en procedimientos concursales suscritos o adoptados entre el 2 de agosto de 2011 y el 31 de marzo de 2013.

de 2013⁵⁸, así como a las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013.

No obstante, la aplicación de la legislación vigente a 31 de diciembre de 2012 queda sujeta a dos condicionantes adicionales: de una parte, en los tres supuestos, es preciso que la pensión de jubilación se cause antes del 1 de enero de 2019 (estableciéndose, de esta forma, un límite temporal a las previsiones de la disp. final 12.^a LAAM); de otra, que cuando la aplicación de la legislación anterior traiga su causa en planes o decisiones acordados en acuerdos colectivos de empresa, es necesario que los mismos se encuentren registrados en la correspondiente entidad gestora.

4.2. Siguiendo determinados precedentes normativos⁵⁹, el artículo 4 del Real Decreto 1716/2012⁶⁰ (cuyo contenido es objeto de modificación parcial por la disp. final 5.^a RDL 5/2013) procede a establecer la forma de acreditar que el interesado se encuentra en alguno de los supuestos referidos en la disposición final 12.^a de la LAAM. En función de la nueva regulación, a efectos de la acreditación de la concurrencia de los requisitos a que se refiere el apartado dos de la disposición final 12.^a de la LAAM, se aplica lo siguiente:

- a) Los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, antes del 15 de abril de 2013⁶¹, vienen obligados a comunicar y poner a disposición del INSS⁶² copia de los expedientes de regulación de empleo, de los convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o dictados, según los casos, antes del 1 de abril de 2013⁶³, en los que se contemple la extinción de la relación laboral o

⁵⁸ En la redacción originaria de la disposición final 12.^a de la LAAM, la referencia temporal era la del 2 de agosto de 2011 (fecha de publicación de aquella). Con la nueva redacción de dicha disposición final se posibilita mantener la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente a 31 de diciembre de 2012 a los trabajadores que hayan pasado a la situación de jubilación parcial, entre el 2 de agosto de 2011 y el 31 de marzo de 2013, así como a quienes, dentro de ese periodo, se incorporasen a planes de jubilación parcial, cualquiera que sea la fecha de pase a la jubilación parcial.

⁵⁹ Básicamente, la Orden TIN/1827/2010, de 6 de julio, por la que se desarrolla, en relación con los acuerdos colectivos de empresa sobre jubilación parcial, lo dispuesto en la disposición transitoria 2.^a del Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

⁶⁰ Artículo 4. En tal sentido, la disposición final 10.^a del RDL 5/2013 prevé que las determinaciones incluidas en disposiciones reglamentarias que son objeto de modificación por aquel no alteran su rango, de modo que podrán ser modificadas en el futuro a través de normas del mismo rango reglamentario.

⁶¹ En la redacción originaria del Real Decreto 1716/2012, el plazo era antes del 1 de marzo de 2013.

⁶² A través de las respectivas direcciones provinciales.

⁶³ En la redacción originaria de la LAAM, los convenios o acuerdos tenían que haberse suscrito antes del día 2 de agosto de 2011.

la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013⁶⁴.

Esta misma obligación, y en el mismo plazo, recae sobre los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, respecto de los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013⁶⁵. Se requiere, además, que junto con la correspondiente documentación, se presente certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al plan de jubilación parcial con anterioridad al 1 de abril de 2013.

- b) Si el expediente de regulación de empleo, el convenio o el acuerdo colectivo o la decisión adoptada en el procedimiento concursal, afecta a un ámbito territorial superior a una provincia, la comunicación ha de efectuarse en la provincia donde la empresa tenga su sede principal⁶⁶.
- c) En el caso de los convenios colectivos o acuerdos colectivos de empresa, junto a la copia de los mismos se ha de acompañar escrito donde se hagan constar los siguientes extremos: ámbito temporal de vigencia del convenio o acuerdo, ámbito territorial de aplicación, si estos no estuvieran ya recogidos en los referidos convenios o acuerdos, y los códigos de cuenta de cotización afectados por el convenio o acuerdo.
- d) Antes del 15 mayo de 2013⁶⁷, las direcciones provinciales han de remitir a la Dirección General del INSS una relación nominativa de las empresas en las que se hayan suscrito dichos convenios o acuerdos, así como la información relativa a los expedientes de regulación de empleo y a las decisiones adoptadas en procedimientos concursales, para que, mediante resolución de aquella, se elabore una relación de los expedientes, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final 12.ª de la LAAM⁶⁸.

⁶⁴ En la redacción originaria, la fecha de referencia era la del 1 de enero de 2013 (fecha de entrada en vigor de la nueva regulación de la jubilación).

⁶⁵ Al igual que en el supuesto anterior, las fechas de referencia eran, en la redacción originaria, las de 2 de agosto de 2011 y 1 de enero de 2013, respectivamente.

⁶⁶ La sede principal ha de coincidir con el domicilio social de la empresa siempre que en él esté efectivamente centralizada su gestión administrativa y la dirección de sus negocios; en otro caso, se ha de atender al lugar en que radiquen dichas actividades de gestión y dirección.

⁶⁷ Es decir, en el plazo de un mes desde que finalice el plazo de presentación del expediente de regulación de empleo, del convenio colectivo, acuerdo de empresa o la decisión adoptada en un procedimiento concursal.

⁶⁸ En los supuestos de aplicación del REM, las comunicaciones se han de remitir a las direcciones provinciales del Instituto Social de la Marina, correspondiendo a la dirección del mismo la aprobación de la correspondiente relación.

- e) Si, en el caso de convenios colectivos, expedientes de regulación de empleo o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, los sujetos obligados no efectúan las comunicaciones señaladas, y las entidades gestoras de la Seguridad Social tienen conocimiento por otra vía de la concurrencia de los requisitos previstos en la disposición final 12.^a de la LAAM, ha de procederse a aplicar al solicitante de la pensión de jubilación la legislación vigente con anterioridad a dicha Ley.

Sin embargo, tratándose de acuerdos colectivos de empresa, la aplicación de la legislación anterior a la entrada en vigor de la LAAM a pensiones causadas con posterioridad precisa de forma preceptiva la existencia de comunicación previa a la entidad gestora (INSS o ISM) en el plazo señalado (es decir, antes del 15 de abril de 2013).

Supuestos en que se aplica la legislación vigente a 31 de diciembre de 2012, aunque la pensión de jubilación se cause a partir del 1 de enero de 2013

Supuesto		Redacción originaria LAAM	RDL 5/2013
Extinción de la relación laboral	<i>Fecha de la extinción de la relación laboral</i>	Antes del 2 de agosto de 2011	Antes del 1 de abril de 2013
	<i>Hecho causante pensión jubilación</i>	Sin fecha	Antes del 1 de enero de 2019
	<i>Otro requisito</i>	Inexistente	Desde la extinción de la relación laboral, no quedar incluido en un régimen de S. Social
Extinción o suspensión en convenio colectivo, acuerdo empresa o procedimiento concursal	<i>Fecha de autorización, suscripción o la adopción de la decisión judicial</i>	Antes del 2 de agosto de 2011	Antes del 1 de abril de 2013
	<i>Fecha de extinción o suspensión de la relación laboral</i>	Inexistente	Antes del 1 de enero de 2019
	<i>Hecho causante pensión jubilación</i>	Sin fecha	Antes del 1 de enero de 2019
Acceso a la jubilación parcial o a planes que prevean jubilación parcial	<i>Fecha de acceso a la jubilación parcial o al plan</i>	Antes del 2 de agosto de 2011	Antes del 1 de abril de 2013
	<i>Acceso a la jubilación parcial desde los planes</i>	Antes o después del 1 de enero de 2013	Antes o después del 1 de enero de 2013
	<i>Hecho causante pensión jubilación</i>	Sin fecha	Antes del 1 de enero de 2019

5. LA COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO

La legislación de la Seguridad Social española se caracterizaba por su rigidez respecto de la posibilidad de poder simultanear el percibo de la pensión y la realización de un trabajo o de una actividad profesional, si bien en los últimos años se venía «*abriendo una brecha*» en ese marco permitiendo en determinados casos una cierta compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de actividades⁶⁹.

No obstante, las recomendaciones del Pacto de Toledo venían proponiendo una mayor flexibilidad en la regulación de la Seguridad Social que posibilitase el percibo de una pensión y la realización de una actividad, orientación en el que hay que enmarcar el contenido del capítulo I del RDL 5/2013, que ofrece, por primera vez, una regulación legal de los supuestos de compatibilidad entre la pensión de jubilación y la realización de actividades.

Ahora bien, el artículo 1 del RDL 5/2013 dispone de forma expresa que la regulación contenida en él se entiende sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente. Consecuentemente, permanecen en vigor los supuestos de jubilación flexible, la compatibilidad con la realización de actividades por cuenta propia, con menores ingresos, así como la especialidad de las Mutualidades alternativas.

5.1. LA REGULACIÓN «GENERAL» DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE LA PERCEPCIÓN DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES

El capítulo I del RDL 5/2013 establece las «*reglas generales*» sobre la compatibilidad/incompatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de actividades en la forma siguiente:

5.1.1. Ámbito de aplicación

Frente a las reglas de la «*jubilación flexible*» (que se analizan en el apartado 5.2), la nueva regulación de la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de actividades se aplica a todos los regímenes de la Seguridad Social, incluido el Régimen de Clases Pasivas del Estado (en este último régimen, en los términos que se reflejan en el apartado 5.5).

⁶⁹ Como son los supuestos de la denominada jubilación flexible, los supuestos de simultaneidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de actividades por cuenta propia o los casos especiales de las Mutualidades alternativas.

En consecuencia, cualquier pensionista de jubilación, a partir de la entrada en vigor del RDL 5/2013, puede compatibilizar la pensión con un trabajo o actividad lo sea por cuenta propia o por cuenta ajena (y, en este caso, lo sea a tiempo completo o a tiempo parcial), salvo en el sector público⁷⁰. Asimismo, tampoco resulta posible compatibilizar la pensión de jubilación con el desempleo de un alto cargo⁷¹.

5.1.2. Requisitos

No obstante, este régimen de compatibilidad queda condicionado al cumplimiento de unos requisitos, unos exigibles a los pensionistas y otros a los empresarios, en el caso de realización de trabajos por cuenta ajena.

a) Requisitos exigidos a los interesados

Por lo que se refiere al pensionista que desea compatibilizar el percibo de la pensión con la realización de un trabajo por cuenta ajena o una actividad por cuenta propia, es necesario que concurren los siguientes requisitos:

- En primer lugar, se ha debido acceder a la jubilación a la edad legal, edad que ha de ser real, sin que, a estos efectos, la misma pueda verse reducida por la aplicación de bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación en razón de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos, o en los casos de trabajadores discapacitados, en un grado de discapacidad igual o superior al 45 %.
- A su vez, el interesado ha de haber accedido a la pensión con los «derechos máximos», al acreditar el periodo de cotización necesario para que se aplique a la correspondiente base reguladora de la prestación el 100 %.

b) Requisitos exigibles a las empresas (en el caso de trabajos por cuenta ajena)

En cuanto a la empresa para la que el pensionista presta sus servicios, la misma ha de comprometerse⁷² al mantenimiento del empleo durante la percepción de la pensión de jubilación compatible con el trabajo, de modo que:

⁷⁰ Se considera sector público el delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

⁷¹ De los señalados en el artículo 3 de la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado.

⁷² Disposición adicional 1.ª del RDL 5/2013.

- La empresa no ha debido adoptar decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a la fecha de efectos de la compatibilidad, si bien la limitación es exigible únicamente a las extinciones que se puedan producir con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 5/2013, y en relación con los puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.
- Una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa está obligada a mantener, durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en la misma antes su inicio, tomándose 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 90 la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los 90 días inmediatamente anteriores a su inicio.
- No se considera que se hayan incumplido las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario, cuando uno u otro sea declarado o reconocido como precedente, 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.

5.1.3. Importe de la pensión compatible

Como suele ser frecuente en el derecho comparado, en la nueva regulación no se contempla una compatibilidad total entre la cuantía de la pensión y los ingresos derivados de la actividad compatible, por cuanto que la pensión que se viniese percibiendo (o a la que se tendría derecho) se ve reducida en un 50%, aplicándose los siguientes criterios:

- a) Se parte de la cuantía de pensión a que se tuviese derecho o que se viniese percibiendo, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión y, excluido, en su caso, el complemento a mínimos a que se tuviese derecho.
- b) Frente a la regulación de la jubilación flexible, en la que la reducción de la pensión guarda relación con la jornada de trabajo desarrollada en el trabajo a tiempo parcial⁷³, en la nueva regulación la reducción opera siempre en un porcentaje fijo –el 50%– cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista o los ingresos que deriven de las mismas.
- c) A efectos de las siguientes revalorizaciones, se parte del importe íntegro de la pensión (sin reducción), aplicándose el porcentaje de actualización que corresponda. Una vez revalorizada la pensión, el interesado solo percibe el 50% de su cuantía.

⁷³ De modo que, por ejemplo, si se trabaja a un 40% de jornada, se percibe el 60% de la pensión.

- d) En tanto se produzca la compatibilidad, no se tiene derecho a percibir complementos a mínimos de pensión.
- e) Finalizado el trabajo por cuenta ajena o la actividad por cuenta propia, se restablece el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

La situación de compatibilidad entre la percepción de la pensión y la realización de un trabajo o una actividad no afecta a los demás derechos de Seguridad Social, ya que el interesado sigue teniendo la consideración de pensionista a todos los efectos, con indudable incidencia en el ámbito sanitario⁷⁴ y en los servicios sociales.

5.1.4. Las obligaciones de cotización durante la situación de compatibilidad

Una de las singularidades de la situación de compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de la actividad consiste en la exención de cotizar, salvo para las situaciones de incapacidad temporal y por contingencias profesionales⁷⁵, si bien se establece una cotización especial de solidaridad, sin que la misma sea computable a efectos de las prestaciones.

En el caso de trabajadores por cuenta ajena, de la cotización de solidaridad los $\frac{3}{4}$ de la misma (es decir, el 6%) corre por cuenta del empresario, mientras que el 2% restante es a cargo del trabajador.

5.2. LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO POR CUENTA AJENA A TRAVÉS DE LA «JUBILACIÓN FLEXIBLE»⁷⁶

Frente a la incompatibilidad absoluta entre la pensión de jubilación y la realización de trabajos existente en la legislación de la Seguridad Social, en la reforma de 2002⁷⁷ se posibilitó que las

⁷⁴ Dada, por ejemplo, la diferencia en las aportaciones a la cobertura financiera de los medicamentos, conforme a las previsiones del Real Decreto-Ley 16/2003, como se refleja en el siguiente cuadro:

Situación	Pensionista	Asegurado activo
Ingresos iguales o superiores a 100.00 euros/año	60 %	60 %
Ingresos entre 18.000 y 100.000 euros /año	10 % con máximo 18 euros/mes	50 %
Ingresos inferiores a 18.000 euros/año	10 % con máximo 8 euros/mes	40 %

⁷⁵ Aplicándose una regulación semejante a la establecida para los trabajadores que siguen trabajando una vez cumplidos la edad legal de jubilación y acreditando el periodo de cotización que da lugar al 100% de la base reguladora, en los términos previstos en el artículo 112 bis y en la disposición adicional 35.^a de la LGSS.

⁷⁶ Artículo 1 del Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre (sustituido por el art. 1 Ley 35/2002, de 12 de julio).

⁷⁷ Ley 35/2002, de 12 de julio.

personas que accedan a la jubilación puedan compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial, minorándose la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Conforme a la regulación de la jubilación flexible⁷⁸—que mantiene vigente el RDL 5/2013— las características de este régimen de compatibilidad parcial entre la pensión de jubilación y la realización de un trabajo son las siguientes:

5.2.1. Ámbito de aplicación

En cuanto al ámbito de aplicación y desde la vertiente subjetiva, la jubilación flexible resulta de aplicación a las pensiones de cualquier régimen de Seguridad Social—con la excepción del régimen de Clases Pasivas del Estado—. Ahora bien, esa generalidad no es extensible a los trabajos que consideren compatibles, ya que los mismos se desenvuelven por el trabajo a tiempo parcial, el cual solamente se puede realizar en el ámbito del trabajo por cuenta ajena. En consecuencia, por la vía de la jubilación flexible, no puede compatibilizarse la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad por cuenta propia.

Frente a lo que sucede con la nueva regulación contenida en el RDL 5/2013, a efectos de la jubilación flexible no es necesario que el pensionista haya accedido a la pensión a la edad de acceso ordinario o a la edad legal, sino que es aplicable la regulación de la jubilación flexible a los supuestos de acceso anticipado a la jubilación.

5.2.2. Importe de la pensión

En el ámbito de la jubilación flexible, la cuantía de la pensión se reduce en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Ahora bien, la reducción de la cuantía de la pensión no tiene efectos respecto de la condición de pensionista, básicamente en los ámbitos de la asistencia sanitaria y los correspondientes servicios sociales.

5.2.3. Obligaciones de cotización

Si en la regulación contenida en el RDL 5/2013, los pensionistas (y, en su caso, las empresas para las que presenten servicios) están exentas de cotizar a la Seguridad Social, en el marco

⁷⁸ Las previsiones de la LGSS están desarrolladas por el 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.

de la jubilación flexible se mantiene la obligación de cotizar –aplicándose las reglas particulares del contrato a tiempo parcial–⁷⁹ cotizaciones que surten efectos en orden a las prestaciones.

5.2.4. Obligaciones formales

Antes del inicio de las actividades el pensionista ha de comunicar tal circunstancia a la entidad gestora respectiva, teniendo en cuenta que la falta de comunicación de la actividad, percibiendo la pensión, ocasiona que el percibo se declare indebido, en el importe correspondiente a la actividad a tiempo parcial, desde la fecha de inicio de las correspondientes actividades, con una doble consecuencia:

- a) De una parte, la obligación de reintegro de lo indebidamente percibido.
- b) A su vez, la imposición de sanciones correspondiente a la infracción cometida, consistente en haber iniciado la realización de un trabajo, por parte de un pensionista, sin haber efectuado la correspondiente comunicación a la entidad gestora⁸⁰.

5.3. LA PERCEPCIÓN DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES POR CUENTA PROPIA

Como contrapartida a la regulación de la jubilación flexible, la cual solo es posible en relación con trabajos por cuenta ajena (realizados bajo la figura de trabajo a tiempo parcial), la LAAM estableció una nueva situación de compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad por cuenta propia, que mitigaba la declaración de la LGSS sobre la incompatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación y la realización de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.

Por ello, a través de la disposición adicional 31.^a de la LAAM⁸¹ se establece que el percibo de la pensión de jubilación resulta compatible con la realización de trabajos por cuenta propia, siempre que los ingresos obtenidos de los mismos no superen el importe del SMI, en cómputo anual⁸².

⁷⁹ De acuerdo con las previsiones de la disposición adicional 7.^a de la LGSS y, en lo que se refiere al ejercicio 2013, en la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

⁸⁰ En los términos contemplados en la LISOS.

⁸¹ Que incorpora un nuevo apartado 4 en el artículo 165 de la LGSS.

⁸² La jurisprudencia (a partir de la STS de 29 de octubre de 1997 –NSJ001773–, en relación con la inclusión en el RETA de los denominados «subagentes de seguro») había venido señalando que el requisito de habitualidad y medio de

Por la realización de tales actividades no existe obligación de cotizar y la realización de las mismas no pueden generar derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

5.4. EL CASO PARTICULAR DE LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN A TRAVÉS DE LAS MUTUALIDADES ALTERNATIVAS

Las Mutualidades alternativas nacieron al amparo de la disposición adicional 15.ª de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y posibilitan que determinadas personas que, para el ejercicio profesional precisen de una colegiación obligatoria, la afiliación a la Seguridad Social no se lleve a cabo a través del Régimen de Autónomos, sino mediante la incorporación a la mencionada Mutualidad⁸³.

Dado que la Mutualidad alternativa no constituía en sí misma un régimen de Seguridad Social, se venía considerando que el desarrollo de una actividad profesional, y la inclusión en la Mutualidad alternativa correspondiente, en nada afectaba a la percepción de una pensión de jubilación, causada en el ejercicio de otra actividad, que podía percibirse sin minoración de ninguna clase⁸⁴.

Esta situación se vio alterada por el dictado de la Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo, que, en aplicación de las previsiones de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, considera incompatible la percepción de la pensión de jubilación del sistema de Segu-

vida, que condicionan la inclusión en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia, no se cumplía cuando los ingresos de la actividad no superaban el importe del SMI.

Para 2013, el importe anual del SMI se sitúa en 9.034,20 euros.

⁸³ Son Mutualidades alternativas las siguientes:

Previsión Mutua de Aparejadores y Arquitectos Técnicos, mutualidad de Previsión Social.

Mutualidad General de Previsión de los Gestores Administrativos.

Mutualidad General de la Abogacía. Mutualidad de Previsión Social a Prima Fija.

Mutualidad General de Previsión Social de los Químicos Españoles.

AMIC. Mutualidad de Ingenieros Industriales y Aeronáuticos.

Mutualidad de Previsión Social de los procuradores de los Tribunales de España.

Hermanidad Nacional de Previsión Social de los Arquitectos Superiores.

Preemat. Previsión Mutua de Aparejadores y Arquitectos Técnicos.

Mutualidad de Previsión Social de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales.

Mutual Médica. Mutualidad de Previsión Social.

Alter Mútua de Previsió Social dels Advocats de Catalunya a Quota Fixa.

⁸⁴ Lo cual suponía un trato diferenciado respecto de los demás pensionistas de Seguridad Social e, incluso, de otros colegiados profesionales, respecto de los que no existiese Mutualidad alternativa, quienes no podían compatibilizar la percepción de la pensión de jubilación y el desarrollo de la actividad profesional.

ridad Social con la inclusión en una Mutualidad alternativa (y, en consecuencia, con el desarrollo de una actividad profesional por cuenta propia), aplicando, de esta forma, las reglas establecidas con carácter general en la LGSS.

Contra esta regulación se sitúa la disposición adicional 37.^a de la LAAM, en virtud de la cual se ordena al Gobierno a presentar un proyecto de ley que regule la compatibilidad entre pensión y trabajo, garantizando el relevo generacional y la prolongación de la vida laboral, así como el tratamiento en condiciones de igualdad de las diferentes actividades, si bien mientras no se produjese dicha regulación, en relación con las Mutualidades alternativas se seguiría manteniendo el criterio que, en dicho ámbito, venía aplicándose antes del 1 de julio de 2011.

No obstante, el artículo primero del RDL 5/2013 mantiene (como se ha señalado) las diferentes modalidades de compatibilidad entre la pensión de jubilación y la realización de actividades, por lo que hay que considerar que se mantiene la regulación anterior al 1 de julio de 2011, es decir, la plena compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social y el desarrollo de una actividad profesional por cuenta propia, que dé lugar a que el interesado se incorpore a la correspondiente Mutualidad alternativa y el interesado haya efectuado la opción a favor de la Mutualidad.

Síntesis de la regulación de la compatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación y la realización simultánea de trabajo o actividades

Materia	RDL 5/2013	Jubilación flexible	Actividad autónoma	Mutualidad alternativa
Compatibilidad pensión SS y trabajo	SÍ	SÍ	SÍ (*)	SÍ
Edad de acceso a la jubilación	Edad legal	Jubilación a edad legal o anticipada	Jubilación a edad legal o anticipada	Jubilación a edad legal o anticipada
Posibilidad de realizar trabajos por cuenta ajena	SÍ	SÍ (pero solo a tiempo parcial)	NO	NO
Posibilidad realizar actividades por cuenta propia	SÍ	NO	SÍ (*)	SÍ (**)
Reducción importe pensión	SÍ	SÍ	NO	NO
% reducción	50 %	En función del % jornada	NO	NO
				.../...

Materia	RDL 5/2013	Jubilación flexible	Actividad autónoma	Mutualidad alternativa
.../...				
Obligación de cotizar	Solo IT y AT-EP (y cotización solidaria)	SÍ	NO	SÍ (***)
Efectos en prestaciones futuras	Solo IT y AT-EP	Todas las prestaciones, salvo IP	NO	SÍ (****)
<p>(*) Siempre que los ingresos anuales de la actividad por cuenta propia no superen el importe anual del SMI.</p> <p>(**) En actividad por cuenta propia que requiera la colegiación para su actividad y que el respectivo colegio disponga de una Mutualidad que haya sido declarada como alternativa al RETA.</p> <p>(***) La cotización se efectuaría en la Mutualidad alternativa.</p> <p>(****) Pero solo en el ámbito de las prestaciones a percibir de la Mutualidad alternativa.</p>				

5.5. LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y ACTIVIDADES EN EL RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS DEL ESTADO

La nueva regulación de compatibilidad entre la pensión de jubilación y la realización de actividades privadas se extiende⁸⁵ a las pensiones del régimen de Clases Pasivas del Estado de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Con carácter general, las pensiones de jubilación del régimen de Clases Pasivas del Estado son incompatibles con el desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público por parte de sus titulares⁸⁶.
- b) En los supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación a la edad de jubilación forzosa⁸⁷ se permite compatibilizar el percibo de la pensión y la realización de un trabajo en el sector privado, lo sea por cuenta propia o por cuenta ajena (y, en este caso, a tiempo completo o a tiempo parcial).

⁸⁵ A través de la disposición adicional 2.ª del RDL 5/2013, por medio de la que se da nueva redacción al artículo 33 de la Ley de Clases Pasivas del Estado, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril.

⁸⁶ Con determinadas excepciones en el caso de que no se perciban retribuciones periódicas por el desempeño de cargos electivos como miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas o de las Corporaciones Locales.

⁸⁷ 65 o 70 años, según el colectivo de que se trate.

- c) Para la aplicación de ese régimen de compatibilidad, se precisa que la cuantía de la pensión se haya determinado aplicando al respectivo haber regulador el porcentaje del 100%⁸⁸.
- d) En tanto se desempeña la actividad compatible, la cuantía de la pensión es equivalente al 50% del importe reconocido, una vez aplicado el límite máximo de pensión pública, y excluyendo el complemento por mínimos.
- e) Durante el tiempo que se compatibilice la pensión con la actividad, no se puede causar derecho a los complementos a mínimos de las pensiones.
- f) A efecto de las revalorizaciones posteriores, se parte del importe íntegro de la pensión, a la que se aplica el porcentaje correspondiente. Una vez revalorizado ese importe íntegro, se pone a disposición del pensionista únicamente el 50% del mismo.
- g) El nuevo régimen de compatibilidades de la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas se aplica a las pensiones que se causen o hayan causado a partir del 1 de enero de 2009, si bien los efectos económicos no pueden ser, en ningún caso, anteriores a la fecha de entrada en vigor del RDL 5/2013⁸⁹.

6. SÍNTESIS DE OTRAS DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL CONTENIDAS EN EL REAL DECRETO-LEY 5/2013

Como se ha indicado previamente, además de las cuestiones relacionadas con el ámbito de la pensión de jubilación, el RDL 5/2013 recoge otras cuestiones relacionadas con la Seguridad Social, cuyo contenido se analiza en los apartados siguientes.

6.1. EL CONVENIO ESPECIAL A FAVOR DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN

La disposición adicional 3.^a de la LAAM previó que por el Gobierno se estableciesen los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social de las personas participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicos o privados, siempre que los mismos estuviesen vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, su realización impli-

⁸⁸ Es decir, se ha debido acreditar un periodo de cotización (o de servicios prestados al Estado) igual o superior a 35 años, de acuerdo con las previsiones del artículo 31 de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

⁸⁹ Antes del 1 de enero de 2009, las pensiones de jubilación del Régimen de Clases Pasivas del Estado eran compatibles con el ejercicio de una actividad privada. Por ello, la disposición adicional 3.^a del RDL 5/2013 establece que las pensiones de jubilación o retiro causadas con anterioridad a 1 de enero de 2009 mantienen el régimen de incompatibilidades que les venía siendo de aplicación.

case una contraprestación económica para los afectados y no existiese obligatoriedad, por la participación en estos programas, de incorporación en la Seguridad Social.

Asimismo y en relación con los programas de formación llevados a cabo anteriormente, se preveía la posibilidad de que los interesados suscribiesen un convenio especial, a fin de que se pudiesen computar, como cotizado a la Seguridad Social, el tiempo de realización del correspondiente programa de formación, con un máximo de dos años.

Las previsiones legales fueron desarrolladas por el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en el que, respecto de los programas de formación llevados antes del 1 de noviembre de 2011 (fecha de entrada en vigor del citado real decreto) se regula⁹⁰ que:

- a) La suscripción del convenio especial debería solicitarse antes del 31 de diciembre de 2012⁹¹. Este plazo se ve ampliado por el RDL 5/2013⁹², de modo que si no se ha efectuado previamente la solicitud de convenio especial, la misma se puede llevar a cabo hasta el 31 de diciembre de 2014.
- b) Como compensación a la consideración como cotizado de los periodos de formación, el interesado tiene la obligación de ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social la cuotas respectivas⁹³, pudiendo abonarse su importe en un pago único o mediante un pago fraccionado en un número máximo de mensualidades igual al doble de aquellas por las que se formalice el convenio. El RDL 5/2013 procede a flexibilizar ese fraccionamiento, que puede extenderse a un número máximo de mensualidades igual al triple respecto de las mensualidades por las que se formalice el convenio.

6.2. LA ACREDITACIÓN DE ESTAR AL CORRIENTE EN EL PAGO DE LAS COTIZACIONES SOCIALES COMO REQUISITO PARA EL ACCESO A LAS PRESTACIONES O PARA EL MANTENIMIENTO EN SU PERCIBO

La disposición final 1.ª cuatro del RDL 5/2013 modifica la redacción de la disposición adicional 39.ª de la LGSS en los supuestos en que una persona responsable del ingreso de cotizaciones a la Seguridad Social no se encuentra al corriente en el pago de tales cotizaciones, de

⁹⁰ Disposición adicional 1.ª del Real Decreto 1493/2011.

⁹¹ En los casos en que fuese difícil la aportación de la documentación acreditativa de la realización de los programas de formación, se prevé un plazo especial de seis meses a contar desde la solicitud para la presentación de la documentación, plazo especial que se mantiene en el RDL 5/2013.

⁹² Disposición final 4.ª.

⁹³ Resultado de aplicar a la cuota íntegra (que, a su vez, es el resultado de multiplicar base mínima de cotización vigente en el periodo de formación por el tipo del 28,3%) el coeficiente del 0,77.

modo que solamente puede acceder a la protección (o mantenerse en el percibo de la prestación) si abona la deuda pendiente o, en su caso, solicita y se le concede un aplazamiento en el pago de la deuda pendiente⁹⁴.

A efectos de la comprobación de que el interesado, en el momento de solicitar la prestación, se encuentra al corriente en el pago de las deudas de Seguridad Social, se presume que las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante de la pensión y a los dos meses previos a aquel, cuyo ingreso aún no conste como tal en los sistemas de información de la Seguridad Social, han sido ingresadas sin necesidad de que el interesado lo tenga que acreditar documentalmente, sin perjuicio de la revisión periódica. Si en el marco de esas revisiones, se detecta la existencia de deudas pendientes, se suspende el pago de la pensión, aplicándose las mensualidades retenidas a la amortización de las cuotas adeudadas hasta su total extinción, rehabilitándose el pago de la pensión a partir de ese momento.

6.3. DETERMINADAS PRECISIONES EN RELACIÓN CON LA REGULACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS A MÍNIMOS DE LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS

Los artículos 5 a 7 del RDL 29/2012 de 28 de diciembre han establecido determinadas precisiones en relación con la regulación de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas. Esa regulación es objeto de modificación parcial a través del RDL 5/2013⁹⁵, en dos aspectos:

- a) La delimitación de los rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, a efectos de la posibilidad o no de percibir complementos a mínimos. Esa delimitación pasa a efectuarse en función del concepto establecido para los mismos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas físicas (delimitación que tradicionalmente se había utilizado en el ordenamiento de la Seguridad Social) y no por referencia al concepto de rendimiento neto reducido (que se había incorporado «ex novo» a través del RDL 29/2012).
- b) La consideración de «cónyuge a cargo», a efectos de la percepción de los complementos a mínimos por cónyuge a cargo, regulándose que el cónyuge del pensionista no está a cargo del mismo, cuando aquel sea titular, entre otras prestaciones, de una pensión a cargo de un régimen básico público de previsión social, entendiéndose comprendidos en dicho concepto –y aquí está la novedad– a las pensiones reconocidas por otro Estado.

⁹⁴ Si, posteriormente, se incumplen los plazos o condiciones del aplazamiento, se procede a la suspensión de la prestación reconocida que estuviere percibiendo, la cual solo puede ser rehabilitada una vez que haya saldado la deuda con la Seguridad Social en su totalidad, pudiendo la entidad gestora detraer de cada mensualidad devengada por el interesado la correspondiente cuota adeudada.

⁹⁵ Disposición final 2.ª.

6.4. EL REQUISITO DE RENTAS A EFECTOS DEL ACCESO AL SUBSIDIO DE DESEMPLEO A FAVOR DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS CON 55 O MÁS AÑOS

En el ámbito de cobertura de la protección por desempleo, y dentro del nivel no contributivo o asistencial, el ordenamiento de la Seguridad Social contempla un subsidio especial a favor de los trabajadores mayores de 55 años, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que hubiesen cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Si con anterioridad, el acceso a la protección no se supeditaba a «rentas familiares», con la regulación que incorpora el RDL 5/2013⁹⁶ se extiende a esta modalidad de subsidio una «regla común» a los demás subsidios asistenciales por desempleo, supeditando su reconocimiento o el mantenimiento en el percibo del mismo al requisito de carencia de rentas, considerando cumplido el mismo cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 % del SMI⁹⁷, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias⁹⁸.

6.5. ACTUACIONES DE CONTROL DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Con carácter general⁹⁹, corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) controlar el cumplimiento de las exigencias establecidas en relación con las prestaciones por desempleo, así como comprobar las situaciones de fraude que puedan cometerse, pudiendo suspender el abono de las prestaciones por desempleo cuando se aprecien indicios suficientes de fraude en el curso de las investigaciones realizadas por los órganos competentes en materia de lucha contra el fraude.

A esta regulación general, el RDL 5/2013¹⁰⁰ añade unas precisiones adicionales en relación con el acceso a las prestaciones de desempleo, desde determinados supuestos en los que procede

⁹⁶ El apartado uno de la disposición final 1.ª del RDL 5/2013 incorpora un nuevo párrafo 3 en el apartado 1.3 del artículo 215 LGSS.

⁹⁷ Teniendo en cuenta que el importe anual del SMI, sin la repercusión de las pagas extraordinarias, es en 2013 de 7.743,60 euros/año, el límite de ingresos a efectos del subsidio de desempleo es de 5.807,70 euros/año.

⁹⁸ La nueva regulación solo es aplicable a los subsidios cuyo nacimiento se inicie a partir del 17 de marzo de 2013 (fecha de entrada en vigor del RDL 5/2013), ya que, conforme a la disposición transitoria única del mismo, cuando el nacimiento del derecho al subsidio de desempleo a favor de trabajadores con 55 años se haya producido antes de ese momento se sigue aplicando la normativa sobre el requisito de carencia de rentas vigente en ese momento durante toda la duración del subsidio.

⁹⁹ Artículo 229 de la LGSS.

¹⁰⁰ El apartado dos de la disposición final 1.ª del RDL 5/2013 da nueva redacción al artículo 229 de la LGSS.

una indemnización a favor del trabajador¹⁰¹, de modo que, en el trámite del reconocimiento de la prestación, el SPEE puede exigir a los trabajadores la acreditación de haber percibido la indemnización legal correspondiente.

En el caso de que no se haya percibido la indemnización, o no se haya interpuesto demanda judicial en reclamación de la indemnización o de impugnación de la decisión extintiva, así como en los casos en que la extinción de la relación laboral no lleve aparejada la obligación de abonar una indemnización al trabajador, el SPEE tiene la obligación de reclamar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos de comprobar la involuntariedad del cese en la relación laboral.

6.6. EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES

La LAAM¹⁰² –siguiendo el precedente de otros sistemas de pensiones, así como las recomendaciones de organizaciones internacionales– en el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema de pensiones y las prestaciones esperadas en el mismo, incorporó en el ordenamiento de la Seguridad Social el factor de sostenibilidad del sistema español de pensiones de la Seguridad Social, que debería introducirse en el año 2027, año en que las medidas incorporadas en la citada Ley quedan completamente establecidas, tras el proceso paulatino de aplicación de las mismas.

Esta regulación fue modificada a través de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, en la que¹⁰³ se prevé que el Gobierno, en caso de proyectar un déficit en el largo plazo del sistema de pensiones, proceda a revisar el sistema de pensiones, aplicando de forma automática el factor de sostenibilidad en los términos y condiciones previstos en la Ley 27/2011.

El RDL 5/2013¹⁰⁴ da un paso más allá ordenado al Gobierno para que, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del mismo, establezca un comité de expertos independientes a fin de que elabore un informe sobre el factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, para su remisión a la Comisión del Pacto de Toledo¹⁰⁵.

¹⁰¹ Estos supuestos son los de despido, despido basado en causas objetivas, así como en los casos de resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1 m) y 50 del ET.

¹⁰² Artículo 8 de la Ley 27/2011.

¹⁰³ Artículo 18.3 de la Ley Orgánica 2/2012.

¹⁰⁴ De acuerdo con el mandato del RDL 5/2013, la Comisión de Expertos independientes tiene que estar designada antes del 17 de abril de 2013.

¹⁰⁵ En la Recomendación del Consejo sobre el programa nacional de reforma de 2012 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el programa de estabilidad de España para 2012-2015, por la institución comunitaria se recomienda (punto 2 de las recomendaciones) «acelerar el aumento de la edad preceptiva de jubilación y la introducción del factor de sostenibilidad previsto en la reciente reforma del sistema de pensiones» [COM (2012) 310 final]. Bruselas 30 de mayo de 2012.

ANEXO I

Aplicación paulatina de los límites de edad de acceso a la pensión de jubilación

Año	Periodos cotizados	Edad exigida	Jub. anticipada forzosa	Jub. anticipa voluntaria
2013	35 años y 3 meses o más Menos de 35 años y 3 meses	65 años 65 años y 1 mes	61 años 61 años y 1 mes	63 años 63 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más Menos de 35 años y 6 meses	65 años 65 años y 2 meses	61 años 61 años y 2 meses	63 años 63 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más Menos de 35 años y 9 meses	65 años 65 años y 3 meses	61 años 61 años y 3 meses	63 años 63 años y 3 meses
2016	36 o más años Menos de 36 años	65 años 65 años y 4 meses	61 años 61 años y 4 meses	63 años 63 años y 4 mes
2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses	61 años 61 años y 5 meses	63 años 63 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses	61 años 61 años y 6 meses	63 años 63 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses	61 años 61 años y 8 meses	63 años 63 años y 8 meses
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses	61 años 61 años y 10 meses	63 años 64 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años	61 años 62 años	63 años 64 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses	61 años 62 años y 2 meses	63 años 64 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses	61 años 62 años y 4 meses	63 años 64 años y 4 meses
2024	38 o más años Menos de 38 años	65 años 65 años y 6 meses	61 años 62 años y 6 meses	63 años 64 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses	61 años 62 años y 8 mes	63 años 64 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses	61 años 62 años y 10 meses	63 años 64 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años	61 años 63 años	63 años 65 años

ANEXO II

Periodo de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación

Periodo	Mensualidades que se toman en cuenta para la determinación de la base reguladora de la pensión
2013	192/224 (16 años)
2014	204/238 (17 años)
2015	216/252 (18 años)
2016	228/266 (19 años)
2017	240/280 (20 años)
2018	251/294 (21 años)
2019	264/308 (22 años)
2020	276/322 (23 años)
2021	288/336 (24 años)
2022	300/350 (25 años)

ANEXO III

Porcentajes aplicables a la base reguladora para determinar el importe de la pensión de jubilación

Periodo	Meses de cotización	Porcentaje aplicables
Durante los años 2013 a 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 180 meses. • Cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163. • Por los 83 meses siguientes. 	50,00 % 0,21 % 0,19 %
Durante los años 2020 a 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 180 meses. • Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106. • Por los 146 meses siguientes, el 0,19 %. 	50,00 % 0,21 % 0,19 %
Durante los años 2023 a 2026	<ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 180 meses. • Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49. • Por los 209 meses siguientes. 	50,00 % 0,21 % 0,19 %
A partir del año 2027	<ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 180 meses. • Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248. • Por los 16 meses siguientes. 	50,00 % 0,21 % 0,19 %

**Escala de porcentajes para el cálculo de la pensión de jubilación en función del tiempo de cotización acreditado
(Período 2013-2019)**

Años cotizados	Meses											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15	50,00	50,21	50,42	50,63	50,84	51,05	51,26	51,47	51,68	51,89	52,10	52,31
16	52,52	52,73	52,94	53,15	53,36	53,57	53,78	53,99	54,20	54,41	54,62	54,83
17	55,04	55,25	55,46	55,67	55,88	56,09	56,30	56,51	56,72	56,93	57,14	57,35
18	57,56	57,77	57,98	58,19	58,40	58,61	58,82	59,03	59,24	59,45	59,66	59,87
19	60,08	60,29	60,50	60,71	60,92	61,13	61,34	61,55	61,76	61,97	62,18	62,39
20	62,60	62,81	63,02	63,23	63,44	63,65	63,86	64,07	64,28	64,49	64,70	64,91
21	65,12	65,33	65,54	65,75	65,96	66,17	66,38	66,59	66,80	67,01	67,22	67,43
22	67,64	67,85	68,06	68,27	68,48	68,69	68,90	69,11	69,32	69,53	69,74	69,95
23	70,16	70,37	70,58	70,79	71,00	71,21	71,42	71,63	71,84	72,05	72,26	72,47
24	72,68	72,89	73,10	73,31	73,52	73,73	73,94	74,15	74,36	74,57	74,78	74,99
25	75,20	75,41	75,62	75,83	76,04	76,25	76,46	76,67	76,88	77,09	77,30	77,51
26	77,72	77,93	78,14	78,35	78,56	78,77	78,98	79,19	79,40	79,61	79,82	80,03
27	80,24	80,45	80,66	80,87	81,08	81,29	81,50	81,71	81,92	82,13	82,34	82,54
28	82,76	82,97	83,18	83,39	83,60	83,81	84,02	84,23	84,42	84,61	84,80	84,99
29	85,18	85,37	85,56	85,75	85,94	86,13	86,32	86,51	86,70	86,89	87,08	87,27
30	87,46	87,65	87,84	88,03	88,22	88,41	88,60	88,79	88,98	89,17	89,36	89,55
31	89,74	89,93	90,12	90,31	90,50	90,69	90,88	91,07	91,26	91,45	91,64	91,83
32	92,02	92,21	92,40	92,59	92,78	92,97	93,16	93,36	93,54	93,73	93,92	94,11
33	94,30	94,49	94,68	94,87	95,06	95,25	95,44	95,63	95,82	96,01	96,20	96,39
34	96,58	96,77	96,96	97,15	97,34	97,53	97,72	97,91	98,10	98,29	98,48	98,67
35	98,86	99,05	99,24	99,43	99,62	99,81	100,00					

ANEXO IV

**Colectivos a quienes se les ha reconocido una edad inferior a la ordinaria
para el acceso a la pensión de jubilación**

Colectivo	Norma que ampara la edad reducida
Procedimiento general para la aplicación de las previsiones de la LGSS sobre anticipación de la edad de jubilación	Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre
Personal integrado en el Régimen Especial de la Minería del Carbón	Real Decreto 298/1973, de 8 de febrero
Personal perteneciente a determinadas categorías y grupos profesionales incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar	Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre
Personas pertenecientes a determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero	Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre
Personal de vuelo de trabajos aéreos	Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio
Personal perteneciente a determinadas categorías de artistas en espectáculos públicos	Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre
Personal pertenecientes a determinadas categorías de profesionales taurinos	Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre
Bomberos al servicio de Administraciones y organismos públicos	Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo
Miembros del Cuerpo de la Ertzaintza	Disposición adicional 47. ^a de la LGSS
Personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 %	Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre
Personas con discapacidad en un grado igual o superior al 45 % en determinadas discapacidades	Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre

ANEXO V

Evolución de los coeficientes reductores de la cuantía de la pensión de jubilación por acceso anticipado a la misma

(sin que la anticipación tenga repercusión en la cuantía de la pensión)

Años cotizados	Coeficientes reductores aplicados (por cada año de anticipación)				
	Legislación anterior a la Ley 27/2011	Ley 27/2011		RDL 5/2013	
		Jubilación forzosa	Jubilación voluntaria	Jubilación forzosa	Jubilación voluntaria
15 años (*)	8	8	8	8	8
30/32 años (**)	7,5	-	-	-	-
33/34 años (***)	7,5	7,5	7,5	7,5	-
35/37 años	7	7,5	7,5	7,5	8
38 años	6,5	7,5	7,5	7,5	8
38 años y 6 meses	6,5	6,5	6,5	7,0	7,5
39 años	6,5	6,5	6,5	7,0	7,5
40 años y menos de 41 años y 6 meses	6	6,5	6,5	7,0	7,5
41 años y 6 meses y menos de 44 años y 6 meses	6	6,5	6,5	6,5	7,0
44 años y 6 meses o más	6	6,5	6,5	6,0	6,5

(*) Aplicable a solo a la jubilación anticipada de los trabajadores «mutualistas».

(**) A partir de la entrada en vigor de la Ley 27/2011 no se accede con dicho periodo a la jubilación anticipada.

(***) Aplicable en los supuestos de jubilación anticipada en situaciones de crisis o de acceso no voluntario.